

PROTOCOLO BUEN TRATO

ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LAS
PERSONAS



PROTOCOLO DE BUEN TRATO (ACTUACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS)

1. Finalidad.....	4
2. Medidas para la prevención.....	4
2.1. Difusión.	4
2.2. Adhesión.....	5
2.3. Certificado negativo registro delitos sexuales.....	5
2.4. Estudios y evaluación.....	6
3. Medidas para la detección, denuncia y resolución	6
3.1. El deber de denunciar.	6
3.2. El Canal de Denuncia.....	6
3.3. Designación funciones y órganos del sistema de protección	6
4. Procedimiento de actuación.	9
4.1. Intervención de la entidad	9
4.1.1. Recepción de la información.....	9
4.1.2. Valoración inicial	11
4.1.3. Indagación y toma declaración.....	11
4.1.4. Resolución del procedimiento	13
4.2. Sanciones por vulneración del Código de conducta	14
4.3. Medios a disposición de las personas afectadas	15
4.4. Comunicación interna y externa.....	16
4.5. Disposición a colaborar	¡Error! Marcador no definido.
5. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento	16
5.1. Criterios generales.....	16
5.2. Garantías que debe cumplir el procedimiento.....	16
ANEXO I Formulario Canal de denuncia	1
ANEXO II Acuerdo de Confidencialidad y compromisos.....	1
ANEXO III Relación de conductas y actitudes relativas a las formas de acoso, agresión o abusos.....	1
ANEXO IV. Guía para facilitar la detección del maltrato infantil	1
ANEXO V. Relación de contactos para notificación maltrato infantil	1

ANEXO VI. Flujograma.....	1
ANEXO VII. Protocolo contra el abuso sexual o por sexo en el ámbito laboral	1
6. DERECHOS Y OBLIGACIONES	5
6.1. Derechos y Obligaciones de la Fundación Don Bosco.....	5
6.2. Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras.....	6
6.3. Funciones específicas para los puestos relacionados con la coordinación de personas	6
7. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	7
8. COMISIÓN ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .8	
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	9
9.1. Fase de denuncia.....	¡Error! Marcador no definido.
9.2. Fase de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
9.3. Finalización del proceso.....	¡Error! Marcador no definido.
10. MEDIDAS DE APOYO A LA VICTIMA.;	¡Error! Marcador no definido.
11. RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.;	¡Error! Marcador no definido.

1. Finalidad

En la Fundación Don Bosco Salesianos Social existe un Código de Conducta de Buen Trato para la construcción de un entorno libre de cualquier tipo de acoso en el que la dignidad de la persona sea respetada y sus derechos fundamentales sean protegidos y defendidos sea cual sea la relación con la entidad, pero prestando una especial protección a las personas menores y personas en situación de vulnerabilidad.

El objetivo del presente Protocolo es el establecimiento de compromisos en orden a la formación, información, sensibilización, prevención, detección, mediación, en su caso, y eliminación de conductas en materia de acoso, así como evitar cualquier forma de violencia por acción, omisión o trato negligente que prive a las personas, especialmente a menores de edad o en situación de vulnerabilidad, de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital. Para ello, la entidad establece un procedimiento interno con garantías de confidencialidad, con el fin de canalizar las solicitudes de intervención por acoso que puedan producirse y propiciar su solución.

Este Protocolo se integra en el Sistema de Gestión de la Fundación Don Bosco Salesianos Social.

2. Medidas para la prevención

De cara al cumplimiento de lo establecido en el Código ético y Código de Conducta de Buen Trato, se contemplan las siguientes medidas preventivas para el personal de la Fundación Don Bosco Salesianos Social:

2.1. Difusión.

Este Protocolo junto con el Código de Buen Trato y otros protocolos que aprobados por la entidad que incidan en el buen trato, permanecerán publicados en las redes internas y externas, y será objeto de las adecuadas acciones de **comunicación y formación**, siguiendo los principios de

transparencia y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

2.2. Adhesión

La **aceptación de un compromiso** por parte de todas las personas que se relacionan directa o indirectamente con la Fundación - sea cual sea su relación (laboral, voluntariado, personal de entidades prestadoras de servicios de forma habitual, ...)-, para el cuidado de las personas, especialmente si son menores y/o personas en situación de vulnerabilidad. Este compromiso **expresa el conocimiento, adhesión y cumplimiento** de dicho Código a través de un formulario de aceptación. Esta información se incorporará y recopilará según sea su relación.

- Personal laboral, se recogerá mediante un **formulario de adhesión**.
- Personal voluntario, se incorporará al **contrato de voluntariado**
- Personal de entidades prestadoras de servicios, se adjuntará al **contrato firmado** que formaliza la prestación del servicio.

El cumplimiento de las disposiciones de este Código forma **parte esencial de las obligaciones contractuales** del personal empleado y voluntario de la entidad en todas sus actividades y proyectos, así como del personal empleado perteneciente a otras empresas contratadas, de modo que, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de sus normas y pautas de actuación contenidas en él puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias correspondientes o la denuncia del contrato de prestación de servicios.

2.3. Certificado negativo registro delitos sexuales.

Asimismo, se debe presentar, **previamente a la formalización del contrato** laboral o de voluntariado, el Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales que, según el apartado 3.2. del Código de Conducta, deberá ser presentado cuando se requiera, por causa justificada o por necesidades de la entidad en su labor de prevención.

Para el personal de entidades prestadoras de servicios cuya actividades ocasiona un contacto habitual con menores se requerirá, a la empresa prestadora de servicios, la presentación del certificado de todo el personal que desarrolle su actividad en la Fundación.

Los certificados presentados se archivarán junto al expediente en el que se recoja el resto de documentación siguiendo la pauta establecida [anteriormente](#).

2.4. Estudios y evaluación

Desde Don Bosco Salesianos Social se impulsará el desarrollo de evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan detectar posibles situaciones o conductas de acoso y poder con ello prevenirlas.

3. Medidas para la detección, denuncia y resolución

En caso que se produzcan conductas contrarias a lo establecido en el Código de Conducta, se contemplan las siguientes medidas:

3.1. El deber de denunciar.

Toda persona, contratada o voluntaria, o vinculada a entidades que presten servicios a la Fundación Don Bosco Salesianos Social, tiene la **obligación de informar inmediatamente** a la correspondiente persona responsable, o a través del Canal de denuncias ubicado en la web corporativa de la entidad (www.fundaciondonbosco.es), de cualquier sospecha fundada, acto o queja relativa a la vulneración del Código ético y código de Conducta en cualquiera de sus principios o normas. La no denuncia, será entendida como encubrimiento y llevará consigo la aplicación del régimen sancionador correspondiente.

3.2. El Canal de Denuncias

La Fundación Don Bosco Salesianos Social establecerá un canal que sirve **para comunicar las conductas** que pueden implicar una irregularidad, o acto contrario a la legalidad, o a las normas de actuación del Código ético y código de Conducta. El procedimiento de regulación del canal de denuncias aparece al final de este protocolo como Anexo.

3.3. Designación funciones y órganos del sistema de protección

Para facilitar la implantación y cumplimiento del Sistema de gestión de la protección a las personas y las medidas establecidas en este protocolo, se

constituyen los siguientes órganos y funciones:

- **Responsable de Protección.** El Equipo Directivo nombrará a la persona responsable de protección encomendándole las siguientes funciones.
 - Garantizar que las medidas de protección están integradas en toda la entidad.
 - Ser un agente informado con quien poder compartir o comentar, por parte de cualquier miembro de la red Interna y Externa, los asuntos, dudas o necesidades de asesoramiento vinculados a la protección.
 - Asesorar al órgano de gobierno en todo lo relativo al sistema de protección especialmente con relación a su mejora.
 - Coordinar la identificación y gestión de los riesgos de la organización en materia de violencia.
 - Actuar como punto de coordinación interno. Liderando al resto de personas que participen en el desarrollo del protocolo asegurando la coordinación, prevención, detección y notificación. Así como con responsables de otras áreas contempladas en el Código de conducta u otros protocolos de las que no fuese responsable. Por ejemplo, Protocolo frente al acoso laboral, Prevención de Riesgos Laborales, ...
 - Facilitar la comprensión de las obligaciones derivadas de la política de protección para los miembros de la organización
 - Promover acciones formativas periódicas.
 - Impulsar acciones de comunicación orientas a sensibilizar a los miembros de la Fundación.
 - Fomentar e involucrar a todos los miembros y partes interesadas de la Fundación.
 - Gestionar y difundir el canal de denuncias.
 - Velar por la información documentada generada por el sistema de protección.
 - Proponer acciones de mejora.
- **Comisión de Protección:** El objetivo de trabajo de la Comisión es la promoción de los valores éticos, con especial énfasis en la protección de menores y adultos vulnerables, a través de la promoción de los derechos de la infancia, de la prevención de los abusos de todo tipo y

lucha contra los mismos.

La **Comisión estará integrada de forma permanente** por la Dirección General de la entidad, que la preside, la persona designada como responsable de protección y la dirección del área de recursos humanos.

Para analizar los casos de sospecha o evidencias de incumplimiento del código ético o código de conducta de buen trato, la **Comisión se ampliará** con la participación de la persona responsable en esta materia en la Inspectoría Salesiana M^a Auxiliadora y la dirección del territorio o área donde suceda el hecho. Si alguna de las personas estuviese implicada o existiese alguna vinculación que genere un conflicto de interés en relación con los hechos descritos no participará del proceso y podrá designarse, de ser necesario, a otra persona en su lugar.

La Comisión tiene las siguientes responsabilidades en relación con el sistema de protección:

- o Impulsar y supervisar la implementación y eficacia del sistema de protección en la Fundación.
- o Desarrollar todas las actividades necesarias relativas al sistema de protección.
- o Garantizar el cumplimiento eficaz de los protocolos de actuación ante sospechas y evidencias de situaciones de violencia.

La Comisión para la toma de decisiones necesitará un quorum que variará dependiendo de los casos a tratar:

- Para tratar **aspectos sobre el sistema de gestión de protección**, deberán asistir **al menos dos miembros**, siendo uno de ellos siempre la dirección general. En caso de valorar que los asuntos a tratar deban coordinarse con las direcciones de otras áreas de la Fundación, estas podrán ser invitadas a participar en la toma de decisión.
 - o Procedimiento toma decisiones: Las decisiones se adoptarán por mayoría simple y en caso de empate la dirección general tendrá el voto de calidad.
 - o Actas de reunión: Los acuerdos adoptados se recogerán

en el entorno de trabajo del Equipo directivo de la Fundación y no será necesaria su firma a ser electrónico.

- Para tratar asuntos relacionados con el **tratamiento de casos de sospecha o evidencias de incumplimientos** de los códigos establecidos por la Fundación. Deberá contar con **al menos tres** personas siendo, al menos, una de ellas miembro de la comisión permanente.
 - o Procedimiento toma decisiones: Las decisiones se adoptarán por consenso. En caso de no alcanzarse el consenso la dirección general podrá valorar el procedimiento de voto que considere más adecuado dejando constancia en acta.
 - o Actas de reunión: Por la importancia de los asuntos a tratar, al inicio de la reunión se designará a una de las personas asistentes como secretario/a de la reunión. La persona designada se responsabilizará de levantar acta, recoger la firma de todas las personas asistentes y remitir el acta firmada al responsable de protección que deberá archivarla.

4. Procedimiento de actuación.

4.1. Intervención de la entidad

4.1.1. Recepción de la información

- a) Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere receptora, perciba o sea conocedora de cualquier actuación que infringe el Código de conducta establecido, lo pondrá en conocimiento de la entidad por cualquier medio: por comunicación directa o a través del Canal de denuncias; por parte de la víctima o de sus representantes legales (familia o personas que ejerzan como responsables legales o tengan su custodia...); o de cualquier persona que ha recibido directa o indirectamente la información; o de cualquier testigo de la misma; o por noticia de un medio de comunicación; o por información de instancias policiales, judiciales o de fiscalía de menores.
- b) Si la información llegara a alguna de las personas que conocen, asumen

y se comprometen a cumplir el Código de Conducta y este Protocolo de actuación, estará obligada a comunicarlo inmediatamente a la Dirección territorial o a la persona responsable de la entidad con la que tenga relación.

- c) En este último supuesto, la persona responsable y representante de la Fundación lo comunicará a la Comisión de Protección o a la Comisión de Acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral de ser un caso tipificado como Acoso sexual o por razones de sexo en el ámbito laboral. Asimismo, de ser necesario lo comunicará a la Dirección de la Obra Salesiana con la que esté relacionada, al considerarse ésta, a efectos de la Congregación, el garante de todas las actuaciones que se lleven a cabo directa o indirectamente en una Obra. Estas comunicaciones se consideran deber inexcusable. De no producirse, se entenderá que la persona puede incurrir en encubrimiento del hecho, conllevando la aplicación del régimen sancionador y/o la rescisión inmediata del contrato de prestación de servicios, en caso de tratarse de empresas externas contratadas.
- d) En el caso de la formulación por escrito, se realizará mediante el Canal de denuncias descrito en el [Anexo I](#) de este Protocolo. Este modelo estará disponible en la web de la entidad. (www.fundaciondnbosco.es)
- e) Todas las personas que forman parte de la entidad, sea cual sea su relación, están obligadas a colaborar en la investigación y en los procesos que se desarrollen en relación con las actuaciones contempladas en el presente protocolo.
- f) Durante todo el procedimiento de actuación, tanto la persona que presenta la solicitud de intervención por acoso como la persona presuntamente acosadora, pueden ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por otro/a acompañante a su elección.
- g) Para poder iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial ninguna persona podrá acogerse al procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo ya que primará el procedimiento legal. La apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente podrá determinar el archivo de cualquiera de los procedimientos articulados en el presente protocolo. No obstante lo

anterior, la entidad podrá adoptar las medidas necesarias tendentes a mejorar el clima laboral y restablecer la salud individual y ambiental en tanto en cuanto se resuelve la situación que ha dado lugar a la intervención judicial o administrativa.

4.1.2. Valoración inicial

- a) Cuando la persona que presenta la solicitud de intervención no sea la afectada se solicitará la ratificación de esta última y una vez confirmada, se iniciarán las actuaciones previstas en este Protocolo.
- b) Las denuncias serán recepcionadas por la persona responsable del Canal de denuncias, quien velará por los principios del Código Ético y Código de Conducta.
- c) Todas las denuncias serán remitidas a la Comisión de Protección salvo si es una denuncia relacionada con el Acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral que será remitida directamente a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género que se guiará por el Protocolo de actuación frente al acoso laboral.
- d) Todas las denuncias se estudiarán abriendo un expediente informativo. En cada caso, la Comisión de Protección (o quien ésta designe), **nombrará 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.
- e) La Comisión de investigación podrá contar con el asesoramiento de los servicios jurídicos o solicitar asesoramiento técnico especializado.
- f) En cualquiera de los casos anteriores, este expediente se abrirá y continuará salvo que instancias policiales, judiciales o fiscalía de menores, desaconsejen directamente esta actuación e insten a su paralización. Se firmará, al inicio del procedimiento, un documento de confidencialidad que afectará a todo el proceso. Las partes implicadas en una solicitud de intervención por acoso recibirán información de cómo se va a desarrollar el proceso.

4.1.3. Indagación y toma declaración

- a) En el expediente informativo se procederá a la toma de declaración de la supuesta víctima, de la supuesta persona acusada y de otras

declaraciones que se estimen oportunas, incluidas las testificales. Deberán ser recogidas por escrito y firmadas por quien declara, el instructor/a y el secretario/a. Si fuesen menores de edad se solicitará, para llevar a cabo dichas declaraciones, la autorización escrita a su familia o personas que ejerzan como responsables legales o tengan su custodia que también podrán estar presentes durante las declaraciones, siempre que no intervengan ni tengan contacto visual directo con el/la menor. En este caso, también podrán firmar la declaración.

- b) El expediente informativo concluirá con la propuesta de resolución del instructor/a y la posterior resolución final que, según el caso, corresponde a los órganos de gobierno de la entidad. A su vez dicha resolución se comunicará a la Inspectoría.
- c) El expediente también deberá cumplir los requisitos de las diferentes normativas que pudieran ser de aplicación a la investigación, en su caso: laborales, educativas, etc., incluidos los plazos de prescripción. Asimismo, se garantizará el cumplimiento de la normativa de protección de datos y se dará parte a la compañía aseguradora de dicha situación.
- d) En la investigación se garantizarán los derechos a la intimidad y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.
- e) La identidad de la persona que comunique una actuación anómala, cuando no es la propia víctima, no necesariamente será comunicada al denunciado.
- f) Para garantizar la protección de la presunta víctima, especialmente si son menores, y favorecer el buen desarrollo del expediente informativo, durante la tramitación del expediente informativo podrán adoptarse, en su caso, (por quien corresponda según lo fijado en el punto 4.1.2.) medidas cautelares. Las medidas tendrán que tener en cuenta los puestos y actividades de las personas que hayan solicitado la intervención. Entre estas medidas de protección, podría proponerse la suspensión del trabajo, la movilidad de las personas implicadas de Centro, grupo o turno de trabajo y tendrá la preferencia de elección la presunta víctima
- g) Si durante la tramitación del expediente se constatará la existencia de

actuaciones punibles penalmente, se procederá a la denuncia inmediata de la persona investigada, ante la policía, las instancias judiciales o la fiscalía de menores, sin detrimento de la posterior continuación y cierre del expediente.

h) Durante el proceso, se respetará, sin interferir, la voluntad de la supuesta víctima o de sus representantes de acudir, en el momento que lo decidan, a instancias policiales o judiciales.

4.1.4. Resolución del procedimiento

a) La resolución por parte de quién inició el expediente (cf. 4.1.2.) podrá ser:

- **Resolución eximente** si no ha quedado acreditado incumplimiento del Código de Conducta. En cualquier caso, si la denuncia pudiera conllevar la existencia de actuaciones punibles penalmente en el ámbito de menores o personas en situación de vulnerabilidad, se pondrá en conocimiento de las autoridades policiales, judiciales o de fiscalía de menores, como mera información, poniendo a disposición de dicha instancia el expediente completo. Asimismo, podrán adoptarse cuantas resoluciones se consideren para el restablecimiento del buen ambiente y relaciones positivas en el ámbito que aplique.
- **Resolución condenatoria** si se ha acreditado que hay incumplimiento del código ético y de conducta. Se aplicará el régimen sancionador correspondiente (laboral, civil y/o canónico) sea la persona afectada personal laboral, voluntario, autónomo, personal vinculado a una empresa de prestación de servicios o religioso salesiano. En este último supuesto, se informará al superior provincial de la congregación (“Inspector”) que valorará otras responsabilidades y repercusiones que puedan valorarse.

b) Si los hechos ocurridos fueran un delito tipificado en el código penal, quien ha resuelto el expediente (cf. 4.1.3.) denunciará el hecho a la policía, o a instancias judiciales o a fiscalía de menores. Esta denuncia se llevará a cabo con independencia de que lo hagan o no, la víctima, sus representantes legales o posibles terceros.

c) A fin de garantizar la protección de cualquier menor afectado y si el contenido de la denuncia presentada, bien durante la tramitación del expediente o en la resolución del mismo, por la persona

correspondiente (cf. 4.1.3.), es un delito tipificado en el código penal, la representación legal de la Fundación Don Bosco valorará personarse como acusación particular.

- d) Asimismo, si la familia o personas que ejerzan como responsables legales o tengan la custodia del/la menor, no quiere denunciar y se tiene la certeza de que existe delito penal, la Fundación Don Bosco denunciará el caso ante las instancias policiales, jurídicas o fiscalía de menores.

4.2. Sanciones por vulneración del Código de conducta

Dependiendo de la gravedad de la vulneración de lo indicado en el código de conducta se valorarán alguna de estas posibles consecuencias:

- a) En primer lugar, se valorará la restitución del daño provocado. Siempre que el proceso de investigación y la gravedad de los hechos ocurridos lo permita la Fundación intentará que sea posible una mediación para minimizar los daños. Para ello, la Fundación consensuará con las víctimas la posibilidad de establecer una serie de medidas que ayuden a restituir el daño ocasionado. En todo momento serán las víctimas las que tendrán la posibilidad de aceptar dicha mediación. Este acuerdo de restitución recogerá por escrito las medidas acordadas y el plazo para que sean revisadas velando en todo momento por el cuidado de la víctima.
- b) En caso de no ser posible un proceso de restitución o junto a este se podrán tomar las siguientes medidas dependiendo de la relación que exista con la entidad:
- Para los miembros de los **Órganos de Gobierno** de la entidad
 - Suspensión temporal o definitiva de sus funciones y sustitución del puesto.
 - Cambios de funciones / área funcional.
 - Para el **personal contratado**:
 - Se tomarán las medidas sancionadoras recogidas en el convenio laboral aplicable.
 - Para las **personas voluntarias, asociadas, colaboradora y religiosos salesianos**
 - Suspensión temporal de sus funciones.

- Cambio de funciones / área funcional.
- Imposibilidad de seguir prestando su colaboración en la entidad.
- Para las **personas participantes de los proyectos o actividades**
 - Separación del grupo.
 - Pérdida de la condición de participante, temporal o permanente, o expulsión del proyecto.
- Para **otros agentes**.
 - En los casos no previstos en los apartados anteriores, la decisión a adoptar será validada por el Consejo de Dirección de la Fundación teniendo en cuenta lo dispuesto en dichos apartados.
- c) En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:
 - La reincidencia en la conducta.
 - La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
 - La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.
 - Que la conducta sea constitutiva de delito.
- d) En el caso de la aplicación de sanciones a personas contratadas laboralmente, además se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reiniciante o no, considerando también:
 - El grado de intencionalidad.
 - Los daños a los intereses y principios de la Fundación.
- e) En estos casos, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva de las sanciones, respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

4.3. Medios a disposición de las personas afectadas

Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso o abusos para las personas que lo sufren, Don Bosco Salesianos Social facilitará los medios psicológicos y sociales a su alcance para hacer posible la continuidad de la trayectoria educativa, de inserción o profesional de las personas afectadas.

Se derivará, si es necesario, a los recursos especializados existentes.

Asimismo, la entidad deberá vigilar el cumplimiento y eficacia de las medidas establecidas para restablecer el clima laboral y ambiente educativo en las actividades y proyectos que desarrolla.

4.4. Comunicación interna y externa.

La Comisión de Protección establecerá la forma de comunicación interna y externa, incluido los medios de comunicación.

5. Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

5.1. Criterios generales.

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de **buena fe el esclarecimiento de los hechos** denunciados.
- Debe garantizarse la **dignidad** de las personas y su derecho a la **intimidad** a lo largo de todo el procedimiento, así como la **igualdad de trato** independientemente del sexo, edad, procedencia, cargo o responsabilidad,
- Se garantizará el tratamiento **reservado de la información** relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso o abusos, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

5.2. Garantías que debe cumplir el procedimiento.

Deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

- **Confidencialidad:** 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 solicitudes de investigación presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la solicitud de investigación presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- **Imparcialidad:** 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 para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas:** La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente víctimas y agresoras.
- **Protección y garantía de indemnidad:** Don Bosco Salesianos Social se asegurará de que las personas que presentan una denuncia, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo, las que formen parte de la Comisión de protección, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable.

ANEXO I Formulario Canal de denuncias

El formulario se encontrará alojado de forma visible en la web corporativa de la entidad: www.fundaciondonbosco.es



Información inicial

Por favor comparta sus datos en esta sección si desea mantenerse actualizado(a) con un seguimiento. Sus datos de contacto solo serán conocidos por personas designadas para la investigación de los hechos descritos, manteniendo su anonimato para el resto de la organización.

Tenga en cuenta que si no hay suficiente información y no hay detalles de contacto para obtener información adicional, esto puede afectar nuestra capacidad de investigar a fondo.

1

Indique su Nombre y Apellidos

Es importante que conozca que es necesario conocer su nombre y apellidos para poder investigar y ampliar la información de los hechos mencionados por los distintos comités. Asimismo, se le informa que se mantendrá el anonimato en todo momento y que los procedimientos de protección establecidos garantizan el deber de sigilo y secreto de toda la información que nos facilite incluyendo sus datos personales.

2

¿Está relacionado con Fundación Don Bosco de alguna manera?

Si tiene alguna relación marque entre las opciones. Esto ayudará de cara a valorar medidas a valorar para proteger su anonimato

- Participante en algún proyecto
- Voluntario/a
- Empleado/a
- Colaborador/a
- No tengo ninguna relación con Fundación Don Bosco
-

3

Facilítenos un teléfono o dirección de correo electrónico para posibles comunicaciones

Es importante que verifique que es correcto el teléfono y/o correo electrónico facilitado para poder mantenerle informado o ampliar la información suministrada

Sección 3

Hechos de la denuncia o incidente

Cuéntenos que paso con sus propias palabras, indicando todo aquello que pueda ayudar de cara a investigar y tomar las medidas adecuadas sobre lo ocurrido.

4

Para facilitar una rápida gestión de la denuncia, le agradeceríamos que nos marque la tipificación que considere relacionada

De no conocer con qué podría estar relacionada marque "Desconocida por la persona denunciante". Para ayudarle el damos algunas orientaciones: Detalle de los epígrafes

- Protección de menores y personas vulnerables
- Confidencialidad
- Abusos o acoso
- Protección de datos
- Conflicto de interés
- Corrupción
- Derechos de las personas trabajadoras
- Recursos informáticos

- Transparencia o asuntos económicos
- Fraudes
- Anomalías en el origen y destinos de financiación
- Desconocida por la persona denunciante

5

La o las personas sobre las que presenta la denuncia

Agregue a toda persona que usted sepa que está o de la cual sospecha que está involucrada, o incluya la máxima información posible sobre ellos, para ayudar a identificarlos.

6

¿Qué pasó o qué sospecha usted que pasó?

Cuéntenos qué pasó con sus propias palabras

7

Podría indicarnos donde sucedió el incidente

Si conoce los detalles puede indicarnos: localidad, de estar relacionado con un proyecto el nombre del proyecto si lo conoce o la dirección en la que ocurrió,...

8

¿Quién sufre el incidente?

Si no es usted la persona que se ve perjudicada por los incidentes descritos, indíquenos el nombre de la o las personas afectadas

- Yo mismo

9

¿Cómo se enteró del incidente? ¿Quién más está al corriente del incidente?

¿Hace cuánto tiempo que está al corriente del incidente?

Por favor de conocerlos proporcione detalles

10

¿Cuándo o durante qué período ocurrió el incidente?

Si conoce o le es difícil estimar el período o tiempo exacto en el que ocurrió, indíquenos el contexto que pueda ayudar a determinar el período durante el cual ocurrió el incidente. (Ej. durante mi estancia en el proyecto, durante el verano,...)

11

¿Denunció estos hechos con anterioridad a algún miembro de la Fundación Don Bosco?

- Sí
 No

12

¿Podría indicarnos ante quién?

Algún detalle que conozca de persona, puesto u órgano de la Fundación Don Bosco a la que informó

13

Que usted conozca ¿Existen más personas que conozcan los hechos y puedan ampliar la información de lo ocurrido?

- No
 Sí

14

Indíquenos los nombres de las personas que al ser conocedoras de los hechos pueden ampliar la información

Sección 4

Finalización y aceptación de lo descrito en el formulario

Le agradecemos la confianza depositada en Fundación Don Bosco al informarnos de cualquier hecho que vulnera los principios y valores que defiende la entidad.

Asimismo, si existe alguna evidencia, documento que amplíe la información u otra prueba que quiera incluir. Le animamos a que los remita a la dirección: denuncia@fundaciondonbosco.es
Le agradecemos que marque las siguiente opciones

15

Como denunciante manifiesto

Que la presente comunicación la realizo de buena fe y que, salvo error y omisión involuntaria, los datos consignados en este formulario son ciertos.

- Que reconozco haber sido informado y consiento expresamente a que mis datos de carácter personal, así como los datos del denunciado y de terceros que proporcione sean incorporados al registro CANAL DE DENUNCIAS, titularidad de Fundación Don Bosco

ANEXO II Acuerdo de Confidencialidad y compromisos

Nombre:

DNI:

Marca el **tipo de relación que tienes en el proceso** abierto:

- Miembro Comisión de investigación
- Testigo de los hechos/participante durante el proceso de investigación
- Otros

Cod. Expediente abierto:

ME COMPROMETO A:

- Buscar y/o actuar de **buena fe el esclarecimiento de los hechos** denunciados.
- Garantizar la **dignidad** de las personas y su derecho a la **intimidad** a lo largo de todo el procedimiento, así como la **igualdad de trato** independientemente del sexo, edad, procedencia, cargo o responsabilidad,
- Garantizar el tratamiento **reservado de la información**.

Y para ello, de participar en la investigación de un proceso, **velar por el cumplimiento de las siguientes Garantías:**

- **Respeto y protección a las personas:** procediendo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Realizando las actuaciones y diligencias con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas.
- **Confidencialidad:** guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las solicitudes de investigación presentadas, resueltas o en proceso de investigación.
- **Diligencia y celeridad:** realizar la investigación y resolución con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- **Imparcialidad:** garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

Y para que conste firmo la presente en **localidad**, el **día** de **mes** de 20**23**.

Fdo.:

ANEXO III Relación de conductas y actitudes relativas a las formas de acoso, agresión o abusos

Con carácter general se considera una conducta no permitida cualquier forma de violencia entendiendo esta como toda acción, omisión o trato negligente que priva, especialmente a las personas menores de edad o en situación de vulnerabilidad, de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital.

Junto a esto, antes de identificar situaciones concretas es necesario puntualizar las diferencias entre acoso, agresión y abusos, teniendo presente que todas son generalmente consideradas formas de violencia, en donde no hay consentimiento de parte de las víctimas.:

El **acoso** es aquel comportamiento en el que una persona realiza **avances no deseados** hacia otra persona. Se puede presentar en el contexto laboral, educativo, así como en la calle o espacios públicos.

Una **agresión** es aquella acción en contra de una persona, sin su consentimiento, en la que exista **contacto físico** y se haga uso de la fuerza, violencia física, amenazas o intimidaciones. La agresión es considerada delito grave

Por su parte, el **abuso** es una acción o conducta en contra de la libertad de una persona que **es incapaz de consentirla**, en la que no se emplea violencia física o intimidación directas. Las víctimas son en su mayoría menores de edad o personas en una situación de vulnerabilidad que les limita su capacidad de decisión libre, por lo que también es considerada un delito grave.

Las diversas formas de acoso, agresión o abusos que se relacionan a continuación, deben ser indeseadas y ofensivas para la persona objeto de las mismas y podrían producirse de diversos modos:

- **Descendente:** Por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada, de un educador, referente, descendiente, familiar, tutor/as legal hacia un menor, participantes en proyectos, demandante de cualquier ayuda o una persona voluntaria.
- **Ascendente:** Por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora, o de una persona voluntaria, menores, participantes en proyectos o demandante de cualquier ayuda hacia un educador, referente, descendiente, familiar o tutor/a legal.

- **Horizontal:** Entre iguales bien sean compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros, entre personas voluntarias, menores, participantes en proyectos o demandantes de cualquier ayuda.

Asimismo, todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

COMPORTAMIENTO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, motes, apodos, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora, voluntario/a, menor o persona en situación de vulnerabilidad.

ACOSO O ABUSO SEXUAL: el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “constituye acoso sexual 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.” Asimismo, el abuso sexual es entendido como cualquier conducta sexual que supone un comportamiento abusivo frente a otra persona.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, motes, apodos, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona, .
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, de la atención en el proyecto, ... a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso –bien sea abuso de poder, de confianza, de autoridad,..-, la vejación o la humillación de la persona por razón de su sexo.
- Manipular a un menor para que observe material pornográfico.
- Toda agresión sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: “constituye acoso por razón de sexo 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” (art. 7.2. de la Ley 3/2007).

A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.

- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, en el proyecto, ... que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- No atender las necesidades afectivas y de cariño de los menores.
- Abandono emocional de los menores.
- La violencia verbal.

A continuación, relacionamos otro tipo de conductas de acoso, agresión, violencia o abusos no permitidas:

ACOSO (bullying): Es una forma de violencia entre iguales que consiste en un comportamiento realizado por un individuo, o un grupo, que se repite en el tiempo para lastimar, acosar, amenazar, asustar o meterse con otra persona con la intención de causarle daño. Es diferente de otras conductas agresivas porque implica un desequilibrio de poder que deja a la víctima sin poder defenderse.

CIBERACOSO (cyberbullying): Es una forma de acoso que implica el uso de los teléfonos móviles (textos, llamadas, vídeo clips), internet (email, redes sociales, mensajería instantánea, chat, páginas web) u otras tecnologías de la información y la comunicación para acosar, vejar, insultar, amenazar o intimidar deliberadamente a alguien. La peculiaridad del ciberacoso es que una sola agresión que se grabe y se suba a internet se considera ciberacoso por la posibilidad para reproducirla de forma innumerable y su audiencia potencialmente global.

MALTRATO FÍSICO O PSICOLÓGICO: Toda acción, omisión o trato negligente, no accidental, que amenaza o interfiere el ordenado desarrollo físico, psíquico o social del menor ejercido por alguien (educador, familiar, una institución, ...). Entendiendo como trato negligente los comportamientos y acciones que provocan no atender las necesidades del niño, así como incumplimiento de los deberes de guarda, cuidado y protección, por ejemplo: no atender su estado de salud, higiene o alimentación.

ANEXO IV. Guía para facilitar la detección del maltrato infantil

Por la población que atiende Don Bosco Salesianos Social en muchos de sus proyectos, se concretan unas pautas que puedan ayudar a los profesionales, voluntarios y personas que se relacionan con la entidad en la detección y actuación que ayuda a evitar el maltrato infantil.

¿Cómo se puede detectar una situación de maltrato?

La detección de una situación de maltrato está, en un primer momento, asociada a la identificación y reconocimiento de los indicadores específicos de maltrato.

Resulta fundamental “que los profesionales tengan conocimientos suficientes sobre signos, síntomas, pruebas complementarias, etc., que se requieren para sospechar y establecer este diagnóstico así como de indicadores que se presentan en este problema”¹.

Estas nociones sobre indicadores de maltrato tienen un doble objetivo:

- Por una parte, que puedan **estar sensibilizados** respecto a la naturaleza del problema, de manera que puedan prevenirlo.
- Por otra, que dispongan de información científica, contrastada y fiable respecto a cómo **discriminar situaciones de maltrato infantil**, de manera que puedan identificar casos de maltrato potenciales o reales.

¿Qué son los indicadores de detección?

Los indicadores se refieren tanto a aspectos físicos y comportamentales tanto del niño como del agresor / acompañante que pueden estar presentes en las diferentes modalidades de maltrato². La detección se basa en conjunto de indicadores:

- Los indicadores son pistas que te pueden ayudar a descubrir lo que le pasa al niño o niña.
- Los indicadores no sólo son señales físicas, pueden ser también conductas y sentimientos.
- Un solo indicador no constituye sospecha de maltrato, pero debe hacernos estar alerta.

¿Tengo que estar seguro/a de que existe una situación de maltrato para poder notificarla?

No es necesario tener la certeza del maltrato, ya que la constatación y verificación del mismo es competencia de los equipos especializados. Para cumplir con las obligaciones legales respecto a la notificación basta con tener sospechas de que existe una situación de riesgo para el niño, niña o adolescente.

¹ Observatorio de la Infancia (2006). P. 30.

² Observatorio de la Infancia (2006): *maltrato Infantil: detección, notificación y registro de casos*, pág. 30.

En última instancia, la detección de situaciones de riesgo o reales es una responsabilidad compartida por todos.

¿Cómo se puede detectar que un niño suele ser maltratado si no hay evidencias físicas en ese momento?

El maltrato físico es sólo una modalidad de entre otras que en ocasiones suponen consecuencias de mayor gravedad para el niño.

Cuando hablamos de maltrato infantil y de su detección no debemos limitarnos a la presencia o no de evidencias físicas. Esta idea preconcebida impide la detección de otras formas de maltrato que son menos conocidas, implican consecuencias de mayor gravedad y son más frecuentes.

Las situaciones de maltrato se pueden identificar a través de **señales de carácter físico, pero también emocional y conductual**. Al respecto, ha de tenerse en cuenta que la presencia de indicadores no implica directamente la existencia de maltrato, ya que puede deberse a distintos factores.

Es necesario que todos los profesionales relacionados directa o indirectamente con la infancia y adolescencia estén no sólo sensibilizados respecto a la realidad del maltrato infantil, sino que también deben conocer los indicadores que nos pueden hacer sospechar que nos encontramos ante un caso de este tipo.

Los **cambios injustificados y persistentes en la conducta del niño, en su forma de responder a las situaciones, en su tono emocional, determinado tipo de comentarios y verbalizaciones o el uso de conceptos relacionados con la sexualidad impropios de la etapa evolutiva y educativa, el incremento de la agresividad y hostilidad o su inhibición, pasividad y aislamiento, la evidencia de que no se están atendiendo adecuadamente sus necesidades afectivas, emocionales, educativas, de socialización o relacionadas con la higiene, la alimentación, la salud o el desarrollo de hábitos positivos y saludables**, pueden ser, entre otros, indicativos de que el niño está siendo expuesto a situaciones relacionadas con el maltrato.

Por lo general, las modalidades de maltrato no se dan de forma aislada, sino que suelen solaparse entre sí, de manera que los niños sufren diversas formas de maltrato simultáneamente.

¿Cómo debo actuar con el niño, niña o adolescente si conozco una situación de maltrato infantil?

En ocasiones el adulto que identifica el caso puede tener cierto contacto con el niño, niña o adolescente e incluso, en ocasiones, es posible que pueda ser el propio niño quien revele su situación. A continuación, se presentan algunas pautas³ sobre cómo debe actuarse ante tales casos:

1. Hablar con el niño, niña, adolescente en privado, en un lugar tranquilo y confortable.

³ Adaptado de López, F. y Del Campo, A. (1987): Prevención de abusos sexuales a menores. Guía para padres y madres. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Sentarse cerca del niño o niña, no tras una mesa, y a poder ser adaptándose a su mundo según la edad que tenga (por ejemplo, sentándose en una silla pequeña).
3. Tratar al niño o niña de forma cariñosa, manteniendo un contacto “no amenazante” si lo permite.
4. Creer al niño o niña y tranquilizarle asegurando que confías en él. Expresiones como *“siento que esto te haya sucedido”* pueden ser adecuadas.
5. Destacar al niño o niña que no es culpable del abuso, utilizando frases como *“tú no tienes la culpa de lo ocurrido”*.
6. Hacer que se sienta orgulloso de haber pedido ayuda y de haberlo comunicado.
7. Decirle que es normal que tenga miedo y que esté preocupado.
8. Ser honesto y sincero. Decir la verdad, no hacer promesas que luego no se puedan cumplir.
9. Hablar con el niño o niña sobre posibles acciones futuras que puedan ser adoptadas por los Servicios de Protección Infantil.
10. Ser positivo con el niño o niña, manifestando confianza en que todo irá bien, que saldrá adelante.
11. Comunicar y notificar la situación a la familia, Servicios Sociales, Protección del Menor.

¿Qué hacer y qué evitar ante una revelación de abuso sexual infantil?⁴

1. No retrases el momento de recibir la comunicación del abuso. Aprovecha el momento que el niño o niña ha elegido para escucharle. Intenta que confíe en ti y escúchalo.
2. Créele y no cuestiones la veracidad de su relato. Cuando cuentan un abuso, los niños y las niñas generalmente no mienten. El primer relato que hacen puede ser poco preciso y creíble porque tratan de tantear si les vas a castigar o te vas a enfadar con ellos.
3. Es muy importante decirle y recordarle con frecuencia que el abuso no es culpa suya. Déjale claro que el único responsable es el abulto que ha abusado de él o de ella. Utiliza frases como *“tú no has hecho nada malo; no es culpa tuya”*, *“tú no has podido evitarlo”* o *“él/ella (el/la agresor/a) sabía que estaba haciendo algo inadecuado”*.
4. Habla de lo ocurrido y habla del abusador refiriéndote a él/ella como alguien que necesita ayuda, no como a una persona malvada porque, cuando quien abusa es un familiar, el/la niño/a tendrá sentimientos contradictorios pudiendo tener al mismo tiempo sentimientos de aprecio y cariño hacia esa persona. Puedes emplear frases como *“él/ella ha hecho algo malo, pero él/ella también necesita ayuda para no volverlo a hacer”*.

⁴ Adaptado de CAVAS y FAPMI (2011): “Lo que nos conviene saber sobre el Abuso Sexual Infantil”. Tríptico informativo.

5. Muéstrate orgulloso/a porque se haya atrevido a decírtelo. Dile que no estás enfadado/a.
6. Dile que saldrá adelante y que las cosas van a cambiar.
7. Exprésale afecto. Necesita sentirse seguro/a y querido/a, especialmente cuando ha pasado por una situación traumática como esta.
8. Explícale que intentarás conseguir ayuda.
9. Transmite la información a tu responsable siguiendo el “Protocolo de protección”
10. A partir de ahora, cuida que el/la niño/a esté alejado del agresor para que no se vuelva a producir ninguna situación de abuso más.

¿Qué debes evitar?

1. No el culpables del abuso. El niño, la niña o el adolescente no son responsables. Los niños pueden aprender a evitarlo, pero generalmente, cuando les sucede, les coge por sorpresa, les engañan o amenazan y no saben reaccionar adecuadamente.
2. No niegues que el abuso ha ocurrido. Evita decir frases como “¿estás seguro/a?”, “no es verdad; debe ser un malentendido”, “no te inventes esas historias”.
3. Evita expresar alarma, tristeza o angustia por la situación del niño y/o del agresor. Esto puede hacer que se sienta responsable de tu tristeza y tu malestar.
4. No trates al niño/a de forma diferente a partir de ese momento.
5. No le sobreprotejas. No le permitas más caprichos de lo habitual, no le des regalos especiales para “compensarle” ni le eximas de sus responsabilidades. Necesitan tu afecto y protección, pero deben aprender que el abuso es algo que no debe sucederles, no algo de lo que pueden obtener beneficios.

ANEXO V. Relación de contactos para notificación maltrato infantil

En las localizaciones en las que desarrolla su actividad Don Bosco Salesianos Social existen diversos servicios especializados en la comunicación de posible maltrato infantil. Aquí podrás encontrar los dispositivos más comunes además de los internos de la entidad para agilizar cualquier trámite.

En caso de no sean o por el conocimiento del caso aún no se consideren los hechos como delictivos ni constitutivos de delito, pero si vulneren el código de conducta de la entidad, la información se trasladará internamente tal y como se detalla en el apartado [4.1.1. del protocolo de protección](#)

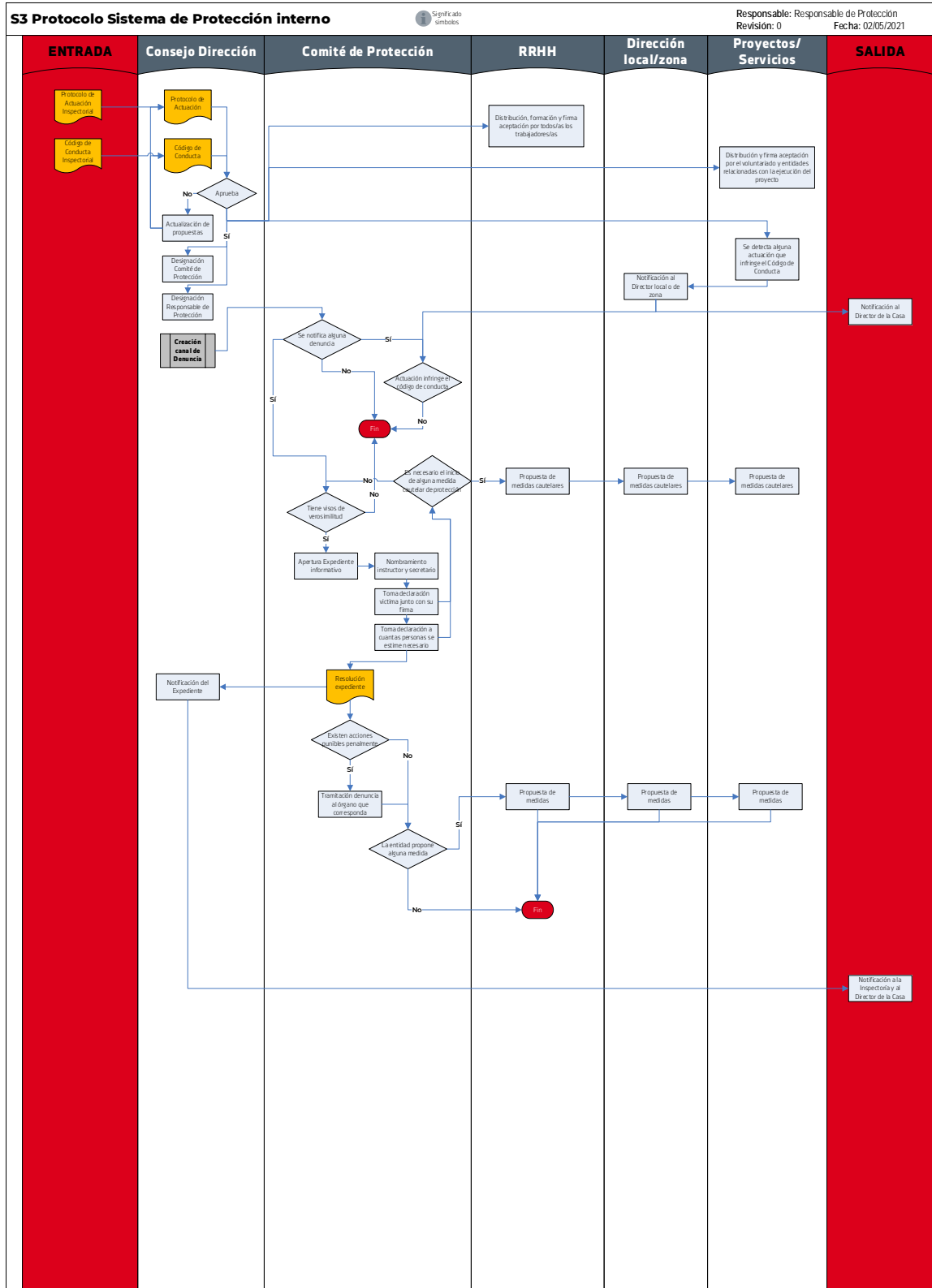
Para comunicar los casos a otras instancias públicas que deban actuar o por ser un hecho que claramente es constitutivo de delito, se adjuntan diversos servicios y contactos para agilizar el proceso.

Lugares donde hacer la notificación	Contacto
Servicios Sociales Comunitarios o de Atención Primaria.	<p><u>Andalucía</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Córdoba: 957 49 99 95 - Málaga: 951 92 60 76 - Sevilla: 955 47 16 00 - Cádiz: 956 25 41 62 - Jerez: 956 14 99 20 - Jaén: 953 10 01 99 - Linares: 953 69 39 59 - Huelva: 959 21 01 67 - Granada: 958 18 00 97 <p><u>Canarias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Arona: 922 761 600 - El Rosario: 922 010 160 - Las Palmas de Gran Canaria: 928 446 029 - La Orotava: 922 335 226 - Los Realejos: 922354854 - Puerto de la Cruz: 922 37 06 09 - San Cristóbal de la Laguna: 922 25 06 36 - Santa Cruz de Tenerife: 922 60 66 75 <p><u>Extremadura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Badajoz: 924 21 00 00 - Mérida: 924 387 407
Servicio de Protección de Menores (aquellos casos que requieran medidas urgentes)	<p><u>Andalucía</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Córdoba: 957 249 021 - Málaga: 951 932 203 - Sevilla: 955 890 200 - Cádiz: 956 007 000 - Jaén: 953 013 084

	<p>- Huelva: 959 005 700 - Granada: 958 024 600</p> <p><u>Canarias</u> - Santa Cruz de Tenerife: 922 47 76 34/ 36 - Las Palmas de Gran Canaria: 922 47 76 34/ 36</p> <p><u>Extremadura</u> - Badajoz: 924 01 00 01 - Mérida: 924 00 88 01/02</p>
<p>En caso de tener que recurrir al Juzgado de Guardia puede hacerse directamente o mediante denuncia ante los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado o Autonómicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado: <ul style="list-style-type: none"> o Unidades de Familia y Mujer (UFAM) o Equipo de Atención a la Mujer y el menor (EMUME) de la Guardia Civil. <p>- Cuerpos autonómicos.</p>	<p>Teléfono: 091 Email: atencionfamiyaiymujer@policia.es Direcciones: https://www.policia.es/org_central/judicial/ufam/donde_ufam.php</p> <ul style="list-style-type: none"> o Equipo de Atención a la Mujer y el Menor (EMUME) de la Guardia Civil. <p><u>Andalucía</u> - Córdoba: Avd/ Medina Azahara nº 2 14005- Córdoba TELÉFONO: 957 414111, extensión 2283</p> <p>- Málaga: Avda. Arroyo de los Ángeles, 44 29009 - MALAGA Tfno. 952 071 520 Ext. 1536/1532 Fax: 952 071 555</p> <p>- Sevilla: Camino Villanueva del Pítamo, 6 41013 Sevilla Teléfono: 954939700 Ext. 240</p> <p>- Cádiz: Avda/ Astilleros nº 1 11007 – CADIZ TELEFONO 956292544 ext 544</p> <p>- Jaén: Avenida de Ejercito Español, 14 23007. JAÉN Teléfono: 953.25.03.40.- Ext. 1281</p> <p>- Huelva: C/ Guadalcanal nº 1. 21002.- HUELVA Tlf: 959.24.19.00, ext. 245278</p> <p>- Granada: 958 18 00 97 Avdª. Pulianas s/n. 18013 GRANADA Tfno. 958-18.54.00. ext. 469</p> <p><u>Canarias</u> - Santa Cruz de Tenerife. Tenerife:</p>

	<p>C/ Conde de Pasallar, nº 3 38010 SANTA CRUZ DE TENERIFE TELEFONO: 922 648500 extensión 380</p> <p>- Las Palmas. Gran Canaria: Calle Alicante, número 7-9 35.016 , Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas) Teléfono: 928.32.04.00 extensión 283</p> <p><u>Extremadura</u></p> <p>- Badajoz: Plaza de santo domingo, 2 06001 - badajoz teléfono: 924 205750 ext. 126</p>
--	---

ANEXO VI. Proceso



ANEXO VII. Protocolo contra el abuso sexual o por sexo en el ámbito laboral

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 la representación 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 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:

- **Tratar a todas las personas con respeto y educación**, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- **Garantizar el cumplimiento y el seguimiento** de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- **Detectar los indicios de discriminación o acoso** sexual y por razón de sexo y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- **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.
- **Facilitar el conocimiento y acceso al protocolo** de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- **Investigar todas las situaciones conocidas** conforme a lo establecido en este protocolo.
- **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.
- **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

- o Derecho a un **entorno de trabajo saludable** y a no ser discriminada o acosadas sexualmente o por razón de sexo.
- o Derecho **a ser escuchadas y recibir una respuesta** ante la denuncia de acoso.
- o Derecho **a preservar su derecho a la intimidad** y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
- o 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.
- o Derecho **a informar** sobre las situaciones de acoso que tengan conocimiento.
- o 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.
- o 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 en el ámbito laboral.

8.1. Composición.

Esta comisión estará formada 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.

Todas estas personas deben estar formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

8.2. 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 y serán recepcionadas por la persona responsable de dicho canal, quien velará por los principios del Código Ético y Código de Conducta.
 - b. En el plazo de 2 días laborales, 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.
 - c. Todas las denuncias relacionadas con el Acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral serán remitidas, también en este plazo, directamente a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género que se guiará por este Protocolo de actuación frente al acoso laboral.
 - d. La Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo en el Ámbito Laboral dispondrá de 5 días laborables desde la recepción de la denuncia para reunirse y confirmar si se trata de un caso de Acoso Sexual y por Razón de Género en el ámbito laboral y constituir una Comisión de Investigación.

- 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. 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. **Apertura del expediente de investigación.** La Comisión de Investigación recogerá información suficiente para iniciar este expediente, que será comunicado a todas las partes, concediendo un primer trámite de audiencia de 7 días a la persona trabajadora denunciada para que presente alegaciones al respecto e informándole también del procedimiento a seguir en el marco de este protocolo.

Durante este período se suspende el plazo de prescripción de la falta conforme al procedimiento establecido en el convenio laboral.

- b. **Medidas cautelares:** Según la gravedad de los hechos, cuando la Comisión de Investigación considere indicios suficientes que recomiendan la prevención de una situación posterior más lesiva para las personas afectadas, podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares en cualquier momento del proceso.

A título ilustrativo, que no limitativo, una de las medidas principales que podrán adoptarse es la separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y la persona denunciada mientras dure el proceso de investigación, mediante un 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.

Otra de las medidas puede ser 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 presupuesto 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, respetándose en todo momento esta decisión.
- 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.
- f. **Emisión del informe.** En un plazo máximo de 30 días desde la apertura del expediente de investigación, la Comisión de Investigación emitirá un informe en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y remitiéndolo a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito laboral.

9.3. Finalización del proceso

- a. **Propuesta de resolución.** La Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito laboral elaborará una propuesta de resolución, eximente o culpable, que será trasladada a las partes.

Siempre que una resolución proponga una sanción, será la Dirección de Recursos Humanos quien la ratifique mediante una resolución que comunicará a la persona trabajadora denunciada. De la misma forma, en el caso de que la Comisión no proponga ninguna sanción, también le corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos proponerla y ratificarla.

- b. **Presentación de alegaciones.** La persona denunciante y la persona denunciada dispondrán de un nuevo plazo de 7 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe emitido.
- c. **Informe final.** Una vez finalizado el periodo de alegaciones, la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo dispondrá de 5 días laborales para realizar y comunicar a las partes el Informe Final, en el que se relacionarán:
 - Las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia.

- Los hechos relevantes acreditados.
 - La resolución final.
 - La sanción impuesta en caso de resolución culpable.
 - La propuesta de medidas correctoras y/o de apoyo.
- d. **Seguimiento de las medidas.** La Dirección de Recursos Humanos verificará la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso a los 3 y 9 meses del Informe Final.

10. MEDIDAS DE APOYO A LA VÍCTIMA.

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 laborales para acusar recibo por parte de la Fundación al denunciante y a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo.
- o 5 días laborables desde la recepción de la denuncia por parte de los miembros de la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo para reunirse e identificar si se trata de acoso Sexual y por Razón de sexo en el ámbito laboral y constituir una Comisión de investigación.

Una vez constituida la Comisión de investigación

- o Los períodos especificados en los convenios laborales aplicables, no inferiores a 7 días laborables, para realizar la investigación preliminar.

Una vez finalizada la instrucción del caso

- o 7 días hábiles para que las partes procedan a realizar alegaciones a la propuesta de resolución.

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.

Seguimiento de las medidas

- o Seguimiento de las medidas correctoras y/o de apoyo acordadas a los 3 meses y a los 9 meses de la emisión del 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