



**Protocolo de prevención y actuación
ante situaciones de acoso**

**Acoso sexual, acoso por razón de sexo,
por razón de orientación sexual y/o por
razón de identidad/expresión de género**

Índice

| | |
|---|-----------|
| 1. Introducción | 3 |
| 1.1. Justificación | 3 |
| 1.2. Definiciones | 4 |
| 1.3. Normativa de Referencia..... | 5 |
| 1.4. Consecuencias o impacto que tiene el acoso en la persona acosada y en la entidad: | 7 |
| 2. Objeto y Ámbito de aplicación..... | 9 |
| 2.1.- Objeto..... | 9 |
| 2.2. Ámbito de aplicación | 9 |
| 3. Medidas de prevención | 10 |
| 4. Protocolo de actuación para prevenir y eliminar el acoso | 11 |
| 4.1. Procedimiento de actuación. Competencias y asesoramiento | 11 |
| 4.2. Fases del procedimiento..... | 12 |

1. Introducción

1.1. Justificación

Asociación Empresa Con Valores (ACV) es una entidad que se manifiesta claramente feminista. Desde sus inicios ha trabajado en la doble dimensión de la transformación social y de la crítica al poder patriarcal.

Una de nuestras prioridades sobre Feminismos es la de “Vidas libres de violencias”. Las violencias machistas constituyen una de las más graves, sistemáticas e impunes vulneraciones de los Derechos Humanos. Ésta ha sido una de nuestras líneas más constantes de trabajo en la incubadora con valores dado que las mujeres que han podido emprender han traído situaciones personales, sociales y económicas llenas de violencia.

Partiendo de este posicionamiento frente a todo tipo de violencias contra las mujeres, y en consonancia con los valores de la entidad, elaboramos este Protocolo para guiarnos ante las diferentes formas de acoso que se puedan dar en ACV. El Protocolo ha de servirnos para la formación, la reflexión y el debate en la base social de ACV. También deberá aportarnos claridad en la acción, es decir, cómo prevenir y actuar ante cualquier caso de acoso que se diera en nuestra entidad, garantizando el acompañamiento y la reparación a las personas acosadas.

Pretendemos igualmente tejer puentes con otras organizaciones y/o empresas que se estén planteando procesos similares y compartir reflexiones y mecanismos de actuación.

Dicho esto, queremos expresar que la razón de ser de ACV está unida a la lucha por la defensa y el respeto de los Derechos Humanos, y en este sentido y vinculado a este Protocolo, ponemos en valor los buenos tratos y las relaciones afectivo-sexuales sanas.

ACV reconoce también como suya la lucha por la diversidad sexual, los derechos del colectivo LGTBI, y la defensa de las relaciones afectivo-sexuales no heteronormativas. En este sentido, ACV facilitará espacios de emancipación de las personas, como eje que forma parte de la erradicación de las violencias machistas.

El documento comienza con la conceptualización, haciendo referencia al marco normativo. Seguimos reflexionando sobre las consecuencias que tiene el acoso sexual en la persona acosada y en la entidad. A continuación, pasamos al objeto y ámbito de aplicación del Protocolo, y las medidas de prevención (sensibilización, información y formación vinculadas a la erradicación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual e identidad/expresión de género). Finalizamos con el procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso.

El Protocolo está pensado para que sea conocido por toda la entidad: base social, personas contratadas y cualquier otra persona que colabore con ACV.

El documento se dará a conocer también a las entidades con las que ACV tenga relación.

1.2. Definiciones

Las violencias sexuales son aquellas que "tienen una naturaleza sexual y de control de los cuerpos de las mujeres", y comprenden las agresiones sexuales, abusos sexuales, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso sexual en el ámbito laboral y comunitario y cualquier violencia que atente contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Desde las perspectivas feministas, las violencias sexuales se derivan de las construcciones patriarcales del género y la sexualidad, y el daño que causan va más allá del daño individual, puesto que también dañan o determinan/condicionan a las mujeres de una manera colectiva.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia sexual que ponen de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, convirtiéndose en un mecanismo de subordinación y control de las mujeres.

Consideramos como otra forma de violencia sexual la conducta o comportamiento hacia una persona por su orientación sexual o por razones de expresión o de identidad de género, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, ofensivo o segregado.

Algunos ejemplos de conductas acosadoras:

Conductas verbales:

- Comentarios sexuales obscenos.
- Bromas sexuales ofensivas.
- Dirigirse a otra persona de forma degradante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de otra persona.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física o sobre la identidad sexual de la persona.

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidar a la víctima.
- Mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Conductas físicas:

- Acercamiento físico excesivo, o innecesario. Abrazos o besos no deseados e inoportunos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

- Invitaciones comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Contacto físico deliberado (pellizcar, tocar, roces...)
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.

Conductas de acoso por razón de sexo:

- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- Cualquier trato desfavorable o adverso debido al sexo de la persona afectada.
- Ridiculizar a mujeres que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones, acciones, excluir, no tomar en serio.

Conductas de acoso por orientación sexual:

- Trato desigual u ofensivo.
- Menosprecio del trabajo realizado por la orientación sexual, o ignorar aportaciones.
- Ridiculizar a la persona por su orientación sexual.
- Uso de lenguaje, humor o material contra lesbianas, transexuales, bisexuales, trans, intersexuales, (contra todas aquellas personas que no responden a la sexualidad heteronormativa impuesta), que resulte ofensivo para las personas receptoras.

Conductas de acoso por identidad/expresión de género:

- Negar a una persona ser tratada por el género sentido o utilizar deliberadamente pronombres o artículos no correspondientes al mismo.
- Cuestionar las capacidades de la persona e ignorar sus aportaciones y comentarios por razón de su identidad o expresión de género.
- Expulsar o cuestionar el uso del aseo a una persona con identidad o expresión de género no normativa.
- Utilizar lenguaje, humor o material que resulte ofensivo para las personas receptoras.

1.3. Normativa de Referencia

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Además, se enmarca en:

- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer también de Naciones Unidas en 1993, que define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer...” y explica que la violencia abarca “el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”.
- IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer, celebrada en Pekín en 1995 afirma que la violencia contra las mujeres en todas sus formas constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres y un obstáculo para conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.
- Plataforma de Acción de Pekín define la violencia de género como “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos”.

En las sesiones Pekín+5 y Pekín+10, convocadas por la Asamblea General de Naciones Unidas, como seguimiento de la plataforma de Acción de Pekín los gobiernos asistentes se comprometieron a fortalecer la legislación y adoptar de políticas para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

En cuanto a los derechos de las personas LGTBI, nos encontramos con tres resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: en 2011, 2014 y 2016 respectivamente, siendo todas ellas relativas a la eliminación de la violencia por razón de orientación sexual o por razón de identidad de género.

Desde 1986 la Unión Europea ha venido mostrando su preocupación y ha tratado con relevancia la problemática del acoso sexual. Destacamos la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27/11/1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y el Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual (27/06/1990)

Así mismo, la Directiva 2000/78/CE prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Este texto sienta las bases del principio de igualdad de trato.

- Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo de 2007 elaborado con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo y determina que las empresas deben establecer políticas de tolerancia cero ante este tipo de conductas y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones.
- La Constitución Española de 1978 señala “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el art. 7 define el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo:
 1. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto atentar contra la dignidad de

una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2. “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

- Art. 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza, define Acoso por razón de orientación sexual y de identidad/expresión de género:

“Cualquier comportamiento sobre una persona basado en su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como una conducta discriminatoria”.

-Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 de la Comisión Europea, que recoge acciones clave referidas a la dignidad, integridad y fin de la violencia sexista, donde se incluye expresamente el acoso sexual.

1.4. Consecuencias o impacto que tiene el acoso en la persona acosada y en la entidad:

Impacto del acoso sobre la persona:

La mayoría de los casos descritos o denunciados de acoso corresponde a mujeres que han sido agredidas por hombres que tienen una posición jerárquica sobre ellas.

Esta clase de violencia no se debe a una conducta patológica y fácilmente reconocible, sino a una forma de abuso en un tipo de relación donde existe un desequilibrio de poder entre las personas. Un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas y que goza de una cierta tolerancia social, salvo en los casos más graves.

El acoso sexual, sexista contra mujeres, lesbianas, transexuales, bisexuales, trans, intersexuales es una agresión, una forma de violencia sobre las mujeres y todas aquellas personas que no responden a la sexualidad heteronormativa impuesta. Toda agresión, independientemente de que haya o no daños físicos, afecta a la persona hostigada en su totalidad, física y psicológicamente, ocasionándole daños que pueden perdurar en el tiempo.

Para Kilpatrick, “un delito violento es un suceso negativo vivido de forma brusca, que genera terror e indefensión y pone en peligro la integridad física o psicológica de la persona, dejando a la víctima en tal situación emocional que es incapaz de afrontarla con sus recursos psicológicos habituales”

Hay que tener en cuenta que la persona acosada es víctima, en la mayoría de los casos, de un hombre con un ideal de rol masculino dominante, que no admitirá un “no” por respuesta y de ser así, no lo aceptará y volcará sobre ella toda su violencia perversa en forma de nuevas humillaciones y agresiones.

El acosador suele decir que es ella quien le ha provocado a él, pues consentía y se mostraba receptiva y con frecuencia el ataque es tan sutil, que las personas que les rodean le creen y se ponen de su parte.

Identificar esos ataques sutiles es aún más complejo cuando el entorno en el que se mueve el acosador es un entorno de confianza en el que se han construido prácticas igualitarias y mecanismos de cuidado, un entorno en el que la probabilidad de acoso o abuso se considera menor.

Será difícil para la persona acosada cuando tenga que describir el suceso en diferentes estamentos (sanitario, legal empresa...), o en el caso de mujeres transexuales, que, además, tendrán que justificar su identidad sexual, no pasar por un proceso de victimización secundaria; y parte fundamental de nuestra tarea será su acompañamiento para asegurarnos de que recibe una correcta, temprana y sensible atención desde las diferentes instituciones que resulten implicadas en estos casos de agresión.

“Generalmente, la víctima de una agresión manifiesta síntomas de impotencia y humillación; sentimientos que con frecuencia generan una victimización secundaria. En ocasiones aparecen acompañados por sentimientos de vergüenza y abandono, y además, si la víctima ha sido incapaz de oponerse, es frecuente que pierda la confianza en sí misma y en la empresa.

En lo que respecta al acoso moral o sexual, el sentimiento dominante en la víctima es el de humillación y el de pensar que se ha atentado contra su dignidad. Las víctimas se avergüenzan de haber sufrido el acoso, de no haber sabido qué hacer o qué no hacer.

El sentimiento de vergüenza viene acompañado del de culpabilidad por lo sucedido. La agresión les ha hecho perder los límites de su espacio psicológico y ya no saben qué es normal y qué no lo es, ni la responsabilidad que deben asumir por lo sucedido debido a su fragilidad.

Viven en el terror y acaban o desarrollando síntomas psicosomáticos- ya que lo que no se puede expresar verbalmente se expresa a través del cuerpo-, o sufriendo una depresión, con el peligro de terminar en suicidio”. M.F. Hirigoyen

Además de síntomas como ansiedad, irritación, cansancio, insomnio, estrés, impotencia, fatiga emocional, humillación, depresión, ira, pueden aparecer también reacciones psicológicas diferidas, como un trastorno por estrés postraumático en el que se reviven los sucesos traumáticos una y otra vez, produciendo una sensación de angustia que le lleva a desarrollar una especie de fobia de evitación de todo lo que le pueda recordar la agresión.

En el caso específico del acoso por razón de orientación sexual, o por identidad/expresión de género, la víctima puede sentir que hay algo que no “encaja” o está mal, sufre una sobrecarga emocional y física, puede provocar sentimientos depresivos relacionados con la baja autoestima, el desánimo, la ira o la ansiedad, así como el no reconocimiento de su propia identidad, sentimiento de culpa, miedo a represalias, problemas de concentración o de hipervigilancia, abandono del trabajo y suicidio.

Consecuencias para la entidad.

Dado el carácter de ACV, que acompaña procesos de empoderamiento de personas y grupos, la posible presencia de cualquiera de los diferentes tipos de acoso atentaría a los principios estratégicos de la entidad y a los valores en los que ha estado basado su funcionamiento diario.

Es necesario, por lo tanto, estar atentas y combatir cualquier posible acoso en la entidad, pues sólo así cuidaremos la dignidad de las personas que la integran, el clima de trabajo en todos los espacios de participación, la coherencia política de la entidad, y su imagen pública.

2. Objeto y Ámbito de aplicación

2.1.- Objeto

Con la elaboración de este Protocolo ACV adquiere la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulte inaceptable e inadmisibles que se generen conductas que puedan ser constitutivo de acoso y para ello propone los siguientes objetivos generales:

- ✓ Garantizar los derechos humanos de las personas acosadas.
- ✓ Establecer medidas oportunas dirigidas a evitar esas situaciones.
- ✓ Designar los procedimientos adecuados en caso de presentarse una denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de orientación sexual e identidad/expresión de género.
- ✓ Facilitar la recuperación del proyecto de vida personal de la persona sometida a acoso, en aras de la búsqueda de justicia y reparación para ella.

Objetivos específicos:

- ✓ Informar a toda la entidad, a través de una declaración de principios, de la no tolerancia y rechazo a cualquier comportamiento de acoso.
- ✓ Formar y sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de orientación sexual e identidad/expresión de género, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- ✓ Disponer de la estructura específica y de las medias necesarias para atender, tramitar y resolver las denuncias que pudieran producirse, garantizando la seguridad, la integridad y dignidad de las personas afectadas en todo momento.

2.2. Ámbito de aplicación

Este Protocolo es aplicable a toda la entidad: base social, personas contratadas y cualquier otra persona que colabore o preste sus servicios sea cual sea el carácter y naturaleza jurídica de su relación con ACV.

Se dará a conocer también a todas las entidades y empresas con quienes colaboramos.

3. Medidas de prevención

Existe una falta de sensibilidad social y preparación suficiente para percibir el acoso. La tendencia es quitarle importancia y minimizar la conducta de la persona que acosa, salvo en manifestaciones extremas.

El objetivo primordial de la prevención sería el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

Ante esta situación, ACV impulsará actuaciones de prevención, información, formación y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno de la entidad este tipo de comportamientos.

Se plantean las siguientes medidas:

- Desarrollo de un plan de comunicación, con el objeto de que este Protocolo sea conocido por todas las personas de la entidad. El protocolo de actuación formará parte de los valores estratégicos de la entidad. Se subraya el compromiso de prevenir y eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en que éste no pueda producirse.

La divulgación se hará a través de los canales habituales: internet, lista de correos, etc.

- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y realización de campañas de sensibilización e informativas, periódicas, dirigidas a toda la entidad.

- Formación para prevenir y eliminar posibles acosos en la entidad. La formación incluirá como mínimo los siguientes aspectos:

- ✓ La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual.
- ✓ Los efectos que producen en la salud de las personas acosadas.
- ✓ Los efectos negativos para la propia entidad.
- ✓ La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual...)
- ✓ El procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

4. Protocolo de actuación para prevenir y eliminar el acoso

Es cada persona quien determina el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, teniendo el derecho de utilizar los procedimientos que en este protocolo se establezcan, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan.

4.1. Procedimiento de actuación. Competencias y asesoramiento

La entidad nombrará a 1 persona experta en políticas de igualdad y será socia de ACV y contará con el reconocimiento de la mayor parte de las personas de la entidad.

Entre las competencias están:

- ✓ Atender a las personas que denuncian haber sido acosadas, escucharlas, acompañarlas, apoyarlas en todo momento; proporcionarles información y asesoramiento en todas las actuaciones que se inicien.
- ✓ Garantizar que la persona acosada sea tratada con seriedad, eficacia, agilidad y confidencialidad en la tramitación.
- ✓ Llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.
- ✓ Asesorar a la persona hostigada durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como de las medidas que resulte convenientemente adoptar.
- ✓ Elaborar un informe con las conclusiones del caso investigado, que incluirán los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes y atenuantes, e instando, si corresponde, a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de ello y de la sanción impuesta.
- ✓ Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- ✓ En caso de que se considere necesario, se elevará la denuncia al juzgado correspondiente.
- ✓ Marcar las líneas de actuación cuando el conflicto surja en el marco de una de las organizaciones con las que trabajamos estrechamente, o con las que nos coordinamos tanto en España, como en Europa.

4.2. Fases del procedimiento

Primero. La mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual o de identidad/expresión de género simplemente desean que éste cese. Se recomienda, en principio, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita. Como primera medida bastaría con un Procedimiento informal, siempre que la persona que ha formulado la queja esté de acuerdo en utilizar este procedimiento.

Se buscarán espacios de reunión por separado con la persona acosada y con la persona acosadora.

En el caso de la reunión con la persona acosadora, la persona acosada podrá decidir libremente si acude o no a esta reunión, para explicar directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere las relaciones personales dentro de la entidad.

El plazo máximo de resolución son 7 días. Si existe acuerdo entre las partes sobre la resolución de la queja, se dará por concluido el proceso.

Se elaborará un informe sobre la queja y actuaciones llevadas a cabo.

Segundo. Cuando la persona acosada considera inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente o no haya dado un resultado adecuado, o habiéndola utilizado se hubieran reiterado los comportamientos, comenzará el Procedimiento formal.

La persona que se siente acosada podrá presentar denuncia por escrito haciendo constar los hechos, así como los efectos que el acoso ha tenido sobre ella. También los posibles testigos y medios de prueba, dirigiéndolos a la Junta Directiva de ACV.

Presentada la denuncia, se abrirá inmediatamente una investigación. La investigación tendrá como objeto tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, con la debida reserva, ya que afecta directamente a la intimidad y dignidad de las personas, con garantía de confidencialidad, celeridad e impunidad. Se establecerá las medidas necesarias para impedir que los hechos denunciados continúen, sin perjudicar nunca a la persona acosada.

De forma inmediata trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y el contenido de la denuncia.

Pondrá en conocimiento de la Junta Directiva la existencia de la denuncia y el inicio de actuaciones, siempre que no hayan recibido dicha denuncia.

Tomará los testimonios de las partes y de los testigos propuestos por ambas. Recogerá la información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.

Todas las actuaciones anteriores tendrán lugar sin perjuicio de las responsabilidades derivadas del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal.

El plazo máximo de resolución serán 15 días naturales a partir de la presentación de la denuncia.

Tercero. Se elaborará un informe sobre el caso investigado e indicará las conclusiones alcanzadas, incluyendo las circunstancias agravantes o atenuantes, si las hubiera. Dará traslado de dicho informe a la Junta Directiva de la entidad.

Constatada la existencia de acoso, se abrirá expediente sancionador a la persona acosadora, siguiéndose el procedimiento fijado en los estatutos de la entidad.

El acoso sexual se considerará falta muy grave, dando lugar a la expulsión de la entidad de la persona acosadora.

En caso de que la persona acosadora fuera una persona contratada por la entidad, se le aplicará la normativa recogida en el convenio de referencia, donde figurará siempre como falta muy grave.

Inmediatamente se pondrá en marcha las medidas conducentes a favorecer la recuperación de la persona acosada perjudicada por dichas conductas. Se le informará sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma donde viva para garantizar su adecuada protección y recuperación, con especial incidencia en su salud psicológica. En caso necesario, se contempla la posibilidad de un apoyo institucional a través de un informe oficial, en caso de que la persona acosada decida realizar una denuncia legal ante la justicia ordinaria.

En el caso de que sea una persona contratada, se estudiarán medidas que ayuden a la persona a superar la situación, como días de vacaciones, cambio de puesto o de fecha de vacaciones, etc., medidas que serán aprobadas por la Junta Directiva

Si el resultado del expediente fuera sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, la persona denunciada podrá optar por permanecer en la entidad.

Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las personas intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias.

El presente Protocolo es un documento vivo, abierto a propuestas futuras.