

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **CONTENIDOS:**

1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación
3. Normativa
4. Definiciones: Concepto y tipificación del acoso
  - 4.1. Acoso sexual
  - 4.2. Acoso por razón de sexo
5. Medidas para la prevención
6. Procedimiento de intervención
  - 6.1. Órganos y personas encargadas de aplicar el procedimiento.
  - 6.2. Procedimiento de actuación
  - 6.3. Garantías del proceso
7. Régimen disciplinario y sancionador
8. Seguimiento del protocolo

## 1. Declaración de principios

---

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una expresión de violencia contra las mujeres que se manifiesta en el ámbito laboral y que constituye un atentado y una vulneración de los derechos fundamentales de las personas reconocidos en los art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del *Estatuto de los Trabajadores*, Art. 14.h del *Estatuto Básico del Empleado Público*, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo ello, la entidad Mancomunidad Comarca de la Sidra rechaza y prohíbe cualquier práctica de acoso y afirma de manera tajante que no tolerará este tipo de violencias y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas. La Mancomunidad Comarca de la Sidra se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso para proteger los derechos de su plantilla.

Todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad tienen la responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que integran la misma, y por tanto se comprometen a procurar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo. En concreto, las personas con algún cargo de responsabilidad proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar, y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso, así como para sancionar dichas conductas y garantizar la asistencia y protección a las víctimas.

Con el objetivo de velar por la seguridad y la salud las de sus trabajadoras y trabajadores, y defender el respeto a la dignidad de toda persona, la organización ha elaborado este protocolo, acordado entre la dirección y la representación legal, adoptando las siguientes medidas necesarias para protegerla:

- Rechazo de la entidad a las conductas y situaciones de acoso.
- Medidas de prevención como estrategia para evitar el acoso: sensibilización y formación de todo el personal.
- Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, con el fin de atender y resolver estas situaciones garantizando la confidencialidad, celeridad imparcialidad y diligencia.

## 2. Ámbito de aplicación

---

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de la actividad que tengan lugar en el entorno laboral de la Mancomunidad Comarca de la Sidra a todo el personal de la misma, sin ninguna distinción por su forma de vinculación o permanencia en la organización. El protocolo se aplicará a cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios en la organización, aunque esté bajo dependencia de otra entidad.

Para ello, la entidad informará del compromiso explícito de la política de la organización para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de la existencia del presente protocolo, a todo el personal de su(s) centro(s) de trabajo, a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad y a la ciudadanía.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

## 3. Normativa

---

El acoso en el ámbito laboral es una vulneración de los principales derechos fundamentales reconocidos por la **Constitución Española**: la dignidad de la persona, la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 10.1, 14, 15, 18.1).

La actuación de las organizaciones laborales para prevenir e intervenir frente a las conductas y comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se legitiman como obligado cumplimiento a través de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** y el **RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.**

La LOIEMH ha desarrollado las obligaciones de las organizaciones laborales en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo que estos tipos de acoso son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3). Entre las obligaciones en materia de acoso, la Ley incorpora en su *Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*

*e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para ello, las organizaciones laborales “*podrán **establecer medidas** que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*” (art. 48.1).

Igualmente, la legislación dispone que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y de las trabajadoras frente al mismo, así como informar a la dirección de la organización si tuvieran conocimiento de estas conductas o comportamientos o que de aquellas pudieran propiciarlos.

Además, entendiendo el acoso como un riesgo laboral psicosocial que puede afectar a la seguridad y salud de quienes lo padecen, las organizaciones, como dispone la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales** en su artículo 14, están obligadas a adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de su plantilla.

## 4. Definiciones: Concepto y tipificación de acoso

---

A continuación, se definen los diferentes tipos de acoso que se contemplan en el Protocolo y se tipifican algunas de sus conductas con el objetivo de facilitar la detección de este tipo de comportamientos:

### 4.1. Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su Art. 7.1 dispone que **acoso sexual** es “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”.

Entre las conductas de acoso sexual cabe incluir, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, los siguientes comportamientos:

- g) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- h) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito, sugestivas o pornográficas.
- i) Comentarios, preguntas o gestos obscenos de carácter sexista o sexual. “Flirteos” ofensivos.
- j) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo. Contactos indeseados por redes sociales.
- k) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- l) Invitaciones o insinuaciones impúdicas o comprometedoras y proposiciones, peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con las mejoras de trabajo o la estabilidad en el empleo (chantaje sexual).
- m) Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario (tocamientos, pellizcos, palmadas, roces con el cuerpo, masajes no deseados, abrazos o besos no deseados, acorralamientos, hasta el intento de violación y coacción para las relaciones sexuales).
- n) Creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## 4.2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por **acoso por razón de sexo** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se entenderá como acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes comportamientos, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo:

1. Ataques con medidas organizativas:
  - a) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
  - b) Desvalorizar constantemente el trabajo de una trabajadora por su sexo. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
  - c) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
  - d) Tratos desfavorables hacia la persona que estén relacionados por situación de embarazo, maternidad o paternidad.
  - e) Actitudes de vigilancia extrema y continua realizada sobre una persona por razón de su sexo.
  - f) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
  - g) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
  - h) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
  - i) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
  - j) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
  - k) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
  - l) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
  - m) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
  - n) Ignorar la presencia de la persona.
  - o) No dirigir la palabra a la persona.
  - p) Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
  - q) No permitir que la persona se exprese.
  - r) Evitar todo contacto visual.
  - s) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.
  
3. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima
  - a) Amenazas y agresiones verbales o por escrito. Gritos y/o insultos. Llamadas telefónicas atemorizantes
  - b) Agresiones físicas
  - c) Provocar a la persona obligándola a reaccionar emocionalmente
  - d) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona
  - e) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
  - f) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
  
4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
  - a) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
  - b) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
  - c) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
  - d) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 5. Medidas para la prevención

---

Con el objetivo de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la organización establece las siguientes actuaciones:

- Compromiso de la entidad con la erradicación del acoso y la defensa de los derechos fundamentales de la plantilla, y su difusión.
- Difusión del protocolo a todo el personal actual y futuro a través de los instrumentos de divulgación que se consideren oportunos (correo electrónico, intranet de la organización, tablones de anuncios, envío de la circular a la plantilla, formaciones explicativas, etc.). Se proporcionará una copia a todo el nuevo personal al inicio de su incorporación.
- Acciones de sensibilización, de información y formación a toda la plantilla (cursos, talleres, sesiones informativas, carteles, folletos informativos).
- Acciones formativas específicas en materia de igualdad, identificación de las situaciones de acoso, prevención y resolución de conflictos a las personas responsables de equipos y mandos intermedios y a quienes forman parte de la Asesoría Confidencial.
- Encuesta de clima laboral.
- .....

## 6. Procedimientos de intervención frente al acoso

---

### 6.1. Órganos y personas encargadas de realizar el procedimiento

El presente protocolo contempla dos órganos garantes para aplicar el procedimiento establecido en los casos de acoso:

#### **A) Asesoría Confidencial**

La Asesoría Confidencial es el grupo de personas encargadas de la recepción de las denuncias, de supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones y de las medidas correctoras, y de realizar el seguimiento y la evaluación del protocolo de acoso.

Esta responsabilidad, de acuerdo con este protocolo, será asumida por tres personas. Las personas que pertenezcan a la Asesoría Confidencial poseen formación y capacitación en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo.

El grupo está abierto a la incorporación de otras personas interesadas en pertenecer al mismo, solicitándolo a la Presidencia de la Mancomunidad a través del registro.

Nombre y Apellidos	Puesto de Trabajo	Teléfonos de MANCOSI
Natalia Fernández Fonseca	Agente de Igualdad de oportunidades para las mujeres	676026273 1117
Nuria Vázquez López	Centro Asesor de la Mujer	638849543 1136
Adriana Fernández García	Plan de Promoción de la Salud y Bienestar de la comunidad	659739967 2007

### **B) Comisión Investigadora**

La Comisión Investigadora es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de resolución de las denuncias de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Esta comisión se constituirá cada vez que se presente una denuncia y estará formada por tres personas de la Asesoría Confidencial.

Las funciones de la Comisión Investigadora son:

- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, incluyendo los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.
- Recomendar y gestionar junto con el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.

### **C) Sustitución**

Las personas que pertenecen a la Asesoría y a la Comisión Investigadora pueden ser sustituidas de sus funciones en estos grupos en cualquiera de los siguientes casos:

- Si tienen una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta por alguna de las partes involucradas.
- Si tienen un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.
- Si pertenecen al mismo departamento.

- Si se ven involucradas en un proceso de acoso.

En cualquiera de estos casos las personas quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, por ello se nombrará a una persona sustituta para el caso en concreto al objeto de restablecer de nuevo la representatividad. Para ello, se nombrará a otra persona de la Asesoría Confidencial para que sustituya a su compañera o compañero que deberá acreditar los conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria.

#### D) Participación sindical

La empresa reconoce el derecho de los sindicatos:

- A la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
- A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.
- A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

#### 6.2. Procedimientos de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos del procedimiento son los siguientes:



## A) Inicio del procedimiento oficial: la denuncia

El procedimiento se iniciará por medio de un escrito de denuncia o queja que podrá ser presentada a cualquier persona integrante de la Asesoría Confidencial o a través del correo electrónico [acoso@lacomarcadelasidra.com](mailto:acoso@lacomarcadelasidra.com)

La solicitud deberá presentarse por escrito según el modelo adjunto a este protocolo y podrá presentarla la persona denunciante personalmente o a través de una compañera o un compañero en quien delegue. Las denuncias o quejas presentadas por una persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta última. La denuncia incorpora un **código numérico identificativo**, que figurará en toda la documentación que se genera a partir de la recepción de la misma, para preservar la identificación de las partes implicadas (Modelo de Denuncia adjunto a este protocolo).

La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad durante el procedimiento y la dignidad de las personas.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial debe comunicar a la dirección la situación para adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Las medidas cautelares que pondrá en marcha la entidad son:

- Desplazamiento de una de las dos personas a otro departamento o área de organización, dando prioridad a la víctima para elegir si quiere ser la desplazada o mantenerse en su puesto.
- Cambio de turno de trabajo, dando prioridad a la víctima para elegir.
- Aquellas otras medidas recogidas en el Convenio Colectivo de la Mancomunidad Comarca de la Sidra, Capítulo V. Art.27 y 28, para infracciones y sanciones graves o muy graves o, en su caso, en el art.54 del Estatuto de los Trabajadores.

Las denuncias no supondrán, ni a quien denuncia ni a quien testifique, efectos perjudiciales, salvo si se demostrara una mala fe en la denuncia o en el testimonio, en cuyo caso se tomarán las medidas que correspondan.

## **B) Constitución de la Comisión Investigadora e investigación**

La Asesoría Confidencial tramitará la denuncia o queja a la Comisión Investigadora que debe reunirse en un plazo máximo de 3 días laborables. Esta comisión deberá notificar la denuncia lo más rápido posible a la persona denunciada y darle audiencia, en un plazo no superior a 4 días laborables. Para realizar esta notificación se contactará por teléfono a la persona en cuestión.

La Comisión realizará una investigación recogiendo y contrastando la información de la persona denunciante y denunciada por separado. Estas podrán asistir acompañadas por otra persona.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona demandante, salvo que resultase imprescindible realizar posteriores entrevistas para resolver el caso, garantizando siempre la confidencialidad de la entrevista.

Se podrán entrevistar a otras trabajadoras y trabajadores, tanto las personas propuestas por cada una de las partes que puedan tener relación directa con el asunto a tratar, como por iniciativa propia de la Comisión.

Esta investigación debe realizarse con el máximo respeto y discreción posibles, respetando el derecho a la intimidad y dignidad de las personas implicadas, por ello todas las personas que participen en el proceso tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad, sin transmitir, ni divulgar información. Para su garantía, deberá ser firmado un compromiso de confidencialidad.

El inicio del proceso de investigación en la entidad no excluye la posibilidad de que la persona denunciante pueda utilizar otras vías de denuncia: la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o a través de la vía judicial. No obstante, si la persona acosada inicia el proceso por vía judicial se debe paralizar el procedimiento de investigación interna.

## **C) Conclusión del proceso y elaboración del informe de valoración**

En el plazo no superior a 15 días laborables desde el inicio del proceso de investigación, la Comisión Investigadora deberá elaborar un informe de valoración de

la investigación que indique las conclusiones alcanzadas y si hay situaciones o circunstancias agravantes. Pueden contemplarse las siguientes alternativas:

- Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
  - Archivo de la denuncia
- Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso o conflicto puntual:
  - Tomar las medidas sancionadoras oportunas en función de su gravedad
  - Adopción de medidas correctoras y preventivas

El procedimiento desde el inicio del proceso, es decir, la presentación de la demanda, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 30 días laborables. Una vez finalizado el proceso, la Comisión Investigadora comunicará la resolución a las partes, a la representación legal de la plantilla y a la dirección de la organización.

La Comisión Investigadora deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados en relación con las sanciones y de las medidas correctoras, sobre su cumplimiento y/ o resultado.

La Comisión Investigadora también deberá realizar un registro de las denuncias y de las investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes y observando que no exista ningún tipo de sanción o represalia hacia las personas que denunciaron o testificaron en los procesos.

### **6.3. Garantías del proceso**

- **Confidencialidad sobre las personas y los actos investigados**

Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas están obligadas a guardar una estricta confidencialidad y tienen prohibido divulgar la información generada y aportada durante el procedimiento, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete.

- **Derecho a la intimidad**

Se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento.

- **Derecho a la información y asesoramiento**

Todas las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre el mismo, sus derechos y deberes, las actuaciones que se están llevando a cabo y las resoluciones adoptadas.

- **Derecho a la protección de la salud**

La Mancomunidad Comarca de la Sidra adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso y le ofrecerá apoyo organizativo y psicológico para lograr su restablecimiento y evitar cualquier tipo de represalia.

- **Derecho de protección frente a represalias**

La organización garantizará que no se producirán represalias contra las personas que han denunciado, atestado o que han participado en las investigaciones de acoso.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución de los casos deben resolverse de manera ágil y rápida, para ello el procedimiento tiene que informar sobre los plazos de resolución de las fases. Igualmente, las actuaciones han de llevarse a cabo con profesionalidad y diligencia.

## **7. Régimen disciplinario y sancionador**

---

Los actos y las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves y muy graves**, contrarias a los valores de la entidad, por lo que no se permitirán ni tolerarán.

Se calificarán las faltas y se impondrán las sanciones correspondientes en atención a lo establecido en el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo de la Mancomunidad Comarca de la Sidra, Capítulo V, art.27 y 28.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses y/o despido.

En la determinación de la sanción, será necesario incluir aquellas situaciones que suponen **agravantes**, entre las que pueden ser:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad).
- La subordinación respecto de la persona agresora.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona denunciante hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La reincidencia en la conducta de acoso.
- Que sean varias personas las que han sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, las personas que hayan testificado o quienes realicen la investigación.

En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una sanción grave, siendo igualmente sancionable como incumplimiento grave las denuncias falsas o carentes de fundamento.

Las sanciones que la entidad podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas están recogidas en el artículo 11 del Convenio Colectivo de la Mancomunidad Comarca de la Sidra /Acuerdo de condiciones laborales.

## **8. Seguimiento del protocolo**

---

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de los expedientes con los resultados de los procedimientos, resoluciones, alegaciones, etc. con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento del protocolo en el que se incluirán:

- Indicadores desagregados relacionados con las medidas preventivas:
  - actuaciones difusión del protocolo realizadas.
  - acciones de sensibilización, información y formación para la plantilla desarrolladas y número de participantes según sexo.
  - acciones formativas para responsables de equipos, mandos intermedios y para las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial llevadas a cabo y nº de participantes según sexo.
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de actuación:
  - número de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo recibidas y tramitadas.
  - procedimientos de investigación desarrollados.



- resultados encontrados, procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo y medidas correctoras puestas en marcha.

Este informe se presentará a la dirección, a la representación legal de la plantilla y a los sindicatos.