



Entrada en vigor y vigencia 01/01/2024

RESUMEN GENERAL

Definición:

Un conjunto ordenado de medidas, adaptadas para la prevención, sensibilización, detección y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Objetivo:

Garantizar que todas las personas que trabajen en la Fundación Geniotipo sean tratadas con dignidad y que se respete su identidad e integridad moral, así como el derecho a la no discriminación por razón de sexo, orientación, identidad o expresión de género.

Población a la que va dirigido:

A todos los miembros del Patronato, personal laboral, profesionales, colaboradores, voluntarios y personal en prácticas de la Fundación Geniotipo, y órganos directivos de la misma.

Descripción de la actuación:

- Por la elección de los cargos directivos e intermedios se tendrá en cuenta: la valía personal, la formación, la capacidad, la flexibilidad y la capacidad de liderazgo, independientemente del sexo.
- La remuneración será de acuerdo con los niveles que determina el convenio en función del puesto y formación que ocupa indiferentemente del sexo de la persona.
- La formación y reciclaje que organiza la empresa, así como la ajena es independiente del sexo.
- En los procesos de selección profesional y la adecuación de la persona al puesto de trabajo es independiente del sexo.
- La flexibilización horaria rige por todo el personal independientemente del sexo.
- La baja maternal es importante que también sea utilizada por el padre de acuerdo con la legislación vigente.
- Las excedencias por cuidado de hijos enfermos o familiares cercanos pueden ser pedidas independientemente del sexo.

Seguimiento y evaluación

En el contenido de las reuniones de la Comisión de Igualdad con la representación de las personas que la componen, llevadas a cabo dos veces al año, se incluirá el temario, evaluación y seguimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, se realizará un análisis de los indicadores obtenidos en los cuestionarios y datos de registro correspondientes a la información relativa a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Información en la plantilla

En la primera fase de la implementación de este protocolo se publicará en la web de Fundación Geniotipo para que todo el personal lo tenga a su alcance.

Dentro del Plan de formación continua de la entidad se llevará a cabo una formación específica una vez al año respecto a los contenidos del protocolo.

Asimismo, se garantizará que el protocolo esté accesible para poder consultarlo

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género atentan contra los derechos humanos. En esta línea, la Fundación Geniotipo está comprometida con el respeto de los derechos de las personas y con el establecimiento de unas condiciones óptimas de trabajo y por tanto se preocupa por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la no discriminación de cualquier tipo en los distintos ámbitos de la Fundación. Todas las personas profesionales tienen derecho a ser tratados con dignidad y que se respete su integridad moral y la no discriminación. Y, por eso se compromete a crear un entorno laboral donde se respete a todas las personas que trabajan en la organización ya que las actitudes de acoso suponen una vulneración de la dignidad de los y las profesionales y, por tanto, no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con las normas legales.

Por todo esto y para que se garanticen estos derechos, la Fundación Geniotipo tiene el compromiso de hacer cumplir este Protocolo y desarrollar las actuaciones para prevenir, detectar y actuar con celeridad y confidencialidad contra las situaciones de violencia sexual, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, que puedan producirse. En caso de producirse, quedará garantizada la ayuda a la persona mediante un procedimiento que aquí se regula, y se pondrán los medios necesarios para que esta situación no se vuelva a repetir.

Con este procedimiento se intenta prevenir, mediante la formación, la responsabilidad y la información, estas situaciones y, en su caso, dar una rápida respuesta a las reclamaciones de este ámbito, siempre con las debidas garantías, dentro del marco de las normas constitucionales, laborales y de los derechos fundamentales del y la profesional

Con este objetivo la Fundación Geniotipo establece lo siguiente

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Objetivos Generales

El objetivo de cualquier protocolo o medida es protocolizar los procedimientos de actuación y definir el marco de éstas frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, facilitando los instrumentos y mecanismos necesarios para erradicar este tipo de conductas. Este objetivo esencial e indispensable comporta además el desempeño de una serie de objetivos secundarios o, como mínimo, que no deben ser motores para la realización del protocolo:

1. Cumplimiento de la normativa.
2. Evitar sanciones, condenas, recargos en las prestaciones de Seguridad Social y la pérdida de todas las bonificaciones

En cualquier caso, el objetivo básico de un protocolo de este tipo debe cumplir con cuatro aspectos:

1. Prevenir. Establecer ese tipo de medidas para que no se produzca la situación de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Detectar. Conseguir identificar con celeridad aquellas situaciones susceptibles de ser consideradas como irregulares.
3. Atención. Reaccionar ante las situaciones de forma eficiente y eficaz.
4. Recuperación. Establecer el marco posterior a la situación entre las personas afectadas.

Objetivos específicos

Eradicar cualquier tipo de las conductas anteriormente definidas a través de la prevención, detección y resolución de todos los tipos de acoso que puedan producirse dentro del ámbito laboral de la Fundación Geniotipo.

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Disponer del procedimiento de intervención y acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Velar por un entorno laboral donde las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas y elaborar estrategias de prevención para erradicar estas conductas y para mejorar su detección cuando ocurran. necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas
- Elaborar estrategias de prevención para erradicar estas conductas y para mejorar su detección cuando ocurran.
- Establecer circuitos de intervención rápidos y eficientes ante una denuncia relacionada con las situaciones antes descritas, investigarlas e iniciar las actuaciones administrativas necesarias para abordarlas, adoptar medidas cautelares o depurar posibles responsabilidades disciplinarias.
- Establecer las medidas de acompañamiento y reparación a las personas afectadas.
- Definir los roles y responsabilidades de los diferentes agentes.
- Garantizar la seguridad, integridad y confidencialidad de las personas afectadas y la aplicación de medidas para la protección de la víctima. La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso que las personas afectadas o la propia Fundación GENIOTIPO utilicen las acciones legales necesarias.

Ámbito de Aplicación

El protocolo de abordaje del acoso sexual o por razón de sexo debe aplicarse a todo el personal de la entidad, independientemente de su puesto de trabajo, jornada o condiciones de trabajo. No se pueden establecer ningún tipo de exclusiones, limitaciones o puntualizaciones por ningún motivo. De ser así, esta conducta se considerará discriminatoria y muy grave. Además, este mismo protocolo dará cobertura a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que se produzca entre personas trabajadoras, pero también entre éstas y otras personas vinculadas a la entidad (voluntarios, usuarios, proveedores, etc.). Las situaciones que se produzcan entre personal voluntario y en las que no intervenga ninguna persona trabajadora no son objeto de la obligatoriedad de este protocolo, todo decir que es muy conveniente tenerlas en cuenta, dado que la naturaleza de su prestación puede tener muchas similitudes con una relación laboral remunerada.

Conceptos y definiciones

● **Acoso por razón de sexo o género:** Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona como consecuencia del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Discriminación directa:** La situación en la que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias por estos motivos las que, aunque planteen un tratamiento diferente, tienen una justificación objetiva y razonable, como las que se fundamentan en la acción positiva o en la promoción

- **Discriminación indirecta:** La situación discriminatoria creada por una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica pretendidamente neutras que pueden causar mayor perjuicio a las mujeres o, en lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersexuales, una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

- **Discriminación múltiple:** La situación en la que una persona sufre formas agravadas y específicas de discriminación por pertenecer a más de un grupo que suele ser discriminado. La intersección o concurrencia de ejes de discriminación, como el origen, el color de la piel, la religión, la discapacidad, la violencia machista o la violencia LGBTI-fóbica, entre otros, suponen una forma agravada y diferenciada de violencia que debe tenerse en cuenta en las actuaciones de prevención y de reparación.

- **Discriminación por embarazo, maternidad o paternidad:** Consiste en todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad, existentes o potenciales, que comporte una discriminación directa y una vulneración de los derechos fundamentales a la salud, a la integridad física y moral y al trabajo.

Dentro de este tipo de acoso se incluye también el acoso por paternidad o por la asunción de otras responsabilidades familiares.

- **Acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género:** Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

- **Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre:** En una situación de acoso, la víctima es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a conductas no deseadas, se entiende que la persona no busca esta acción y, además, considera este hecho como no deseado. Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual, sexista o LGBTI-fóbica que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo, degradante o humillante. Este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, que pueden producirse de forma presencial o por otros medios (digitales, a distancia,...), incluyen un amplio abanico de conductas, desde acciones aparentemente inofensivas como bromas o comentarios sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que pueden considerarse graves y que pueden llegar al delito penal, como las agresiones sexuales. Un solo comportamiento aislado, si es suficientemente grave por la persona que lo sufre, puede ser considerado acoso.

Ejemplos de conductas no admisibles:

Palabras o expresiones con connotaciones sexuales en forma de chiste o bromas que resulten desagradables u ofensivas, sea personalmente o por cualquier otro medio de comunicación.

Actos que tengan connotaciones sexuales, sean tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado y no deseados; miradas o gestos que incomodan o intimidan; gestos obscenos o exhibición de materiales de carácter pornográfico o sexualmente provocadores en el puesto de trabajo.

Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.

Usos degradantes de imágenes de una persona por las redes sociales o por cualquier otro medio de comunicación.

Insinuaciones de mejoras laborales a cambio de intercambios sexuales o amenazar con represalias laborales como medida de presión por mantener citas o encuentros sexuales. Las invitaciones

extralaborales no solicitadas que puedan interpretarse con fines de carácter sexual serán constitutivas de acoso cuando esta invitación sea reiterada y no deseada.

Comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, los modos o la indumentaria, así como sobre la orientación sexual o la expresión de género de las personas.

Acciones y/o actitudes inadecuadas, condescendientes o paternalistas, así como desvalorizar, ignorar, ridiculizar o despreciar los conocimientos, capacidades, aportaciones, comentarios, acciones o habilidades de una persona o grupo en particular por pertenecer a un determinado sexo o tener una orientación sexual, identidad o expresión de género no normativas.

Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y/o preferencias sexuales de una persona.

Descalificaciones, comentarios o bromas obscenas, burlas, chistes, gestos o comentarios ofensivos de carácter sexista, homofóbico, lesbofóbico, bifóbico o transfóbico en el entorno laboral.

Asignaciones de tareas en base a prejuicios sexistas o LGBTI-fóbicos.

Mofas o ridiculización pública de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad y la diversidad.

Negativas a nombrar a las personas trans con su nombre sentido y con los pronombres con los que se identifiquen.

Acciones de cuestionar a personas con expresiones o identidades de género no normativas para utilizar un lavabo determinado

- **Prevención:** El conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia sexual y de las diferentes formas de acoso mediante la reducción de los factores de riesgo, impidiendo, así, su normalización, y las encaminadas a sensibilizar para que ninguna forma ni manifestación de violencia se vean como justificables ni tolerables.

- **Reparación:** El conjunto de medidas tomadas por los diversos agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia sexual que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida, garantizan el acompañamiento y el asesoramiento necesarios.

- **Diligencia debida:** La obligación de los poderes públicos de adoptar medidas legislativas y de cualquier otro orden para actuar con la GENIOTIPOLIDAD y eficiencia necesarias y asegurar que las autoridades, el personal, los agentes, las entidades públicas y los demás actores que actúan en nombre de estos poderes públicos se comportarán de acuerdo con esta obligación, con vistas a prevenir, investigar, perseguir, castigar y reparar adecuadamente los actos de violencia sexual y proteger a sus víctimas.

- **Victimización secundaria o revictimización:** El maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de violencia sexual, como consecuencia directa o indirecta de los déficits cuantitativos y cualitativos de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, así como por las actuaciones desacertadas o negligentes provenientes de otros agentes implicados.

- **Violencia de segundo orden:** Consiste en la violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercidas contra las personas que apoyan a las víctimas de violencia sexual y las diferentes formas de acoso. Incluye los actos que impiden la prevención, detección, atención y recuperación de las personas afectadas

Principios y garantías generales

- Principio de celeridad y diligencia debida: las intervenciones derivadas de este protocolo deben tramitarse con la máxima celeridad posible, sin demoras indebidas, incluyendo la adopción de medidas cautelares, adecuándose a las circunstancias de cada caso, con respeto a los derechos de cada una de las partes implicadas, garantizando la no repetición y la no revictimización.

- Protección de la intimidad y la dignidad: de las personas implicadas, incluidas las personas denunciadas, y garantía del soporte en las diferentes fases del procedimiento.

- Principio de indemnidad: ninguna persona que denuncie o comunique una situación de las que describe este protocolo (sea afectada o testigo) o que participe en el procedimiento de

investigación, debe sufrir represalias o violencia de segundo orden, así como tampoco deben sufrirlas las personas que apoyen a las víctimas.

- Principio de voluntariedad: es la elección voluntaria del proceso de activación de este protocolo de todas las partes implicadas.

- Principio de no discriminación: por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, color de piel o etnia, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Principios de eficacia, coordinación y participación.

- Principio de confidencialidad: la obligación de confidencialidad se extiende a todas las partes que intervienen en el procedimiento. La información generada y aportada en las actuaciones en aplicación de este protocolo tendrá carácter reservado y sólo podrán acceder a ella las personas que intervengan directamente en la tramitación. Los datos relativos a la vigilancia de la salud del personal y la información médica de carácter personal están sujetos al régimen especial del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y al de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

- Medidas cautelares y/o correctivas: Si durante el procedimiento y hasta el cierre existen indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la Fundación Geniotipo adoptar medidas cautelares y/o correctivas (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona sitiada y deben ser aceptadas por ésta.

- Derecho a la información: Todas las personas implicadas tienen el derecho y el deber de poder acceder a la información sobre el procedimiento, así como participar y conocer las fases que se están desarrollando y el resultado de cada una de ellas.

- Apoyo a las personas Garantizar que la Fundación Geniotipo cuenta con la participación de personas formadas en materia de prevención del abuso sexual laboral durante todo el procedimiento

- Vigilancia de la salud Las personas que perciban una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo y se gestiona a través de la Mutua del Trabajo.

- Además, deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de los superiores jerárquicos cuyas conductas objeto de este protocolo tenga conocimiento.

- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de una conducta objeto de este protocolo podrá instar las actuaciones de intervención derivadas de este protocolo y tendrá derecho a obtener una respuesta. La Fundación tiene el deber de dejar constancia por escrito de la solicitud, incluso cuando los hechos se hayan denunciado verbalmente, así como de todos los pasos que se produzcan durante el proceso.

Población implicada

- Todos/as los/las trabajadores/as, profesionales, voluntarios/voluntarias, alumnos de prácticas y colaboradores/colaboradoras externas que tienen algún tipo de relación en el ámbito de trabajo de la Fundación, independientemente de su categoría .

- Los Delegados y Delegadas de Prevención.

- El Comité de Seguridad y Salud. En caso de no constituir ninguna, los responsables son los Delegados y las Delegadas de Prevención.

- El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad

Descripción de las actuaciones:

1.Preventivas:

Sensibilización e información:

- Elaborar y difundir información en los formatos adecuados que incorporen medidas preventivas y hacer una amplia difusión a través de los medios de comunicación adecuados (intranetes, dípticos, boletines...).

Elaborar y difundir los principios de actuación dirigidos a todo el personal de la Fundación Geniotipo

Informar de la existencia de este protocolo en el Manual de acogida del personal de la Fundación Geniotipo

Informar de la existencia de este protocolo en la página web www.fundacionGeniotipo.org

Elaborar cápsulas informativas dirigidas al personal para explicarles sus derechos, reglamentos y leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo.

Difundir las medidas informativas dirigida y adaptada a todo el personal.

Informar de la existencia de este protocolo a las empresas con las que Fundación Geniotipo estipule un contrato.

Incorporar una cláusula específica relativa a las conductas previstas en este protocolo en los convenios de prácticas.

2.Detección:

Incorporar a la encuesta de satisfacción y clima que se hace llegar periódicamente a todos los y las profesionales de la Fundación Fundación Geniotipo indicadores relativas al contenido del presente protocolo.

Establecer las medidas adecuadas para integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo, a fin de eliminar los factores de riesgo que facilitan la aparición de situaciones discriminatorias, violentas o asediantes, y garantizar, así, que los centros de trabajo sean seguros y accesibles para todo el personal y personal LGBTI.

Realizar estudios de clima laboral y otros estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización, como sobre:

- el aumento de la incapacidad temporal,
- el aumento del absentismo,
- Incumplimientos de horario,
- problemas disciplinarios,
- el aumento de la accidentalidad,
- la disminución de la productividad,
- el aumento de solicitudes de cambio de puesto de trabajo,
- el incremento de la demanda de atención médica por parte de las personas de un entorno laboral determinado,
- procedimientos para la resolución de conflictos interpersonales y
- factores de riesgo psicosocial, entre otros.

3.Formación:

Planificar la formación obligatoria sobre igualdad de género, diversidad sexual y de género, y no discriminación, así como sobre prevención y detección de las conductas recogidas en este protocolo, para todo el personal de la Fundación AGI

Planificar la formación obligatoria especializada para todas las personas que intervengan en la aplicación de este protocolo.

4.Personas trans:

Velar por la aplicación ágil del cambio de nombre de las personas trans, asegurando que su nombre sentido aparezca en toda la documentación.

5. Intervención: El procedimiento de la Fundación Geniotipo se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Fases de las actuaciones:

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona sitiada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento. La comunicación puede hacerla:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y puede realizarse mediante un escrito/formulario o correo electrónico a la dirección igualdad@fundacionGeniotipo.org. En caso de que se quiera realizar de manera presencial, se puede dirigir a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

Las funciones de la/s persona/s de referencia son: a) Informar y asesorar a la persona afectada. b) Acompañar a la persona afectada en todo el proceso. c) Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la Fundació GENIOTIPO, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que la Fundació GENIOTIPO adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no existen evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se cerrará el caso, y no se realizará ninguna otra acción. El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si existe, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase. Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación debe adjuntarse al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos a fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación compuesta por el equipo profesional de la Comisión de Igualdad.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia sólo tiene que aportar indicios de que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgarlo. El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificar a la/s persona/s supuestamente asediada/das y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar su confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados. -
- Circunstancias agravantes observadas: Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso. Si hay dos o más personas sitiadas. Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona acosadora. Si la persona sitiadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona sitiada. Si la persona sitiada tiene algún tipo de discapacidad. Si el estado físico o psicológico de la persona sitiada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico y/o psicológico.
- Si se realizan presiones o coacciones a la persona sitiada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas cautelares y/o correctoras mencionadas anteriormente.

La Comisión de investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La Fundación pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia. El informe de la Comisión de investigación se remite a dirección de la Fundación o persona en quien delegue.

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la persona (dirección de la Fundación o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30 días.

- Si existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, en su caso, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y la sanción correspondiente).
- Si no existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia. En la resolución se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se remite copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante ya la denunciada. Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otros), se incoará el expediente disciplinario que corresponda. Asimismo, tanto si el expediente termina en sanción como si termina sin sanción, debe realizarse una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Revisión del protocolo

Este protocolo será objeto de evaluación al menos cada cuatro años, y se revisará y modificará siempre que de su funcionamiento se derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

Anexo: modelo de denuncia interna

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA. PROTOCOLO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Datos de la persona denunciada

Nombre y Apellidos :

DNI/NIE:

Edad

Sexo: mujer hombre no binario

Domicilio del puesto de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y Apellidos :

DNI/NIE:

Edad Sexo:

mujer hombre no binario

Domicilio del puesto de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Relato de los hechos

Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)