

## Designación de la persona instructora

Todo protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo deberá tener designada **una persona instructora** para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento.

Para la persona instructora no se especifica duración mínima o máxima.

Es importante señalar que, para asegurar la imparcialidad necesaria en el proceso, en el caso de que la persona instructora tengan algún tipo de relación con víctima o denunciado (consanguinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta, etc.), deberá abstenerse de actuar y comunicárselo a la empresa para ser sustituido. Si no lo hiciera, las personas afectadas por el procedimiento podrán pedir su recusación.

## Establecer los canales y procedimiento internos para que trabajadores/as puedan realizar denuncias

También será necesario habilitar un canal de denuncias confidencial, rápido y accesible para las víctimas, mediante el cual puedan poner en conocimiento de la situación de acoso que esté sufriendo a la comisión instructora o de la persona instructora, para que esta pueda **activar el protocolo de acoso laboral**. Este canal o buzón de denuncias podrá ser una dirección de correo electrónico habilitada a tal fin.

La persona instructora ayudará a la víctima y le dará el soporte necesario, a la vez que se garantiza su confidencialidad y privacidad (también las de los acusados).

El canal de denuncia interna del acoso laboral no es muy distinto a cualquier otro canal de denuncia interna de la empresa y su función es la misma, facilitar un medio para que las víctimas puedan denunciar con todas las garantías la situación que están sufriendo.

## **Divulgar estas medidas a la plantilla**

Las medidas, canales y procedimientos para prevenir y perseguir el acoso laboral deben ser comunicados a toda la plantilla, todos los departamentos y puestos de trabajo.

Para ello se puede recurrir a diferentes vías, como publicarlo en la página web de la empresa, en su propia intranet, en los tableros de anuncios, a través de correos electrónicos, entregando copias del protocolo a todos los trabajadores/as, que tendrán que firmarlos una vez leídos, etc.

También se recomienda comunicar el protocolo contra el acoso laboral a aquellas empresas proveedoras o colaboradoras con las que se tenga relación.