



Protocolo Frente al acoso sexual en el ámbito laboral

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

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	1
1. PREÁMBULO	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	4
3. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.	5
4. CAUSAS Y MANIFESTACIONES	7
5. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	8
6. DERECHOS Y OBLIGACIONES	9
6.1. Derechos y Obligaciones de la Fundación FISAT.	9
6.2. Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras	10
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
8.1. Composición.	13
8.2. Funciones.	13
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 VÍCTIMA.	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 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 ejecución del II Plan de Igualdad, la entidad elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La Fundación Iniciativa Solidaria Ángel Tomás, en adelante FISAT, 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 FISAT 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 y con el convenio colectivo de

aplicación.

La Fundación FISAT 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 o jefas, compañeros o compañeras, e incluso de terceros o terceras 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. Esto no excluye la potencial existencia de acoso sexual de mujeres respecto de mujeres y respecto de hombres, sobre todo en este último supuesto para el caso de superioridad jerárquica.

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 FISAT.

La Fundación FISAT tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras y de aquellas atendidas en los proyectos lo que 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

- 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.
 - o **Brindar apoyo** a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación, actuando como garantes de los procesos y compromisos establecidos.

- c. **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.
- d. **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.

La composición de 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.

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** redactado 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:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo
 - 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 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.

- 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 hábiles 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 hábiles 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 colectivo de aplicación.
- 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 de índole laboral 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 el 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 la supuesta persona acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido. En la misma podrá disponer de acompañamiento y/o asesoramiento 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 a la 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. Pudiera ser que del resultado de la investigación no hubiera elementos suficientes de juicio para determinar si es culpable o eximente. En este último caso debería considerarse eximente.

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 hábiles 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:

- Favorecer que la persona reciba apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso.
- Ofrecer acompañamiento y asesoramiento inicial por parte de la Fundación en la denuncia judicial.
- 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.

- 2 días hábiles para acusar recibo por parte de la Fundación al denunciante y a la Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo.
- 5 días hábiles 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

- Los períodos especificados en los convenios laborales aplicables, no inferiores a 7 días hábiles, 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

- 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

- 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 porrazón 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.