



Protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo Corporativa

Septiembre 2021

Índice

Objetivo	4
Ámbito de aplicación	5
Definiciones	6

Acoso sexual	6
Acoso por razón de sexo	7

Garantías y derechos	9
----------------------	---

Garantías	9
Derechos de la persona que presenta una denuncia	10
Derechos de la persona que es acusada de acoso sexual o por razón de sexo	10

Procedimiento	11
---------------	----

Fase I: Comunicación y análisis preliminar	12
Fase II: Investigación e informe	14

Fase III: Resolución	16
<hr/>	
Sanciones	18
<hr/>	
Acciones en caso de conducta inadecuada	18
Acciones en caso de denuncia de mala fe	19
Acciones ante la autoridad competente	20
<hr/>	
Medidas preventivas	21
<hr/>	
Comunicación	21
Responsabilidad	21
<hr/>	
Evaluación	23
<hr/>	

Objetivo

El presente protocolo refleja el compromiso de Fundación AYUDA EN ACCIÓN de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como su firme rechazo a todas aquellas conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias o abusivas tal y como queda reflejado en el “*Código de Conducta*” de la organización siendo este el marco de referencia por el que se debe regir la conducta de las personas vinculadas a la Fundación AYUDA EN ACCIÓN.

Diseñado contemplando las dimensiones estratégicas de prevención y actuación ante todo acto de acoso tiene como principales objetivos:

- ✓ Proporcionar un entorno de trabajo seguro y unas relaciones profesionales basadas en el respeto y libres de cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Facilitar un procedimiento de intervención y acompañamiento para atender y resolver situaciones de acoso que se puedan producir, garantizando los derechos de confidencialidad y trato justo de las personas afectadas.
- ✓ Concienciar a todas las personas que forman parte de la organización en su responsabilidad individual para la identificación, erradicación y no tolerancia ante este tipo de situaciones.
- ✓ Informar y sensibilizar a todo el equipo en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- ✓ Velar por un entorno laboral de respeto e igualdad entre hombres y mujeres.

Ámbito de aplicación

Este Protocolo es de aplicación a todas las situaciones y contextos que tengan lugar en el entorno laboral de Fundación AYUDA EN ACCIÓN.

Es de aplicación para todas las personas trabajadoras de Fundación AYUDA EN ACCIÓN y también se aplicará a aquellas que, aunque estén bajo la dependencia de un tercero, presten algún tipo de actividad o servicio a la Fundación, como es el caso de personas que ejercen voluntariado, actúan como patrones/as, embajadoras o embajadores, proveedores, prescriptores/as, socios/as, empresas colaboradoras y contrapartes.

Definiciones

Para una interpretación común de los términos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo, se definen a continuación varias palabras y expresiones.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico que no es deseado y tiene índole sexual, aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo, molesto o que produzca estos efectos.

A modo de ejemplo presentamos una serie de posibles comportamientos que nos pueden facilitar la detección del acoso sexual.

Verbales	Hacer comentarios sexuales obscenos
	Hacer bromas sexuales ofensiva
	Dirigirse a alguien con maneras que son denigrantes u obscenas
	Ofrecer citas comprometidas o de encuentros sexuales o presionar para concretarlas
	Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física
	Pedir favores sexuales
	Hacer chantaje sexual para el acceso, mantenimiento, promoción o condición del empleo, así como la incorporación como beneficiario/a de un proyecto, aunque la amenaza no se llegue a cumplir.
	Hacer invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona que es objeto de ellas haya dejado claro que no las quiere y que son inoportunas.
	Hacer invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona que es objeto de ellas haya dejado claro que no las quiere y que son inoportunas

No verbales	Miradas lascivas al cuerpo
	Gestos obscenos
	Utilización de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito
	Cartas, notas o mensajes de correo electrónico o teléfono móvil o cualquier tipo de comunicación de contenido sexual de carácter ofensivo
Físicos	Realizar un acercamiento físico excesivo o innecesario
	Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse con la persona de manera innecesaria
	Realizar un contacto físico deliberado y no solicitado
	Tocar intencionada o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo

Acoso por razón de sexo

Comportamiento contra una persona por razón de sexo u orientación sexual con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad personal o profesional y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

A modo de ejemplo presentamos una serie de posibles comportamientos que nos pueden facilitar la detección del acoso por razón de sexo.

- ✓ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ✓ La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- ✓ La discriminación por paternidad produciendo un trato desfavorable al hombre relacionado con el ejercicio de sus derechos derivados del ejercicio de la paternidad.
- ✓ Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas o sus destrezas por razón de su sexo.
- ✓ La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas” ...).

- ✓ Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- ✓ Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos por el hecho de ser hombres o mujeres.
- ✓ Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- ✓ Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- ✓ Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- ✓ Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo u orientación sexual de la persona.
- ✓ Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- ✓ Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- ✓ Utilizar humor sexista.

Garantías y derechos

Garantías

El presente procedimiento tiene el objetivo de proporcionar:

- ✓ Agilidad y seguridad.

Tramitándose de forma rápida y asegurando la imparcialidad, equidad, protección de la intimidad y el derecho de defensa de las personas implicadas.

- ✓ Confidencialidad.

Asignando códigos alfanuméricos para identificar a las partes implicadas y manteniendo la estricta confidencialidad por parte las personas que intervengan en el proceso que no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación.

- ✓ Protección a la persona afectada.

Estableciendo medidas que se consideren adecuadas e interviniendo para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso hasta que haya una resolución.

- ✓ Ausencia de represalias.

Asegurando la total ausencia de represalias hacia la persona informante, salvo que haya actuado de mala fe.

Derechos de la persona que presenta una denuncia

- ✓ Tener garantías de que la queja se gestiona con rapidez.
- ✓ Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- ✓ Recibir garantías de que no quedará constancia de su queja en el expediente personal si esta denuncia se ha hecho de buena fe.
- ✓ Recibir información regular sobre la evolución de la denuncia.
- ✓ Recibir información sobre las acciones correctoras que resultarán de la denuncia en caso de que se pruebe la veracidad de la misma.
- ✓ Recibir un trato justo.

Derechos de la persona que es acusada de acoso sexual o por razón de sexo

- ✓ Estar informada de los actos y/o conductas que se le imputan.
- ✓ Respeto a su derecho de presunción de inocencia y ejercer su derecho de defensa.
- ✓ Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- ✓ Recibir garantías de que no quedará constancia de su queja en el expediente personal si esta denuncia se ha hecho de mala fe.
- ✓ Recibir información regular de la evolución de la queja.
- ✓ Recibir un trato justo.

Procedimiento

El procedimiento para la actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo, se integra en el Canal de denuncias vigente en la Fundación AYUDA EN ACCIÓN que se rige por la “*Normativa de gestión de investigaciones de incumplimientos e irregularidades*” y “*Normativa de gestión de comunicaciones de incumplimientos e irregularidades*” y cuenta con las siguientes fases:



Dentro de este procedimiento se crea el rol de la persona de referencia, la cual es clave para conseguir una buena implementación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Este rol estará asumido por las personas “Responsables de gestión del canal de denuncias” cuyas funciones serán:

- ✓ Informar y acompañar a la persona afectada a lo largo del proceso.
- ✓ Proponer medidas temporales y/o preventivas hasta que la situación se evalúe y resuelva.

Fase I: Comunicación y análisis preliminar

El objetivo de esta fase es detectar, informar, y acompañar a la persona que presenta la denuncia y, si es pertinente, preparar la siguiente fase de investigación.

Presentación de denuncia

Tanto la persona afectada como otra persona que tenga sospechas sobre una posible conducta de acoso sexual o por razón de sexo, producida en el entorno laboral de la Fundación AYUDA EN ACCIÓN, puede presentar la denuncia a través del Canal de denuncias, de acceso libre y público y a través de cualquier dispositivo entrando en [https://report.whistleb.com /ayudaenaccion](https://report.whistleb.com/ayudaenaccion)

Todas las denuncias se deben realizar de buena fe, con razones suficientes y pruebas y/o indicios objetivos que argumenten la existencia de la conducta indebida que se denuncia.

Esta denuncia se podrá realizar bajo la modalidad de denuncia confidencial o anónima:

- ✓ **Denuncia confidencial:** Es posible alertar facilitando los datos de contacto e identificación a fin de facilitar la investigación. En cualquier caso, el software especializado para el canal de denuncias encripta los datos, de tal forma que nadie, a excepción de las personas “*Responsables de gestión de denuncias*” podrán conocer la identidad de la persona informante, garantizando el máximo nivel de confidencialidad y protección.
- ✓ **Denuncia anónima:** Se puede alertar sin facilitar sus datos de contacto e identificación ante el temor de sufrir cualquier tipo de represalia. Las notificaciones se envían de forma fácil y segura. Tan solo es necesario seguir las instrucciones del formulario. Una vez enviada, se verá en la pantalla un identificador y una contraseña personal que deberán guardarse de forma segura.

En caso de querer mantener el anonimato, este se garantizará también durante el diálogo que se mantenga con la Fundación AYUDA EN ACCIÓN a través de la plataforma.

Revisión y solicitud de ampliación de información

Si tras la revisión de la información recibida, las personas responsables de gestión de denuncias consideran que no es clara o completa, podrán solicitar su ampliación a través del canal, detallando los aspectos concretos que deben ser ampliados, contando con un plazo máximo de 15 días hábiles para remitirla. Dicha solicitud se realizará a través del canal de denuncias, el cual permite mantener un diálogo independientemente de si la denuncia es anónima o confidencial. Por ello, es importante que se acceda de forma periódica al canal para hacer un seguimiento de la gestión de la denuncia, contando con un plazo máximo de 15 días hábiles para remitir la información solicitada.

En el caso de que la información facilitada no sea completa, adecuada o incoherente, incluso después de solicitar su ampliación, las personas “*Responsables de gestión de denuncias*” procederán a la desestimación y archivo de la denuncia.

Análisis preliminar

Con la información recibida, y en un plazo máximo de 10 días hábiles, las personas “*Responsables de gestión de denuncias*” realizarán un análisis preliminar de la denuncia, para verificar su veracidad y claridad, así como que sea completa y que los hechos reportados sean relevantes; todo ello con el fin de concluir sobre la pertinencia de la misma, pudiendo adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- ✓ ADMITIR la denuncia por existir indicios de conductas delictivas y/o no éticas, y/o que puedan suponer un riesgo para la Fundación ayuda en acción

- ✓ DESCARTAR la denuncia en caso de que se cumplan una o más de las siguientes casuísticas:
 - Los hechos reportados no constituyen incumplimiento e irregularidad.
 - Su contenido resulta irrelevante.
 - La información aportada es insuficiente para proceder a cualquier actuación adicional.
 - La información no cumple con los requisitos de veracidad y claridad.

Fase II: Investigación e informe

Si aplica iniciar una investigación, en un plazo máximo de 5 días hábiles se nombrará al equipo responsable de la investigación, el cual será designado por las “*Responsables de gestión de denuncias*”. Una vez nombrado dicho “*Equipo investigador*”, el mismo tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles, desde su nombramiento, para iniciar la investigación.

Proceso de investigación

Se desarrollará en un plazo máximo de 60 días naturales desde la finalización del análisis preliminar, prorrogables por un máximo de 60 días naturales a solicitud del “*Equipo investigador*”, si no se ha identificado por parte de la persona informante a las personas afectadas, si no se han obtenido todas las pruebas necesarias para concluir la investigación, si la naturaleza y complejidad del caso justifica una investigación más larga, o por otras razones que lo justifiquen debidamente.

Comunicación a las personas afectadas

En toda investigación es fundamental velar por los derechos que protegen a las personas afectadas, entre otros, la presunción de inocencia y el derecho de defensa, incluido el derecho a ser oídos/as y el derecho a acceder a su expediente.

Así, en el curso de la investigación, el “*Equipo investigador*” notificará a las personas afectadas en el plazo máximo de 15 días hábiles desde el inicio de la investigación o desde el momento en que se conozca su identidad, si esto ocurre en un momento posterior al inicio, a través de un correo electrónico en el que deberá constar:

- ✓ Los actos y/o conductas que se le/s imputan.
- ✓ Los documentos en que se sustenta.
- ✓ Todos aquellos datos que resulten relevantes para formular su respuesta/argumentación.

Esta notificación puede retrasarse cuando la misma conlleve un riesgo por destrucción o manipulación de pruebas. En cualquier caso, dicha notificación no puede demorarse hasta el punto de que pueda producir indefensión para las personas afectadas.

Desde la notificación a las personas afectadas se dispone de un plazo de 20 días hábiles para ejercer su defensa, argumentando por escrito cuanto se considere conveniente para su defensa y aportar aquellos documentos que sean de interés. Vencido el plazo sin la presentación del escrito, el “*Equipo investigador*” continuará con el procedimiento.

Emisión del informe de investigación

Una vez realizada la investigación, el “*Equipo investigador*” debe cerrar la misma y emitir una conclusión y valoración de los hechos, pudiendo dar como resultado:

- ✓ ADMITIR la denuncia, al concluir la existencia de conductas delictivas y/o no éticas, y/o contrarias al Código de Conducta de AeA, y/o que puedan suponer un riesgo para la Fundación Ayuda en Acción. En consecuencia, el informe de investigación se reportará a la Dirección General y a la Dirección Adjunta, o directamente al Patronato, cuando ambas Direcciones estén afectadas de forma directa y/o se encuentren ante un conflicto de interés.

- ✓ DESCARTAR la denuncia en caso de que se cumplan una o más de las siguientes casuísticas:
 - Los hechos reportados no constituyen incumplimiento e irregularidad.
 - Su contenido resulta irrelevante.
 - La información aportada es insuficiente para proceder a cualquier actuación adicional.
 - La información no cumple con los requisitos de veracidad y claridad.

El informe de investigación debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- ✓ Clasificación de la denuncia: acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ✓ Descripción de los hechos denunciados.
- ✓ Grupo de interés de la persona denunciante, en caso de ésta lo haya reportado.
- ✓ Grupo de interés de la persona afectada.
- ✓ Relación de hechos y descubrimientos realizados.

- ✓ Resultados documentados de la investigación.
- ✓ Recomendaciones o propuestas preventivas o de mejora en el control, supervisión, evaluación y actualización del Sistema de Gestión de Compliance Penal necesarias para evitar su repetición en el futuro. Esta información se pondrá en conocimiento del Comité de Riesgos, que deberá hacer un seguimiento de su diseño e implementación.
- ✓ Propuesta de medida disciplinaria a adoptar, en caso de que corresponda.

Puede darse la circunstancia de que se den agravantes en la situación de acoso, como, por ejemplo:

- ✓ Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ✓ Si hay dos o más personas acosadas.
- ✓ Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
- ✓ Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral del acosado.
- ✓ Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- ✓ Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
- ✓ Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

Fase III: Resolución

La Fase III comienza tras la emisión del informe vinculante elaborado por el equipo de investigación.

Una vez concluida la investigación, la Dirección General y la Dirección Adjunta, o el Patronato, en función del resultado que ofrezca dicha investigación, puede adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- ✓ CERRAR LA INVESTIGACIÓN, al considerar que ya se han recabado suficientes datos e información para la valoración definitiva de la denuncia, concluyendo que se ha producido una conducta inadecuada.

- ✓ DESCARTAR LA DENUNCIA, en consideración de que los hechos reportados:
 - Los hechos reportados no constituyen incumplimiento e irregularidad.
 - Su contenido resulta irrelevante.
 - La información aportada es insuficiente para proceder a cualquier actuación adicional.
 - La información no cumple con los requisitos de veracidad y claridad.

Si tras el proceso de investigación, la Dirección General y Dirección Adjunta concluyen que existió una conducta inadecuada, valorarán otorgar las siguientes garantías a la persona informante, en caso de conocer su identidad: Apoyo psicológico y asistencia médica y/o asesoramiento jurídico.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se debe hacer una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Sanciones

Acciones en caso de conducta inadecuada

En caso de que se concluya que ha existido una conducta inadecuada, la Dirección General y Dirección Adjunta o el Patronato, según proceda, propondrán en un plazo máximo de 15 días hábiles la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan, de acuerdo a lo establecido en el “Código de Conducta”, pudiendo llegar a darse la finalización de la relación laboral, las cuales deberán ser notificados a los/as afectados/as.

Todos los datos e información se conservarán en la herramienta, en tanto sea necesario para el ejercicio por la Fundación AYUDA EN ACCIÓN de sus derechos en un procedimiento judicial.

Al mismo tiempo, se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para evitar la continuación de las actuaciones presuntamente ilícitas detectadas, en base al informe de recomendaciones elevado por el “Equipo investigador”, al cual el Comité de Riesgos deberá hacer seguimiento.

En el caso quienes ejercen voluntariado, patronos/as, personas embajadoras, prescriptores/as, proveedoras, socias, empresas colaboradoras y contrapartes, cuando existan sospechas fundadas sobre conductas de acoso sexual o por razón de sexo y/o que se encuentran en proceso de investigación judicial, y siempre y cuando no exista un plan de contingencia que mitigue los posibles riesgos asociados o cuando estos no sean asumibles por la Fundación AYUDA EN ACCIÓN se rescindirán con carácter inmediato la relación de vinculación como causa justificada a contemplar en los contratos formales firmados entre ambas partes, y por tanto no tendrá lugar una posible indemnización.

En el caso de sospechas fundadas sobre conductas que implicarían una falta muy grave y/o que se encuentran en proceso de investigación judicial, la Fundación AYUDA EN ACCIÓN podrá imponer la suspensión de la vinculación de modo cautelar en el caso de miembros de los órganos de gobierno o consultivos, del equipo directivo, o la reasignación de las funciones para el resto de personal, con el fin de mitigar posibles riesgos.

En el caso de miembros de los órganos de gobierno y/o consultivos, las medidas disciplinarias se comunicarán por la Presidencia del Patronato; mientras que para el resto se comunicarán por las personas que asigne la Dirección General y Dirección Adjunta, previa notificación a la persona responsable de Recursos Humanos, en el caso de personal de la Fundación AYUDA EN ACCIÓN.

Ninguna persona vinculada profesionalmente con la organización, independientemente de su nivel o posición, está autorizada para solicitar a otros miembros del personal de la organización o de sus contrapartes que contravengan lo establecido en esta norma. De igual forma, ningún profesional puede justificar una conducta impropia amparándose en una orientación o directriz dada en sus equipos de trabajo o en el desconocimiento de esta norma.

Acciones en caso de denuncia de mala fe

Si tras el proceso de investigación llevado a cabo se resuelve que se ha producido una acusación falsa con conocimiento de dicha falsedad o hecha con el solo objeto de perjudicar a otras personas o la imagen o reputación de la Fundación AYUDA EN ACCIÓN por parte de la persona, ésta no estará amparada por las garantías contempladas en esta normativa y perderá su derecho a la confidencialidad y no represalias.

La denuncia en estas circunstancias puede constituir una infracción grave del sistema disciplinario, reservándose la Fundación AYUDA EN ACCIÓN el derecho de emprender acciones legales adicionales a las medidas disciplinarias que ésta acuerde, las cuales quedarán debidamente registradas en el informe del caso en la herramienta.

Acciones ante la autoridad competente

La Fundación AYUDA EN ACCIÓN se reserva el derecho de emprender las acciones legales que considere oportunas contra la persona implicada, así como contra la persona que emita una denuncia de mala fe. En tal sentido, la Fundación AYUDA EN ACCIÓN denunciará ante las autoridades correspondientes aquellos hechos cometidos que puedan ser constitutivos de delitos, primando en todo momento las libertades, derechos y protección de la(s) víctima(s).

Medidas preventivas

Para prevenir las situaciones de acoso, la institución se compromete a fomentar medidas encaminadas a evitarlas, por ejemplo:

Comunicación

- ✓ Garantizar el conocimiento de este protocolo a todas las personas trabajadoras de la Fundación AYUDA EN ACCIÓN.
- ✓ Asegurar un acceso fácil a este protocolo a todas las personas vinculadas a la organización.
- ✓ Informar al personal de nuevo ingreso.

Responsabilidad

- ✓ Todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todo el mundo. Los mandos deberán tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- ✓ Se valorará otorgar las siguientes garantías a la persona informante, en caso de conocer su identidad: Apoyo psicológico y asistencia médica y/o asesoramiento jurídico.
- ✓ Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas Fundación Ayuda en Acción hacia

clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las entidades proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de su titularidad o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

- ✓ Se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Este resumen, para los casos se produzcan en España se facilitará a la Comisión de Igualdad.
- ✓ Todas las personas que sean conocedoras de una situación y/o conducta de acoso sexual o por razón de sexo se comprometen a poner en conocimiento de la entidad la información de la que dispongan.

Evaluación

Las personas responsables de la gestión de denuncias llevarán el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las entidades de su competencia. Este informe se presentará al Patronato, al Comité de Riesgos. Este resumen, para los casos se produzcan en España, se facilitará a la Comisión de Igualdad.