

PLAN DE COMPLIANCE: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL

FUNDACIÓN
SAVE THE CHILDREN
ESPAÑA

Contenido

1. PROPÓSITO	2
2. NORMATIVA DE APLICACIÓN	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. DEFINICIONES.....	4
5. PREVENCIÓN DEL ACOSO.....	6
6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....	6
6.1. Comité de Prevención del Acoso.....	6
6.2. Procedimiento informal en materia de acoso.....	7
6.3. Procedimiento formal en materia de acoso.....	8
6.4. Tipificación de faltas y sanciones.....	9
7. DISPOSICIONES ADICIONALES.....	10
8. VIGENCIA.....	11

1. PROPÓSITO

La Dirección de la Fundación Save the Children (en adelante, Save the Children), con objeto de garantizar la protección de derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos a todas las personas que integran la organización y, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo, mediante una serie de principios que imposibiliten su aparición y erradiquen todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo, en el ámbito laboral. Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno y en el conjunto de la organización, Save the Children se compromete a prevenir, definir, detectar, denunciar y erradicar los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar mediante el procedimiento fijado en el presente Protocolo las reclamaciones y denuncias que puedan derivarse de tales conductas. Todo ello de acuerdo con la siguiente

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica; y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; Save the Children declara tajantemente que no tolerará esta tipología de violencias y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.

Igualmente, Save the Children se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que cualquier integrante de la organización sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello, se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

2. NORMATIVA DE APLICACIÓN

- Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo en los países miembros de la CE.
- Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional donde se insta a los Estados miembros a “adoptar las medidas adecuadas para prevenir el acoso y los actos de violencia de género, incluida la violencia y el acoso sexuales, en los locales y centros de acogida a que se refiere el apartado 1, letras a) y b), entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece:
 - que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
 - que las empresas están obligadas a "promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo";
 - que "con esta finalidad se 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 LOI);
 - 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 trabajadoras frente al mismo
 - e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: en cuanto, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, dado que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a las personas integrantes del Patronato de Save the Children, profesionales, estudiantes en prácticas, voluntariado y, en general, a todas las personas en Save the Children (en adelante, equipo colaborador), con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

También se aplicará a las personas de las empresas contratadas por Save the Children, en el marco de la cooperación entre empresas, derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL: se entiende por tal "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" (art. 7.1 LOI).

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

A continuación, se exponen algunas TIPOLOGÍAS de acoso sexual:

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición sexual. Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género pueden llevarlo a cabo tanto responsables de equipos, como profesionales del equipo, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, su identidad de género o por la percepción de su falta de adherencia a las normas socialmente establecidas de masculinidad y feminidad, minusvalorando sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos, orientación sexual, identidad y expresión de género

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación.

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.



5. PREVENCIÓN DEL ACOSO

El presente Protocolo establece los compromisos relacionados con la prevención de conductas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo, en los siguientes términos:

Primero.- El Protocolo, a efectos de su conocimiento y divulgación, será difundido entre todas las personas de Save the Children.

Segundo.- A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, así como a efectos de garantizar el cumplimiento del mismo, Save the Children podrá llevar a cabo encuestas, estudios anónimos o todo tipo de investigaciones, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que pudieran existir y conseguir así prevenir, detectar y erradicar tales conductas.

Tercero.- Save the Children velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con procesos que faciliten la inclusión, la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso.

Cuarto.- Save the Children se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre su equipo colaborador. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a los miembros de su organización que tengan competencia en el procedimiento de acoso sexual.

6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

6.1. Comité de Prevención del Acoso.

Es el órgano encargado de la prevención del acoso:

a) Composición:

El órgano de prevención del acoso está compuesto por los siguientes miembros:

- Dirección de Gestión de Personas.
- Una persona elegida, en cada caso, por la persona denunciante.
- Una persona elegida por la Dirección de Gestión de Personas, dependiendo de la reclamación o denuncia de la que se trate.
- En el caso de que la persona denunciante sea una mujer, la organización facilitará que la persona que realice la investigación como parte del Comité de Prevención del Acoso sea también una mujer.

b) Funciones:

Le corresponden las siguientes funciones:

- Recibir las denuncias de posible acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Atender a la persona que solicita la ayuda, a la mayor brevedad.

- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad, realizando las investigaciones necesarias dotadas de los medios que considere oportunos.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Realizar reuniones o mediaciones siempre que procedan y sean indispensables para el cumplimiento del objeto del presente protocolo.
- Emitir informes con las soluciones propuestas.
- Elaborar el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Llevar a cabo un seguimiento de los casos de acoso denunciados.
- Asimismo, realizará toda actuación que considere conveniente y necesaria a fin de garantizar el respeto de los derechos de los profesionales.

c) Funcionamiento:

El Comité deberá actuar con total independencia y contará con capacidad absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

En el caso de que cualquiera de los miembros del Comité de Prevención del Acoso se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. Si fuera la persona responsable de Gestión de Personas, el Órgano de Control Independiente designará otra persona.

El Comité de Prevención del Acoso estudiará y valorará cada caso de forma individualizada, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las quejas y sus informes o acuerdos serán adoptados por unanimidad. Toda la información analizada y tratada a lo largo del procedimiento será siempre mantenida con la estricta y máxima confidencialidad.

A efectos de una completa comprensión de los procedimientos e implicaciones jurídicas derivadas de la materia y a fin de salvaguardar en debida forma los derechos fundamentales de las personas, el Comité de Prevención del Acoso podrá contar con el asesoramiento de personal externo especializado.

6.2. Procedimiento informal en materia de acoso.

Si no se está seguro respecto de si un incidente o serie de incidentes constituye acoso, se debe contactar con la persona responsable de Gestión de Personas para recibir asesoramiento.

Si se cree estar siendo acosado, se debe inicialmente considerar discutir el problema con la persona que se considera responsable, si fuera posible, y explicar claramente que el comportamiento no es bienvenido e incomoda.

Si los pasos anteriores no han tenido el éxito esperado o no han sido posibles o apropiados, se seguirá el procedimiento formal.

6.3. Procedimiento formal en materia de acoso.

a) Inicio del procedimiento:

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Las personas que consideren que están siendo objeto de acoso sexual, deberán realizar una queja por escrito para iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo y comunicarla a través del siguiente correo electrónico: codigoetico@savethechildren.org

El Comité de Prevención del Acoso investigará todos los incidentes denunciados, siempre partirá de la credibilidad de la persona que presenta la queja y debe proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

El Comité de Prevención del Acoso deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A partir de la recepción de la denuncia, el Comité de Prevención del Acoso solo comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección General de la organización para que esta adopte medidas cautelares, si fuera necesario.

Entre las posibles medidas cautelares se encuentra, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

b) Tramitación del procedimiento:

El Comité de Prevención del Acoso utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada, quien deberá presentar sus alegaciones.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima, a elección de esta última, o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de ésta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación o, si se considera conveniente, de otras personas a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

c) Conclusión del procedimiento:

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité de Prevención del Acoso, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de Save the Children de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Si el Comité de Prevención del Acoso no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la organización estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

De conformidad con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, puesto en relación con el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social, una vez emitidos y analizados los correspondientes informes del Comité de Prevención del Acoso, Save the Children podrá imponer a la persona denunciada, de considerarse probado, la sanción que corresponda atendiendo la gravedad de los hechos.

6.4. Tipificación de faltas y sanciones.

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves.

En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima tenga algún tipo de diversidad funcional.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión de Prevención del Acoso.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.

j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de realizar una formación con el contenido que se especifique.

7. DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Si se advirtieran indicios claros de responsabilidad penal o delito, se podrá suspender el procedimiento notificándolo a las partes. En caso de responsabilidad penal se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad de control competente en la materia.

Segunda.- Toda la información relativa a quejas, en materia de acoso sexual, se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

Tercera.- Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

Cuarta.- Save the Children procurará la protección a la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo de la persona acosada. En caso de que la sanción impuesta a la persona acosadora no conlleve su despido, se tomarán las medidas oportunas para que acosador/a y víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible.

Además de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse.

Quinta.- Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable.

Sexta.- Cualquier abuso de este protocolo de denuncia, como la presentación de una queja que más tarde se prueba ha sido presentada maliciosamente o que se conocía era falsa, resultará en acciones disciplinarias o legales contra la persona que ha incurrido en un abuso del presente Protocolo.

Séptima.- La investigación de la situación de acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas. En este sentido, el Comité de Prevención del Acoso también se podrá reunir o llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos o terceras

personas que se considere que puedan aportar información relevante al caso. El objetivo principal de la investigación será conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas, determinar quién o quiénes llevan a cabo conductas de acoso, las características del acoso y si otros miembros del equipo colaborador lo estuvieran sufriendo.

Octava.- La Comisión de Prevención del Acoso actuará en coordinación con el Órgano de Control Independiente en materia de Prevención de Riesgos Penales (OCI) en materia de prevención del acoso. A tales efectos, se comunicarán al OCI los siguientes hechos:

- Las conductas de acoso que pudieran ser constitutivas de delito.
- Los supuestos en que se tenga conocimiento de que un miembro del equipo colaborador ha denunciado conductas de acoso ante los órganos jurisdiccionales penales.

La coordinación se realizará mediante la participación del Presidente del OCI, o el miembro del OCI que se designe, en dicha Comisión.

8. VIGENCIA

El presente Protocolo estará vigente a partir de su publicación, y sus principios y criterios de actuación deben ser aplicados conforme han sido establecidos.

Se revisará y actualizará a propuesta del Órgano de Control Independiente cuando resulte necesario en virtud de los análisis de riesgos u otras circunstancias y, en todo caso, en el plazo máximo de dos años desde la última revisión.

Cualquier cambio de este Protocolo será aprobado por el Patronato de la Fundación y se comunicará a todas las personas obligadas e interesadas en su cumplimiento.