

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN
DE SEXO



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. PREÁMBULO.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
3. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.	5
4. CAUSAS Y MANIFESTACIONES	6
5. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.....	7
6. DERECHOS Y OBLIGACIONES	8
6.1. Derechos y Obligaciones de la Fundación Don Bosco.....	8
6.2. Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras.....	9
6.3. Funciones específicas para los puestos relacionados con la coordinación de personas	10
7. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	11
8. COMISIÓN ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	12
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	14
9.1. Fase de denuncia.....	14
9.2. Fase de investigación.....	15
9.3. Finalización del proceso.....	17
10. MEDIDAS DE APOYO A LA VICTIMA.....	18
11. RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.	18

1. PREÁMBULO

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las entidades deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la entidad elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La Fundación Don Bosco Salesianos Social (en adelante Fundación Don Bosco) se compromete a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de la Fundación Don Bosco manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y/o resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo” y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal contratado

sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a quienes intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

La Fundación Don Bosco declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, no serán permitidos bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con la contundencia debida.

De la misma manera la entidad garantizará la igualdad del proceso en el caso de cualquier situación de acoso por motivo de orientación sexual, identidad y/ o expresión de género.

3. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera el **acoso sexual** como *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto que **"acoso por razón de sexo"** se define como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el Convenio 190 de la OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Chantaje sexual. – La persona chantajista es jerárquicamente superior a la víctima a la que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso ambiental. - Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La persona acosadora puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y pósters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual. - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En cuanto a la persona activa se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso de terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora/o, independientemente del nivel jerárquico y de la naturaleza de la relación laboral.

4. CAUSAS Y MANIFESTACIONES

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afecta también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual PUEDE MANIFESTARSE DE DIVERSAS FORMAS, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora o su estabilidad en el empleo.

Y a su vez el acoso por razón de sexo puede manifestarse por:

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.
- Cualquier otra situación de discriminación sobrevenida por el sexo, como por ejemplo la situación de embarazo, lactancia, orientación sexual, identidad y expresión de género.

5. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, se establecen las siguientes medidas:

- Publicación y difusión de este protocolo en la entidad y en todos los medios de comunicación de que se dispongan.

- Diseño de campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Acceso al canal de denuncias establecido por la entidad para favorecer la protección ante las posibles situaciones de acoso.
- Análisis de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo anualmente, garantizando el anonimato de las víctimas.
- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla.
- Formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomento de un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Difusión del Protocolo de Buen trato y de este protocolo entre todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso.
- Impulso de cuantas medidas sean necesarias para una convivencia en el trabajo óptima y positiva salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

6. DERECHOS Y OBLIGACIONES

6.1. Derechos y Obligaciones de la Fundación Don Bosco.

La Fundación Don Bosco tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras y de aquellas atendidas en los proyectos compromete a:

- a. **Tratar a todas las personas con respeto y educación**, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- b. **Garantizar el cumplimiento y el seguimiento** de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- c. **Detectar los indicios de discriminación o acoso** sexual y por razón de sexo y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- d. **Identificar los indicios de discriminación o acoso** por motivo de orientación, identidad de género y/ o expresión de género y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- e. **Facilitar el conocimiento y acceso al protocolo** de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- f. **Investigar todas las situaciones conocidas** conforme a lo establecido en este protocolo.
- g. **Responder adecuadamente** a cualquier persona que comunique una queja o denuncia, investigando y poniendo las medidas oportunas cuando corresponda, así como haciendo el seguimiento pertinente con posterioridad. Todo ello de manera confidencial informando de las vías y pasos que corresponden.
- h. **Notificar** cualquier situación que consideren casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozcan por parte de las personas responsables o mandos intermedios.

Para las situaciones en las que las personas víctimas no sean personal contratado laboralmente, se seguirá lo establecido en el **protocolo de buen trato** de la fundación que preserva los principios de integridad, seguridad y actuación en dicha materia en igualdad de condiciones.

6.2. Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras

- i. Derecho a un **entorno de trabajo saludable** y a no ser discriminada o acosada sexualmente o por razón de sexo.

- j. Derecho **a ser escuchadas y recibir una respuesta** ante la denuncia de acoso.
- k. Derecho **a preservar su derecho a la intimidad** y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
- l. Derecho **a comunicar la situación de acoso** a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) o a través del canal de denuncias establecido por la Fundación.
- m. Derecho **a informar** sobre las situaciones de acoso que tengan conocimiento.
- n. Derecho **a la privacidad en el trato de sus datos personales** garantizando la Protección de Datos Personales y garantía de los derechos emanados en la normativa vigente.
- o. Obligación de **tratar con respeto** a las demás personas.
- p. Obligación y responsabilidad de **cooperar en el proceso** de instrucción por una denuncia interna.

6.3. Funciones específicas para los puestos relacionados con la coordinación de personas

En las tareas y funciones encomendadas a los puestos que tienen la función de coordinar equipos y personas, se le encomiendan las siguientes funciones:

- a. **Contribuir** a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
- b. **Colaborar en la detección** de situaciones de riesgo, participando en el seguimiento del protocolo.
- c. **Brindar apoyo** a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación, actuando como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- d. **Velar** por la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo, orientación, identidad de género y/ o expresión de género.

- e. **Garantizar** la aplicación efectiva de las sanciones.

7. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- a. **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- b. **Respeto y protección a las personas:** La Fundación adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- c. **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- d. **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- e. **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- f. **Sigilo:** Todas las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo deben mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

8. COMISIÓN ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo para el ámbito laboral que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo o se les forme de no tener esta formación y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical, si existiese.

La Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo estará formado por dos personas técnicas, en el que al menos una de ellas sea la persona que

ejerza la dirección de área de Recursos humanos, y otras dos de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de no existir esta, la Fundación Don Bosco designará a una persona de la plantilla de atención directa y otra de mandos intermedios.

En caso de que alguna de las personas designadas para ser miembro de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo sea sustituida o se incorporen nuevas personas a la misma, deberán recibir la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la mayor brevedad posible.

Esta comisión tiene las siguientes funciones:

- a. **Recibir todas las denuncias** por acoso sexual o razón de sexo.
- b. **Abrir expediente informativo** tras una valoración inicial, en caso del más mínimo viso de verosimilitud.
- c. **Nombrar a una comisión de investigación** para redactar el expediente informativo y llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Fundación de los medios necesarios y tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.
- d. **Recomendar y gestionar** ante el área de Recursos Humanos las **medidas cautelares** que estime convenientes.
- e. **Valorar el informe de conclusiones** redactados por el comité de investigación, sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes.
- f. En su caso, **proponer las medidas**, sanciones e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- g. **Supervisar el efectivo cumplimiento** de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- h. **Trasladar** a la dirección de Recursos Humanos toda la **información y documentación** del mismo, finalizando así la función investigadora, en el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario.

- i. **Consultar a personas especialistas** o expertas en la materia. Siempre que la investigación lo requiera por su complejidad y siempre que no bloquee la labor de investigación.
- j. **facilitar información indispensable para la investigación** a las figuras complementarias. Los datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor no serán facilitados.
- k. **Velar por las garantías** comprendidas en este Protocolo.
- l. Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. Fase de denuncia.

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento de la víctima, por parte de:

- o Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo
 - o Cualquiera otra persona de la entidad que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.
- a. La denuncia se realizará a través del **formulario establecido** en el canal de denuncias.
 - b. Las denuncias serán recepcionadas por la persona encargada del correspondiente canal, que garantizará que el canal de denuncias vele por los **principios del presente protocolo y trasladará a la Comisión de Protección** las denuncias recepcionadas. En caso de ser denuncias relacionadas con el Acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral serán remitidas directamente a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo, el resto de denuncias se remitirán a la Comisión de Protección.
 - c. En el plazo de 2 días hábiles, la persona responsable del canal de denuncias deberá acusar recibo de la recepción de ésta, a efectos de dejar constancia de su recibo y tramitación.
 - d. Una vez remitido el acuse de recibo anteriormente referido, la persona

responsable del canal de denuncias deberá dar traslado de la misma, en un plazo máximo de 2 días hábiles a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo, que deberá reunirse en 5 días hábiles de la recepción de la denuncia como máximo.

- e. Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, tal y como éste ha sido definido, la Comisión lo comunicará al Comité de Protección y a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.
- f. En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá seguir la fase de investigación y la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo constituirá una **Comisión de investigación** formada por, al menos, dos personas que harán las funciones de instructor/a y secretario/a para redactar el expediente informativo y agilizar todos los trámites.

9.2. Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes de la Comisión de Investigación.

- a. **Expediente de investigación:** estará encaminado a comprobar y/averiguar los hechos y no durará más de 30 días naturales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible y siempre que dicha cuestión sea constatada.

Procedimiento:

- b. **Medidas cautelares:** Según la gravedad de los hechos, la Comisión de Investigación podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de medidas cautelares, en cualquier momento del proceso, y cuando las consideren necesarias para proteger a las partes involucradas.

A título ilustrativo, que no limitativo, se enumeran algunas medidas cautelares que se podrán llevar a cabo, sin perjuicio de todas aquellas que pudiesen resultar útiles y no se encuentren en el presente listado:

- o Separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y denunciada durante el proceso de investigación. Dicha separación podrá practicarse de las siguientes formas:

- Cambio de centro, o de turno u horario dentro del mismo centro de trabajo, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día u horario. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
 - Favorecer que las partes reciban y accedan a un apoyo psicológico para paliar la victimización que pueden suponer las intervenciones llevadas a cabo durante todo el procedimiento
- c. **Audiencia a personas afectadas y testigos.** Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuestado acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá disponer de compañía si así lo requiere.
- d. **Decisión de la víctima sobre el proceso.** Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona de la Comisión elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.
En todo momento se respetará la decisión que, sobre la situación, determine la persona acosada.
- e. **Carga de la prueba persona demandada.** En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el

procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

9.3. Finalización del proceso

- a. **Emisión del informe.** Finalizada la investigación, la Comisión de investigación, emitirá el informe en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.
- b. **Comunicación del informe.** Este Informe será remitido a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo que, a su vez, valorará y remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, Dirección General, a la persona denunciada y a la persona denunciante. En dicho informe contendrá el plazo del que disponen ambas partes para presentar alegaciones frente al mismo.
- c. **Imposición de medidas disciplinarias.** Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el informe remitido por la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género. Igualmente, la dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.
- d. **Presentación de alegaciones.** La persona denunciante, y la persona denunciada, dispondrán de un plazo inicial de 2 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe emitido. Dicho plazo será ampliable a criterio de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera.
- e. **Informe final.** Una vez finalizado el periodo de alegaciones, la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo realizará el informe final, en el cual se relacionarán: (i) las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia; (ii) hechos relevantes acreditados; (iii) las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas; y (iv) propuesta de medidas de apoyo, en un plazo máximo de 5 días hábiles.

10. MEDIDAS DE APOYO A LA VICTIMA.

Desde Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo se recomendarán las medidas de apoyo a la víctima que se consideren necesarias. Entre otras:

- o Favorecer que la persona reciba apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso.
- o Ofrecer acompañamiento y asesoramiento inicial por parte de la Fundación en la denuncia judicial.
- o Garantizar la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.

11.RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.

Presentación de denuncia.

- o 2 días hábiles para acusar recibo por parte de la entidad al denunciante.
- o 2 días hábiles desde la remisión de acuse de recibo al denunciante para que la persona encargada del canal de denuncias de traslado de la denuncia interpuesta a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género.
- o 5 día hábil desde la recepción de la denuncia por parte de los miembros de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género para reunirse e identificar si se trata de acoso Sexual y por Razón de Género en el ámbito laboral y constituir una Comisión de investigación.

Una vez constituida la Comisión de investigación

- o 5 días hábiles para llevar a cabo la investigación preliminar.
- o Plazo máximo de 30 días naturales para llevar a cabo, por parte de la Comisión de investigación, la fase de instrucción.

Una vez finalizada la instrucción del caso

- o 2 días hábiles (ampliable por la complejidad o extensión del caso) para que los implicados procedan a realizar alegaciones.

Una vez finalizado el plazo de alegaciones,

- o 5 días hábiles para que la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género emita el informe final.

Disposición Adicional. - En el presente Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón por razón de sexo, deben verse equiparados en todos sus términos y medidas los casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género