

PROTOCOLO UNIFICADO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Fundación Save the Children

Diciembre 2024



Save the Children

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	3
2. PROPÓSITO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
4.1. Ámbito subjetivo	8
4.2. Ámbito objetivo	8
5. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS: características y sus manifestaciones	9
5.1. Acoso laboral, moral o “mobbing”	12
5.2. Acoso sexual y por razón de sexo	15
5.3. Acoso por orientación sexual, identidad sexual o de género, características sexuales y expresión de género (“acoso lgtbifóbico”)	18
5.4. Acoso en el ámbito digital	20
5.5. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	21
6. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	22
7. GARANTÍAS	25
8. COMISIÓN	27
8.1. Composición	27
8.2. Funciones	28
8.3. Funcionamiento	28
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	30
9.1. Inicio del procedimiento	30
9.2. Medidas cautelares	31
9.3. Procedimiento de instrucción informativo	31
9.4. Resolución del expediente informativo	32
9.5. Informe de instrucción y resolución de la Comisión	32
9.6. Resolución del expediente de acoso	33
9.7. Tipificación de faltas y sanciones	34
9.8. Seguimiento	35
10. VIGENCIA Y MECANISMOS DE REVISIÓN	36

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Compliance de la Fundación Save the Children (en adelante, Save the Children) hasta el año 2024 ha incluido dos protocolos frente al acoso: el laboral y el sexual y por razón de sexo. Sin embargo, la legislación (tanto nacional como supranacional), en materia de prevención del acoso, ha ido evolucionando y robusteciéndose.

La última novedad legislativa llegó de la mano de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans, y para la garantía de los derechos de las personas del colectivo LGTBI¹, que establece la obligación de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas del colectivo LGTBI.

Save the Children va un paso más allá en su compromiso con la igualdad, con una definición más amplia que integre a todo el colectivo LGTBIQ+.

La Fundación ha decidido unificar los Protocolos existentes en un solo documento que desarrolle de manera apropiada y acorde a la legislación las especificidades del acoso en el ámbito laboral: acoso moral o “mobbing”, acoso sexual y por razón de sexo y acoso por orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales y expresión de género. Para ello ha tenido en cuenta los siguientes puntos:

- 1) Un protocolo unificado proporcionará un único “punto de entrada” y mayor seguridad jurídica de las diferentes actuaciones previstas por la Fundación.
- 2) A la hora de manifestarse, el acoso puede estar motivado por diferentes razones y objetivos en los que pueden coincidir elementos de las tres vertientes.
- 3) Un único protocolo permitirá una mejor difusión y formación de su contenido entre el personal colaborador de la Fundación.

¹ [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans, y para la garantía de los derechos de las personas del colectivo LGTBI](#)

2. PROPÓSITO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Dirección de Save the Children, con objeto de garantizar la protección de derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos a todos los miembros del equipo colaborador y, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria existente al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, en todas sus manifestaciones, mediante una serie de medidas que imposibiliten su aparición y erradiquen en el ámbito laboral todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

Toda entidad, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

El acoso, en sus diferentes manifestaciones, puede llegar a producir efectos devastadores en su salud física y psíquica y así, el ordenamiento jurídico ha reconocido que el mismo representa un atentado contra los derechos fundamentales².

Save the Children reconoce que los efectos del acoso van más allá de los que pueda sufrir la persona afectada, ya que el acoso representa una amenaza para el desarrollo y cultura organizativa, por eso la importancia de articular las medidas necesarias para prevenir y combatir este tipo de comportamientos, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la Fundación.

Considerando que las conductas acosadoras generan unos costes morales y físicos a la persona acosada, además de unos costes a la propia entidad y a la sociedad en general, Save the Children se compromete a poner todos los medios para evitar que se produzcan tales conductas en el seno de la Organización y, en caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado como acoso en la entidad, proponer y adoptar actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías en aras a su erradicación, así como a proteger a la presunta víctima durante todo el procedimiento.

Este Protocolo debe convertirse en la herramienta de la Fundación para prevenir el acoso, fomentando, a su vez, la formación, la sensibilización y el desarrollo en el ámbito laboral de una cultura basada en el respeto a los derechos y libertades fundamentales; pero si, a pesar de las medidas preventivas, se llegan a cometer comportamientos constitutivos de acoso, el Protocolo indica cómo realizar una buena gestión de los casos, manteniendo la confidencialidad y profesionalidad en todo momento, dando un trato adecuado a víctima y persona acosadora, buscando la resolución del caso, con medidas sancionadoras, si son pertinentes, y acciones de la Organización encaminadas a evitar que se vuelva a dar esta situación de acoso en el futuro.

² <https://vlex.es/vid/as-derechos-fundamentales-acoso-laboral-506313830>

3. MARCO NORMATIVO

En el estudio de las conductas de acoso en el ámbito laboral debe tomarse en consideración la normativa internacional, la europea, la estatal y la autonómica.

NACIONES UNIDAS

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales nº 19 y nº35 y la Plataforma de Acción de Beijing.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, (pendiente de ratificación por España).

UNIÓN EUROPEA

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 1, 21, 23 y 31).
- Directiva 89/391 - Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo («Directiva marco»).
- 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 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

CONSEJO DE EUROPA

- Convenio Europeo de Derechos Humanos (artículo 8).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.
- Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 (en particular, artículo 26).

ESTATAL

- Constitución Española (artículos 10, 14, 15 y 40).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (artículos 27 a 43).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en particular, su artículo 48).
- 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.
- 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.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación (en particular, su artículo 6.4).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (en particular, su artículo 12).
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en particular, su artículo 15).
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

AUTONÓMICA

Andalucía:

- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Canarias:

- Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Catalunya:

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Comunidad de Madrid:

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid.

- Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI de la Comunidad de Madrid.

Comunitat Valenciana:

- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.

Euskadi:

- Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1. Ámbito subjetivo

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

Asimismo, será de aplicación a quienes soliciten un puesto de trabajo en Save the Children, a los proveedores de la entidad, a personas beneficiarias y a visitas.

También se aplicará a los profesionales de las empresas contratadas por Save the Children, en el marco de la cooperación entre empresas³. En caso de activación del Protocolo cuyo sujeto activo esté vinculado a otra entidad, la adopción de medidas correctoras se hará con coordinación de las entidades o instituciones afectadas, tal y como indica la normativa mencionada.

Cuando el sujeto activo de acoso no pertenezca al ámbito del equipo colaborador de Save the Children, no tendrá lugar la activación del Protocolo. No obstante, deberá dirigirse a la entidad con competencias sobre el mismo y asegurarse de la aplicación de procedimiento y sanción, bajo aviso de que en caso contrario la relación que une a Save the Children con esa entidad podría verse perjudicada.

4.2. Ámbito objetivo

El alcance de la aplicación de este Protocolo se extenderá tanto al lugar de trabajo habitual como a todos aquellos eventos relacionados con el trabajo y todo tipo de acontecimientos que transcurren en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la Fundación e independientemente del tipo de contrato laboral que les una a la entidad. Las manifestaciones de conductas de acoso que tengan lugar durante los descansos, en los lugares en los que el equipo colaborador realiza sus pausas, donde come o en los aseos, así como los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo entrarán también dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.

Estarán comprendidas en este alcance también las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso) y las que se produzcan por medios de comunicación privados.

³ Derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS: CARACTERÍSTICAS Y SUS MANIFESTACIONES

¿Cómo saber si nos encontramos ante hechos constitutivos de una conducta de acoso en el ámbito laboral? Para comprender mejor si estamos ante una conducta de acoso, atenderemos a las siguientes características:

- El acoso es **intencional**: las conductas hostiles pretenden provocar un daño a la víctima. Es necesario que haya una intención de dañar a la persona a la que se dirigen los actos y debe constatarse la existencia de conductas lesivas, no deseadas, susceptibles de producir un daño. También las conductas que buscan crear un entorno hostil, degradante o humillante contra la persona.
- El acoso es **personal**: los comportamientos de acoso no están dirigidos a un grupo de personas, sino a una persona en específico. El proceso es siempre directo y personal. Ello no impide que más de una persona pueda estar sufriendo acoso a manos de una sola persona perpetradora.
- El acoso **sucede en el entorno laboral**: las conductas hostiles deben ocurrir en el lugar de trabajo, (entendido en los límites indicados en el punto 4 - Ámbito de aplicación-), entre personas que están trabajando y colaborando (directa o indirectamente) para la misma Organización.
- El acoso es **discriminatorio**: quien acosa está tratando a su víctima de forma distinta que al resto de los miembros del equipo colaborador y la diferencia de trato normalmente se basa en la apreciación subjetiva y arbitraria de una circunstancia «personal o social» amparada por la prohibición constitucional de discriminar. La discriminación puede deberse al sexo, género, identidad de sexual o de género, orientación sexual, características sexuales, expresión de género, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad o convicciones expresadas por una persona. También, cuando no es discriminatorio, pero se debe a enemistad, rivalidad, etc., que suponga un trato desigual.
- El acoso es **frecuente**: “El acoso [...] se caracteriza ante todo por la repetición. Son actitudes, palabras, conductas que, tomadas por separado, pueden parecer anodinas, pero cuya repetición y sistematización las convierten en destructivas”⁴. Las conductas hostiles deben ocurrir en numerosas ocasiones, durante un periodo de tiempo más o menos largo. **Es importante señalar que los actos aislados no se consideran acoso, excepto cuando se trata de acoso sexual.**

En cuanto a la materialización del daño o el daño producido por el acoso, prima la consideración de que **no es necesario que el daño o el menoscabo se materialicen, sino que basta con que exista el riesgo de sufrir ese daño por parte de la persona que recibe y sufre las conductas de acoso**⁵.

⁴ Irigoyen, Marie-France, Op cit., p. 30.

⁵ La misma Sentencia TC 56/2019, indica que no es preciso «que la lesión de la integridad moral se haya consumado, sino que a efectos de que el derecho invocado se estime lesionado, basta con que exista un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse.

El acoso puede presentarse de diferentes maneras⁶, en función de cómo se ejerce y de cuáles son las razones, objetivos o finalidades que lo motivan. Los elementos que hemos enumerado anteriormente se matizarán además en función de la motivación de la persona que ejerce el acoso y de la finalidad perseguida:

A. De acuerdo a la posición jerárquica de quien ejerce el acoso

Puede ser horizontal o vertical:

a) Horizontal

Este tipo de acoso se presenta cuando la persona acosadora y la víctima se encuentran en la misma posición o mantienen la misma jerarquía dentro de una Organización. Es decir, las humillaciones y vejaciones son ejecutadas por los mismos colegas de trabajo. Las causas más comunes pueden ser la enemistad entre colaboradores debido a intereses opuestos, competición por un puesto concreto o una promoción, etc.

a) Vertical

Se manifiesta en personas que están por encima o por debajo de la posición jerárquica de quien sufre el acoso. Se puede clasificar el acoso vertical de la siguiente forma:

- Acoso vertical ascendente: Se trata de un tipo de acoso en el que una persona trabajadora es agredida y hostigada por uno o varios empleados de una jerarquía o categoría laboral inferior.
- Acoso vertical descendente: Se caracteriza por que una persona trabajadora es acosada por otra que se encuentra en una posición jerárquica superior o que tiene capacidad de decisión sobre sus condiciones laborales.

B. Acoso discriminatorio

Es el que se efectúa contra una persona trabajadora por el hecho de ser diferente. La discriminación puede estar motivada por diferentes motivos o características de la persona que sufre la discriminación: sexo, raza, origen, creencias religiosas o políticas, orientación sexual o de género, discapacidad, etc.

En esta modalidad se engloba el acoso sexual y por razón de sexo, así como el acoso por orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales y expresión de género.

La conducta discriminatoria tiene, a su vez, diferentes manifestaciones:

- a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable, por ejemplo, por razón de su orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales y expresión de género.

⁶ La prohibición de las conductas descritas a continuación se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 173.1 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tipifica el acoso dentro de los delitos contra la integridad moral ("El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima"), siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

- b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales y expresión de género.
- c) Discriminación múltiple: se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación legalmente tasadas.
- d) Discriminación interseccional: se produce cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- e) Discriminación por asociación: se produce cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas⁷, es objeto de un trato discriminatorio.
- f) Discriminación por error: es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- g) Represalia discriminatoria: cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

En este Protocolo abordamos a continuación, las siguientes formas de acoso en el ámbito laboral:

- Acoso moral
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales y expresión de género

Varias modalidades de acoso pueden darse al mismo tiempo o pueden sucederse unas a otras. Por ejemplo, conductas de acoso moral pueden ir precedidas de conductas típicas de acoso sexual cuando este ha sido rechazado de manera manifiesta (el acoso moral podría ejercerse como una respuesta a ese rechazo). Asimismo, elementos presentes en las manifestaciones del acoso moral pueden darse al mismo tiempo que sucede el acoso motivado por la lgtbifobia.

⁷ Artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: “Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

5.1. ACOSO LABORAL, MORAL O “MOBBING”

5.1.1. Definición

Toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona, en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

“El acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión”⁸.

“El acoso moral se sitúa, al menos al principio, a partir de percepciones mínimas y por ello es tan difícil de probar en el sentido jurídico del término. Además, dada la naturaleza extremadamente sutil y oculta de los hechos de acoso moral, no es fácil aportar pruebas de ello. Muy a menudo, el asalariado sólo toma conciencia de su situación cuando ya es muy tarde, cuando está muy afectado y de baja laboral”⁹.

Las anteriores son algunas descripciones del llamado acoso moral desde el punto de vista de la doctrina y la jurisprudencia.

Se considera el *mobbing* como una forma característica de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que se establecen en el centro de trabajo donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la de la víctima, que a menudo implica alterar su entorno social en el trabajo.

Uno de los elementos clave para poder determinar que estamos ante una situación de acoso moral es la repetición y la frecuencia con que se manifiesta y se sufre.

En función del objetivo que se persigue, el acoso moral se manifestará a partir de diferentes actitudes o acciones de hostigamiento, que se clasifican de la siguiente manera:

a) Estratégico

El acoso estratégico o institucional es una forma específica de acoso laboral en la que se busca desestabilizar a una persona empleada con el objetivo de forzar su salida de la Organización. Este tipo de hostigamiento suele estar diseñado como parte de una estrategia más amplia, donde se utilizan conductas hostiles y presiones constantes para afectar a la estabilidad emocional y laboral de la persona trabajadora acosada.

⁸ Irigoyen, Marie-France, El acoso moral en el trabajo, Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona, 2001, p. 19.

⁹ Irigoyen, Marie-France, Op cit., p. 297.

El acoso estratégico puede manifestarse a través de sobrecargas de trabajo injustificadas, asignación de tareas imposibles de cumplir, exclusiones deliberadas, críticas constantes e infundadas, entre otras acciones destinadas a crear un ambiente adverso para la persona empleada.

Esta forma de acoso suele tener como objetivo que la víctima se vea presionada a dejar el puesto sin reclamar beneficios o indemnizaciones, reduciendo costes para la entidad empleadora.

b) De dirección de gestión

Se ejerce desde puestos de dirección de una entidad con el objetivo de que se vaya una persona empleada que no se muestra sumisa a las directrices de la Organización, para llegar a un extremo de esclavismo o hacer que salga la persona que no cubre las expectativas de sus superiores.

A través de este tipo de acoso se busca infundir la sensación de miedo en el personal para mejorar los niveles de productividad de la entidad.

c) Disciplinario

Se caracteriza por ejercer presión sobre una persona empleada con el objetivo de que se comporte de una manera específica, a menudo mediante la imposición de medidas disciplinarias injustificadas o desproporcionadas. Este tipo de acoso puede implicar la utilización de sanciones disciplinarias de forma abusiva para intimidar, controlar o castigar a la persona trabajadora afectada, generando un ambiente laboral hostil e inseguro.

d) Perverso

Tipo de acoso¹⁰ que sucede en el entorno laboral pero que no tiene un objetivo laboral. Se lleva a cabo para satisfacer la personalidad manipulativa y hostigadora de la persona acosadora. Es un tipo de acoso muy perjudicial ya que las causas que lo producen raramente pueden solucionarse implantando otras dinámicas de trabajo o estrategias laborales mientras la persona que acosa siga en la entidad o no sea reeducada. Es habitual que el *mobbing* perverso sea horizontal o ascendente.

Estas cuatro actitudes de hostigamiento de muy distinta índole conducen al aislamiento de la víctima en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su puesto de trabajo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometida⁶.

5.1.2. ¿Cómo se manifiesta?

Se manifiesta de las siguientes formas:

- Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento, vaciamiento de funciones o degradación de tareas.
- Acciones destinadas a discriminar, desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política, sindical o religiosa, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la entidad.

¹⁰ Sentencia del TC nº 56/19 Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 06-05-2019 (STC 56/2019).

- Alterar el entorno laboral de la persona, incitando a sus compañeros/as de trabajo contra ella, ya sea animando a no dirigirle la palabra, aislar o no integrar a la víctima en su entorno laboral o grupo de trabajo.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Desacreditar la capacidad laboral y deterioro de las condiciones de trabajo, atacando sistemáticamente a una persona con críticas destructivas hacia su trabajo, ya sea declarando su incompetencia, cuestionando injustificadamente sus capacidades, afirmando en público los errores de la persona afectada, establecerla como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante burlas, amenazas, gritos o insultos para minarla psicológicamente, atacando su dignidad.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo, así como realizar amenazas directas relativas a la pérdida o exclusión del puesto y/o amenazas indirectas realizadas a otras personas sobre la continuidad del puesto de trabajo.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.
- Amenazar con denunciar a la persona acosada ante el OCI o Comité de Salvaguarda.

5.1.3. ¿Qué no es acoso moral?

No podemos contemplar como acoso moral las siguientes conductas:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral, pero el acoso laboral exige una actuación desde una posición de poder.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no son realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Las conductas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos ni tienen una intencionalidad de provocar un daño psicológico a quien las recibe (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

5.2. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5.2.1 Acoso sexual

5.2.1.1. Definición

Comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se cree un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un **efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres**. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo¹¹.

En cualquier caso, **dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo**. Asimismo, el acoso sexual puede provenir, no solo de una conducta sistemática, sino también de **un solo acto, lo que lo diferencia del acoso moral**. En algunas ocasiones, el acoso moral tiene lugar precisamente como consecuencia de la negativa a mantener relaciones sexuales o el rechazo de proposiciones de índole sexual.

Para apreciar que ha existido acoso sexual, **no es necesario que las solicitudes de contenido sexual favores sexuales lleguen a obtenerse**, sino que basta con su solicitud⁸.

En resumen, como indicó la Organización Internacional del trabajo (OIT)⁹, para que se trate de acoso sexual **es necesaria la confluencia de los 3 siguientes aspectos negativos**:

- Un comportamiento de carácter sexual,
- No deseado y ofensivo y
- Crea un entorno laboral intimidatorio y hostil para la persona que lo sufre.

5.2.1.2. ¿Cómo se manifiesta?

Son 3 tipos de conductas: verbales, no verbales y físicas.

A. Conductas verbales

- Supuestos de insinuaciones sexuales molestas
- Proposiciones o presión para la actividad sexual
- Flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios con connotaciones sexuales sobre la apariencia física.

B. Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos
- Difusión de imágenes o videos privados de carácter sexual

¹¹ Ministerio de Igualdad, Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral: www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf

- Miradas y gestos impúdicos u obscenos
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual

C. Conductas físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado, incluyendo roces o pellizcos
- Abrazos o besos no deseados
- Acercamiento físico excesivo e innecesario

También se entenderá como acoso sexual:

- **El acoso de intercambio o “chantaje sexual”:** aquel que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- **El acoso ambiental:** su característica principal es que la persona acosadora crea un **entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo** para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de **naturaleza sexual**. Puede ser realizado 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. Ejemplo de este tipo de conductas son los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

5.2.2. Acoso por razón de sexo

5.2.2.1. Definición

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Al igual que el acoso sexual, se considera discriminatorio.

Se produce cuando las razones sobre las cuales se sustenta el acoso tienen que ver con el sexo de la persona o con identidades y expresiones de género que “se salen de la norma” y por tanto cuestionan el sistema de dominación prevaleciente en el entorno laboral.

En este caso, el acoso se expresa como una forma de “castigo” frente a aquellas personas que ponen en cuestión los mandatos de género. A diferencia del acoso sexual, el acoso por motivo de género no suele estar motivado por un interés de orden sexual. En realidad, este acoso nace a menudo de la hostilidad y tiene por objeto hacer que la persona acosada se sienta excluida de su entorno.

El motivo de estos comportamientos **debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas** (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la

discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, **el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres** (por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes).

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración.

5.2.2.2. ¿Cómo se manifiesta?

Se manifiesta con las siguientes conductas:

A. Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos
- 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
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc. de la persona
- Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

B. Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento)
- Ignorar la presencia de la persona
- No dirigir la palabra a la persona
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona
- No permitir que la persona se exprese
- Evitar todo contacto visual con la persona
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

C. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas
- Amenazas verbales o por escrito
- Gritos y/o insultos
- Llamadas telefónicas atemorizantes
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud

D. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.3. ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y EXPRESIÓN DE GÉNERO (“ACOSO LGTBIFÓBICO”)

5.3.1. Definición

Cualquier comportamiento, verbal o físico, no deseado ni solicitado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

“Un 42% de las personas LGTBI+ han sufrido algún tipo de violencia verbal en el trabajo”¹².

Al igual que en el caso del acoso por razón de sexo, se trata de un tipo de acoso discriminatorio, que rechaza la diversidad sexual que comprende todas aquellas realidades que difieren de “la norma”. Es un tipo de acoso que se cimienta en la creencia o la perpetuación de estereotipos y roles de género que conforman el sistema heteronormativo y la idea de que debe imperar una única manifestación de la expresión de género o identidad sexual.

A efectos de este Protocolo, se tomarán como referencia las siguientes definiciones:

- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** es la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **IDENTIDAD SEXUAL:** es la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **INTERSEXUALIDAD:** es la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO:** es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

¹² Estudio: [“Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España”](#), Área Confederada LGTBI de UGT.

- **PERSONA TRANS:** es la persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **FAMILIA LGTBI:** es la familia en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais, trans, bisexuales o intersexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- **LGTBI:** colectivo que incluye a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales.
- **LGTBIQ+:** colectivo que incluye a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y colectivos que no están representados en las siglas anteriores. De esta forma, están incluidas identidades como el género fluido o las personas no binarias, así como otras orientaciones sexuales como la pansexualidad (sentir atracción sexual y/o romántica por las personas sin importar su sexo o género), la asexualidad (personas que no experimentan atracción sexual y/o no desean contacto sexual) o la demisexualidad (personas que solo sienten atracción sexual hacia alguien después de haber formado un fuerte lazo emocional).
- **QUEER:** es la persona que rechaza todo tipo de clasificaciones del sistema binario hombre/mujer, heterosexualidad/homosexualidad. No se identifica con ninguna etiqueta y quieren vivir su identidad sexual de forma libre y sin discriminación.

5.3.2. ¿Cómo se manifiesta?

Pueden ser conductas verbales, conductas no verbales o conductas físicas:

A. Conductas verbales

- Comentarios que perpetúan estereotipos sexuales y de género relativos a la comunidad LGTBIQ+ con intención despectiva y/o denigrante.
- Bromas sexuales ofensivas sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.
- Comentarios obscenos sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Difusión de rumores sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de carácter ofensivo sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género. Por ejemplo, la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una persona trans utilizando para ello lenguaje que no se corresponde con su identidad sexual o no respetar la identidad y/o el nombre elegido por dicha persona.
- La realización reiterada de preguntas acerca de la vida íntima, sexual o afectiva en razón de la orientación sexual, la identidad sexual o de género, las características sexuales o la expresión de género.
- La asociación con actividades delictivas en razón de la orientación sexual, la identidad sexual o de género, las características sexuales o la expresión de género.

- La asociación con estados de salud estigmatizados en razón de la orientación sexual, la identidad sexual o de género, las características sexuales o la expresión de género.

B. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Envío de cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales o expresión de género.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales o expresión de género.
- La denegación constante de la asignación de determinadas tareas o responsabilidades por no considerar a la persona apta para ellas en función de su orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales o expresión de género.
- La denegación de acceso a espacios específicos correspondientes a su género, como los aseos, o cualquier tipo de reprobación o impedimento.

C. Conductas de carácter físico:

- Agresiones físicas por razón de orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales y expresión de género.

5.4. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

5.4.1. Definición

Cualquier conducta a la que se refiere este Protocolo que se produzca utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales.

En estas conductas no es necesario que la persona agresora y la víctima tengan un contacto físico presencial.

El uso cada vez más extendido de las tecnologías de la información y la comunicación y el régimen de teletrabajo han modificado las formas en que las personas se comunican y relacionan en el ámbito laboral. Así, el ámbito digital se ha convertido en otro espacio en el que pueden darse las expresiones de acoso que aborda este Protocolo.

Esta dimensión del acoso ha sido abordada en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia¹³ que señala que “*las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral*”.

Por lo tanto, se debe prestar atención en el entorno laboral al espacio físico y al espacio digital, identificando las peculiaridades del mismo, los riesgos para la materialización de las conductas constitutivas de acoso y las oportunidades de prevención que ofrece (por ejemplo, de cara a proporcionar formaciones on-line), procurando que sea un espacio seguro para todas las personas.

¹³ Artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

5.5. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

5.5.1. Definición

Cualquier delito contrario a la libertad sexual y/o a la integridad moral en el trabajo.

Todas las entidades **deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo¹⁴.

Si una persona trabajadora activa el Protocolo por considerar que está siendo víctima de un **delito** contrario a la libertad sexual o a la integridad moral, se aceptará la denuncia, resultando preceptivo dar traslado al Ministerio Fiscal y, en su caso, **resolver internamente adoptando las correspondientes medidas cautelares que conllevarán, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima.**

En las conductas delictivas debemos diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual:

A. Delitos contra la integridad moral¹⁵

- Infligir a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.
- Actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima, prevaliéndose de su relación de superioridad.
- Expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Por lo tanto, estaremos ante una conducta constitutiva de este delito cuando se den los siguientes 3 elementos:

- a) Un acto claro e inequívoco de contenido vejatorio
- b) Un padecimiento físico o psíquico
- c) Un comportamiento degradante o humillante que incida en el concepto de dignidad de la persona afectada por el delito

B. Delitos contra la libertad sexual. Son aquellos recogidos en el Título VIII del Código Penal, entre los que diferenciamos:

- Las agresiones sexuales¹⁶
- Las agresiones sexuales a menores de dieciséis años¹⁷
- El acoso sexual¹⁸
- Exhibicionismo y provocación sexual¹⁹
- Delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores²⁰

¹⁴ Artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

¹⁵ Artículo 173 del Código Penal.

¹⁶ Artículos 178, 179 y 180 del Código Penal.

¹⁷ Artículos 181, 182, 183 y 183 bis del Código Penal.

¹⁸ Artículo 184 del Código Penal.

¹⁹ Artículo 185 y 186 del Código Penal.

²⁰ Artículos 187, 188, 189, 189 bis y 189 ter del Código Penal.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

La prevención y la sensibilización constituyen el mejor abordaje contra la aparición de conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral, y si bien es imperativo contar con los instrumentos necesarios para identificarlo y sancionarlo, la labor previa es también una obligación para la Fundación.

Save the Children reconoce la importancia de la implicación de todo el equipo colaborador para **crear espacios de trabajo seguros e instaurar una verdadera cultura de tolerancia cero** frente a todo tipo de conducta acosadora que persiga la vejación, humillación, descrédito y daño físico o psíquico de cualquier persona del equipo colaborador.

Enfoque de prevención

Tal y como se recoge en la “Visión 2030” de Save the Children, buscamos ser una Organización para el futuro: entre otros principios, queremos ser “una comunidad basada en los principios feministas del cuidado”, y contar con un equipo humano que sea “ejemplo de compromiso con la misión y de competencia profesional diversa”.

Por ello, la Fundación se compromete a adoptar los siguientes enfoques a la hora de prevenir, identificar y acabar con el acoso:

- **Perspectiva de género:**

Para entender la violencia sexual, la violencia de género o violencia basada en género debemos reconocer que nuestra sociedad todavía está organizada a través de un sistema jerárquico cimentado en la interpretación cultural de la diferencia sexual que perpetúa determinadas relaciones de poder, donde los varones cis heterosexuales ocupan una posición dominante y privilegiada, mientras que las mujeres, niñas y personas LGBTIQ+ ocupan una posición desaventajada y subordinada. Estas relaciones de poder atraviesan todas las dimensiones de la sociedad, no dependen de ideologías ni discursos, y se manifiestan y reproducen a través de la educación, los medios de comunicación, las leyes, la organización de la vida familiar, el ocio, la cultura... y los entornos laborales, incluyendo en el ámbito de la acción social y la cooperación al desarrollo. Por ello, se hace necesario aplicar una perspectiva de género a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, especialmente teniendo en cuenta la composición de un sector todavía feminizado como es el de la acción social e intervención y la cooperación al desarrollo y acción humanitaria.

- **Enfoque interseccional:**

Es el análisis de cómo interactúan en una persona o colectivo diferentes categorías sospechosas de discriminación y, específicamente cuando se cruzan varias de ellas en manifestaciones de discriminación/dominación. Así, para cada sociedad concreta, las condiciones de vida de una persona se deben interpretar atendiendo de forma combinada a su sexo/género, clase social, nacionalidad, raza/color, sexualidad, religión, lengua, discapacidad, edad/generaciones, entre otras. El enfoque de interseccionalidad es fundamental porque permite visibilizar la diversidad de significaciones, vivencias y consecuencias de la violencia basada en género, así como de discursos que la legitiman y justifican²¹.

²¹ IBERESCENA, “Guía de prevención de violencia basada en género en el marco de los proyectos de la convocatoria iberescena: cómo realizar su articulación con perspectiva interseccional y enfoque intercultural”.

Enfoque intercultural:

Consiste en reconocer y visibilizar las diversidades culturales, sus historias y experiencias de las personas, sin entrar en contradicción con la garantía de los derechos fundamentales universalmente reconocidos.

Factores que facilitan la aparición de conductas

Cualquier persona es susceptible de sufrir acoso, tanto moral como sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual o de género, características sexuales y expresión de género.

No obstante, este Protocolo quiere tener en cuenta los datos disponibles, que indican que *“es más frecuente en mujeres solas (solteras, viudas o separadas), con cargas familiares, con poca antigüedad en la empresa, con contrato temporal, en puestos o categorías generalmente ocupados por hombres, y con perfiles más vulnerables como pueden ser los colectivos de inmigrantes”*²². Considerar estos datos a la hora de valorar la posibilidad de que haya perfiles más vulnerables y actuar en consecuencia es importante.

Condiciones psicosociales u organizativas deficitarias

Estudios empíricos han mostrado una importante relación entre una organización pobre del trabajo y la aparición de conductas de acoso, que se ven favorecidas en organizaciones con un método de trabajo y producción con una organización pobre, con ausencia de interés por parte de los superiores y apoyo jerárquico inadecuado o inexistente, o con presencia de múltiples jerarquías, con cargas excesivas de trabajo o mala distribución de la misma, con una deficiente organización diaria del trabajo, con la existencia de líderes espontáneos no oficiales, con un trabajo con bajo contenido, con conflictos de rol, con flujos pobres de información, con inequidad y falta de ética en los estilos de mando, etc.

Gestión de conflictos deficitaria o inexistente

Los conflictos son consustanciales a las relaciones interpersonales laborales y por tanto es normal la existencia de diferentes puntos de vista, discrepancias o conflictos más o menos abiertos y declarados. Los superiores y el estilo de mando pueden favorecer la aparición de acoso psicológico en el trabajo con actitudes y conductas que pueden incrementar la escalada del conflicto: de un lado, mediante la negación del mismo o la inacción por desentenderse del asunto y, de otro, con la implicación y participación activa en el conflicto del lado de la parte más fuerte y, por tanto, incrementando la estigmatización del afectado, con independencia del origen y la naturaleza del conflicto.

Medidas de prevención

- **Política de tolerancia cero:**

A efectos del presente Protocolo, todo el equipo colaborador de Save the Children se compromete a seguir y poner en práctica una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, intimidación y hostigamiento en el lugar de trabajo y tomar todas las medidas a su alcance para prevenir y responder a cualquier acoso, intimidación y hostigamiento real, intento o amenaza de acoso que involucre al personal o representantes de Save the Children.

²² Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST), 2024.

En coherencia con esta afirmación, los miembros del equipo colaborador que alberguen sospecha o tengan conocimiento de conductas constitutivas de acoso, intimidación, hostigamiento, presuntos o reales, deberán informar de ello y mantener la confidencialidad de las informaciones compartidas.

La omisión de la comunicación o denuncia, existiendo pleno conocimiento de alguna conducta o situación de las descritas en el punto 5 de este Protocolo, se considerará contraria al Código Ético de la entidad y podrá dar lugar a medidas sancionadoras.

Asimismo, las personas vinculadas por este Protocolo tendrán el deber de colaborar y cooperar con cualquier investigación que se ponga en marcha para esclarecer los hechos denunciados.

- **Comunicación:**

Tras su adopción, el Protocolo, a efectos de su conocimiento y divulgación, será difundido entre todas las personas que componen el equipo colaborador de Save the Children a través de los medios que la entidad considere más apropiados.

Se dará a conocer a todas las personas que ingresen por primera vez en Save the Children, poniéndolo a su disposición de la manera más indicada.

El Protocolo estará disponible para su consulta por parte del equipo colaborador, así como por cualquier persona externa que desee consultarlo, de manera accesible y sencilla.

Igualmente, Save the Children pondrá en conocimiento de proveedores, consultores, y cualquier tipo de contratación externa la existencia de este Protocolo, así como los canales oficiales para notificar una posible situación de acoso.

- **Sensibilización:**

Save the Children promoverá un entorno de trabajo seguro y un ambiente de respeto, promoviendo entre todo el equipo colaborador los valores de igualdad de trato, respecto a las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

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 cualquier clase de investigación dirigida a evaluar la naturaleza y frecuencia de casos de acoso que pudieran existir, así como prevenir, detectar y erradicar tales conductas.

- **Capacitación y formación:**

Save the Children se compromete a formar de manera periódica al equipo colaborador en la reflexión sobre los propios prejuicios respecto de las características personales que motivan más frecuentemente las conductas de acoso, la identificación de las conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral, los elementos ambientales, culturales, etc. que pueden propiciar la aparición de dichas conductas, la manera de afrontarlo a nivel personal y psicológico cuando se es víctima, evitando la propia culpabilización, así como en el contenido del Protocolo, pautas de actuación y buenas prácticas para la prevención de la aparición del acoso y resolución pacífica de los conflictos interpersonales en el espacio de trabajo.

Save the Children se compromete a proporcionar una capacitación específica en materia de prevención del acoso LGTBIfóbico, sensibilización sobre las realidades LGTBIf+ y la importancia de un entorno inclusivo.

7. GARANTÍAS

El procedimiento de actuación reflejado en este Protocolo, y los criterios en que se base, deberá regirse por una serie de garantías:

- **Diligencia y celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **Confidencialidad y protección de datos:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Asimismo, se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas** ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- **Información:** las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.
- **Seguridad jurídica:** las partes implicadas deberán guiar su actuación en base a los principios de este Protocolo y la normativa vigente que le es de aplicación. La Comisión y, en su caso, la entidad, se atenderán a actuaciones previsibles, ponderadas, objetivas y proporcionales a la gravedad de los hechos esclarecidos.
- **Imparcialidad:** el procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos reclamados. Cualquier conflicto de interés existente o sobrevenido deberá ser comunicado.
- **Derecho a tutela judicial:** cualquier persona, comprendida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que considere que ha sido objeto de acoso puede interponer una denuncia interna, según el presente Protocolo, sin que ello suponga renuncia alguna al ejercicio de las acciones penales, civiles o administrativas a las que pueda tener derecho.
- **Principio de cuidados destinados a evitar situaciones de doble victimización:** las actuaciones dirigidas a esclarecer los hechos se llevarán a cabo de manera eficaz, eficiente y coordinada, con respecto a la intimidad de la persona afectada por una situación de acoso.
- **Garantía de indemnidad y prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que efectúen una reclamación, comparezcan como testigos o participen en una investigación.
- **Restitución de derechos:** las víctimas de acoso tendrán derecho a ser restituidas a las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si éstas hubieran sido modificadas.

- **Especialización:** intervendrán en la investigación de las denuncias personas con conocimiento especializado del tipo de acoso del que se trate.
- **Reparación del daño:** no solo se impondrán las sanciones que correspondan a las personas que hayan cometido conductas de acoso, sino que también se adoptarán las medidas necesarias para reparar el daño sufrido por la persona acosada. Estas medidas pueden incluir: reconocimiento público o privado (a elección de la víctima) del daño causado y las eventuales negligencias cometidas, refuerzo de las medidas de sensibilización y formación en su equipo, si se considera necesario en consulta con la víctima, y/o acceso a servicios de apoyo psicológico.

8. COMISIÓN

Se constituye una Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

8.1. Composición

La Comisión estará compuesta por cuatro personas del equipo colaborador:

- Una persona que ocupe el rol de **Secretario/a**. Será la encargada de la tramitación administrativa del Expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será designada por la Fundación.
- Dos personas que ocupen el rol de **Instructor/a**. Serán encargadas de realizar la instrucción²³, además de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargadas de elaborar el Informe de conclusiones. Serán designadas por la Fundación y tendrán que tener formación específica en materia de acoso laboral. Estas personas se irán turnando en la instrucción, de modo que haya alternancia en la investigación. Cada caso será instruido por una persona distinta para no sobrecargar de trabajo a una sola persona.
- Una persona que ocupe el rol de **Asesor/a**. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso moral, en acoso sexual y por razón de sexo y en acoso por orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales y expresión de género.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad y la protección de datos de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión serán fijas y tendrán una persona de sustitución. Esta composición tendrá una duración de 4 años y todas las personas deberán firmar un compromiso de confidencialidad.

La representación legal de las personas trabajadoras de la Fundación identificará un miembro de esta Comisión, teniendo en cuenta que todos los perfiles que compongan la misma requieren de una especialización y conocimiento para el desempeño de este rol.

El tiempo de trabajo que exceda a la jornada dedicado por los componentes a la Comisión se compensará según lo establecido en el Convenio de la Fundación.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

No podrán ser designadas para formar parte de la Comisión personas trabajadoras de la entidad con potestad sancionadora.

²³ Investigación.

Las personas indicadas que forman esta Comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas. Compartir con la víctima características como el sexo, la orientación o la identidad sexuales, las características sexuales o la expresión de género no se considerará por sí solo indicio de parcialidad. Si cualquiera de los miembros de la Comisión se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación afectiva o de parentesco, 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 proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso y la Dirección General deberá designar a otra persona de esa misma Dirección en su lugar. En caso de la existencia de estas causas, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

La Comisión recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de sus funciones.

8.2. Funciones

- Recibir las denuncias de posible acoso moral, sexual o por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual o de género, característica sexuales y expresión de género.
- Atender a la/s persona/s que solicita/n la ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar las denuncias de manera 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.
- Elaborar un informe de hallazgos y conclusiones relativos a los hechos denunciados, que aborde especialmente los elementos relativos a motivos discriminatorios del acoso, en su caso.
- Emitir una resolución de conclusiones y propuesta de sanción o absolución.
- Llevar a cabo un seguimiento de los casos denunciados (tal y como se indica en el punto 10 de este Protocolo) y prestar a las personas denunciantes y/o afectadas el apoyo que puedan necesitar a través de las medidas que se estimen oportunas.
- Realizar toda actuación que considere conveniente y necesaria a fin de garantizar el respeto de los derechos del personal afectado.

8.3. Funcionamiento

La Comisión deberá actuar con total independencia y contará con capacidad absoluta en este ámbito. Deberá actuar con discreción y confidencialidad sobre el tema que se le expone. Y, en ningún modo, deberá dar a conocer la existencia de un caso en activo ni la investigación en curso, estando reservada dicha información estrictamente a las personas involucradas en el proceso o que deban ser consultadas para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

La Comisión estudiará y valorará cada caso de forma individualizada y tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación. La resolución de las denuncias y sus acuerdos o recomendaciones se decidirán por unanimidad. Toda la información analizada y tratada a lo largo del procedimiento será siempre mantenida con la máxima confidencialidad.

Cuando de la denuncia planteada, la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva, se dará el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. Inicio del procedimiento

1. El procedimiento se iniciará por medio de una denuncia presentada a través del Sistema de Notificación e Información Interna de Save the Children (canal de denuncias).
2. La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:
 - a. Identidad de la persona acosada
 - b. Identidad de la persona presuntamente acosadora
 - c. Descripción detallada de los hechos que se consideran constitutivos del acoso
 - d. Periodo, lugar de los hechos y frecuencia
 - e. Si hubiera, pruebas materiales o identificación de posibles testigos
3. El Órgano de Control Independiente (OCI) es el encargado de recibir, gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que pueda interponerse por el equipo colaborador de Save the Children a través del Sistema de Notificación e Información Interna. Cuando el OCI reciba un caso de acoso, bien porque sea así denominado por la persona denunciante o bien porque el OCI estime que la naturaleza de los hechos denunciados pueda ser constitutivo de acoso, **dará traslado de la denuncia a la Comisión en el plazo máximo de 3 días naturales**. Al mismo tiempo, deberá dar acuse de recibo de la comunicación al informante (siempre que no sea anónimo), **en el plazo de los 7 días naturales siguientes a su recepción**.
4. **La Comisión** realizará un análisis preliminar de los hechos denunciados y en un **plazo no superior a 10 días naturales desde la recepción de la denuncia decidirá**:
 - a. Inadmitir la denuncia, en alguno de los siguientes casos:
 - i. Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
 - ii. Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico.
 - iii. Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito. En este último caso, además de la inadmisión, se remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito.
 - iv. Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias que justifiquen un seguimiento distinto.

La inadmisión se comunicará al informante dentro de los 5 días hábiles siguientes a la adopción del acuerdo de inadmisión, salvo que la comunicación fuera anónima o el informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones.

- b. Admitir a trámite la denuncia e iniciar un procedimiento de instrucción informativo. **La admisión a trámite se comunicará al informante dentro de los 5 días hábiles siguientes a la**

adopción del acuerdo de admisión, salvo que la comunicación fuera anónima o el informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones de la persona Responsable del Sistema.

5. En base al principio de economía procedimental, cabe la acumulación de reclamaciones idénticas o similares.
6. Si una denuncia contra una persona acosadora se trata de una acusación fraudulenta²⁴, tras la investigación de los hechos denunciados, la persona denunciante será sancionada, de acuerdo a la normativa aplicable.
7. La Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo podrá convocar de oficio a la Comisión al detectarse situaciones que puedan ser constitutivas de acoso.

9.2. Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo adoptará 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.

Al margen de otras medidas cautelares, se procederá a separar a la presunta persona acosadora de la víctima y se le ofrecerá apoyo psicológico.

9.3. Procedimiento de instrucción informativo

1. En el desarrollo del procedimiento la persona instructora dará primero audiencia a la víctima (y a la persona informante, si fuera distinta de la víctima de acoso). 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 de la instrucción), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.
2. A continuación, se dará audiencia a la persona denunciada.
3. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un/a abogado/a y/o miembro del Comité de Empresa, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
4. A la vista de las alegaciones de las partes, la persona instructora practicará las pruebas y entrevistará a los/as testigos señalados tanto por la parte denunciante como denunciada, así como a cualquier otro que estime conveniente. De todas las entrevistas realizadas, tanto a denunciante, denunciado/a y testigos/as, se levantará acta. Las personas trabajadoras que, durante todo el proceso, sean citadas por la persona instructora estarán obligadas a comparecer y a colaborar en el esclarecimiento de los hechos.

²⁴ Falso acoso es cualquier situación provocada por la persona denunciante al realizar una acusación fraudulenta hacia la persona denunciada, que puede llegar a convertir al supuesto acosador en víctima. La denuncia debe incluir una serie de hechos inexistentes y debe presentarse con conciencia y voluntad de dañar a la persona denunciada. Este falso acoso puede ser respecto a cualquiera de las conductas de acoso citadas en este documento.

5. Las personas denunciante y denunciada, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que puedan disponer en apoyo a su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos. Además, la persona instructora podrá solicitar en todo momento a cualquiera de las partes la presentación de documentos o información, que deberán facilitarse en el plazo fijado por la persona instructora.

6. La Comisión, si lo estima pertinente, solicitará asesoramiento externo experto en la materia durante la instrucción del procedimiento. Esta persona externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

7. El procedimiento de instrucción deberá resolverse en el plazo máximo de 15 días naturales desde la decisión de la Comisión de admitir a trámite la denuncia/comunicación. Este plazo podrá ampliarse hasta un máximo de treinta días naturales por motivo de la complejidad del caso o la falta de recursos humanos.

9.4. Resolución del expediente informativo

1. Finalizada la fase de investigación, la persona instructora emitirá un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas, proponiendo de forma motivada:

- a. El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso. Se podrán proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas denunciante y denunciada.
- b. La apertura de un expediente disciplinario a la persona denunciada, por entender que la persona denunciante, o en su caso la víctima, ha sufrido acoso.

2. En este último caso, se le incoará a la persona presunta responsable un expediente disciplinario, redactándose el pliego de cargos correspondiente, recogiendo los hechos constatados por la persona instructora y el plazo que tiene para presentar alegaciones. **La persona presunta agresora tendrá un plazo máximo de siete días naturales para formular alegaciones.** Las alegaciones se podrán formular tanto por escrito como en vista oral.

9.5. Informe de instrucción y resolución de la Comisión

1. El informe de instrucción deberá contener al menos la siguiente información:

- a. Un índice de la documentación aportada y utilizada en el procedimiento, que comprenderá también toda documentación institucional, organizativa o de otra naturaleza que los miembros de la Comisión hayan utilizado para verificar la existencia de los hechos denunciados.
- b. Un resumen de los principales hechos del caso, que resulten probados a juicio de la persona instructora.
- c. Un resumen de las diligencias practicadas a lo largo del procedimiento.
- d. Un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes en relación con los hechos o conductas denunciados.

- e. Una propuesta de resolución del procedimiento acerca de la existencia o no de una situación de acoso laboral.
- f. En su caso, la acción o acciones propuestas a la Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo.

2. Tras reunirse para deliberar sobre el informe de instrucción, la Comisión deberá adoptar una resolución en la que podrá:

- a. Desestimar la reclamación, al concluir que no existen evidencias de conductas inapropiadas. En estos casos, se sobreseerá la reclamación, y, si procede, se adoptarán las medidas previstas en caso de reclamaciones falsas.
- b. Estimar la existencia de conductas inapropiadas no constitutivas de acoso. En estos casos, se propondrá a la Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo la adopción de las medidas necesarias para evitar que dichas conductas puedan volver a producirse, como cambios de personal u organizativos, y, si procediese, la incoación de un expediente disciplinario.
- c. Estimar la existencia de conductas encuadrables dentro de alguno de los supuestos de acoso. En estos casos, se incoará el correspondiente expediente disciplinario y se adoptarán las medidas necesarias para la mejor solución de la situación.
- d. Además, en el caso de que la conducta excediera a lo tipificado como falta disciplinaria quedará a voluntad de la persona acosada acudir a la vía judicial.

9.6. Resolución del expediente de acoso

La **Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo** de Save the Children, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión, **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciada, a la víctima y a la Comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión adoptada en el expediente se comunicará al OCI y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo de Save the Children procederá a:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las recomendaciones realizadas por la Comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse las siguientes:
 - El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
 - La suspensión, hasta un máximo de 30 días, de empleo y sueldo.
 - La limitación temporal para ascender en su puesto de trabajo.
 - El despido disciplinario.

Cuando la decisión adoptada por la Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo incluya algún tipo de sanción y esta no suponga la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona trabajadora sancionada. Ello, con la finalidad de prevenir la aparición de nuevas conductas constitutivas de acoso, valorando en cada caso si es necesario poner en marcha alguna medida de vigilancia o control de las conductas de dicha persona por parte de la entidad.

El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a **3 meses a contar desde la recepción de la comunicación**, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

9.7. Tipificación de faltas y sanciones

Corresponderá a la Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo de Save the Children la potestad de imponer las sanciones que considere pertinentes, en base a las recomendaciones de la Comisión y según las indicaciones del Convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Los actos y conductas constitutivas de acoso constituyen faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas e imposición de las sanciones correspondientes, se estará a lo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

Son circunstancias agravantes:

- a. El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la 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, mediante el uso de medios, modos o formas para asegurar la ejecución de las conductas constitutivas de acoso.
- d. La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de dichos actos.
- e. Que 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 o personas de su entorno laboral/familiar, testigos o miembros de la Comisión instructora, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- i. La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba o realización de prácticas de la víctima, por entender que se haya en una situación de mayor vulnerabilidad.

Sanción por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Sanción por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Sanción por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta 3 años.
- Despido disciplinario.

9.8. Seguimiento

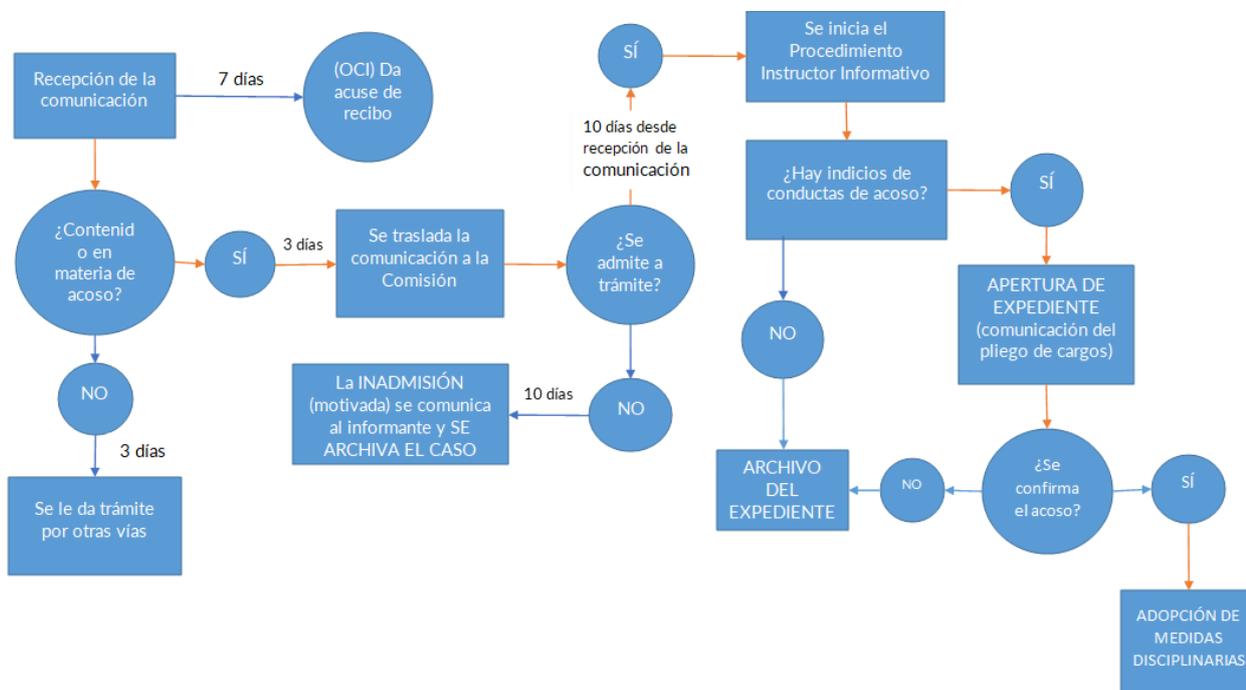
Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. Si la Comisión lo considera oportuno, el acta se remitirá a la Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo, a la representación sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, al OCI y/o a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

La Comisión instructora podrá proponer las medidas de seguimiento que considere oportunas hasta un plazo de seis meses desde el cierre del expediente.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la entidad haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

En la realización del seguimiento, la Comisión instructora prestará una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas. Se prestará también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación de la persona trabajadora que haya causado su baja laboral debido a la situación de acoso sufrida.



10. VIGENCIA Y MECANISMOS DE REVISIÓN

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

Se revisará y actualizará a propuesta del Órgano de Control Independiente y de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Save the Children, cuando resulte necesario de acuerdo con el análisis de riesgos llevado a cabo y, en todo caso, en el plazo máximo de 2 años desde la última revisión.

Cualquier modificación de este Protocolo deberá ser aprobado por el Patronato de la Fundación y será comunicado a todas las personas obligadas e interesadas en su cumplimiento.