

# Código Prevención del Acoso Laboral

Fundación UNICEF Comité Español

Noviembre 2022

## Contenido

<b>1. PREVENCIÓN DEL ACOSO: INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2. IDENTIFICACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b>	<b>6</b>
<b>4. OBJETIVOS</b>	<b>6</b>
<b>5. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>6. TERMINOLOGÍA</b>	<b>7</b>
<b>7. CONCEPTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO: DEFINICIONES Y DESARROLLO</b>	<b>8</b>
7.1. INTRODUCCIÓN	8
7.2. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (MOBBING)	8
<b>8. MEDIDAS PREVENTIVAS (PREVENCIÓN DEL ACOSO)</b>	<b>10</b>
8.1. COMUNICAR, DIVULGAR Y SENSIBILIZAR	10
8.2. RESPONSABILIDAD	11
8.3. FORMACIÓN	11
<b>9. PERSONAS: COMPETENCIAS Y FACULTADES (PREVENCIÓN DEL ACOSO)</b>	<b>11</b>
9.1. DIRECCIÓN, RESPONSABLES Y VOLUNTARIOS/AS INSTITUCIONALES (DIRECTIVOS/AS). OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES	11
9.2. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES	11
9.3. PERSONAS TRABAJADORAS. DERECHOS Y OBLIGACIONES	12
9.4. LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	13
9.5. COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA SUPUESTOS DE ACOSO	13
<b>10. DENUNCIAS INTERNAS: CONCEPTOS GENERALES</b>	<b>14</b>
10.1. DENUNCIAS DE BUENA FE	14
10.2. DENUNCIAS CARENTES DE BUENA FE	14
10.3. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	14
<b>11. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA DENUNCIA INTERNA EN SUPUESTOS DE ACOSO</b>	<b>15</b>
11.1. CÓMO HACER FRENTE A UNA SITUACIÓN DE ACOSO	15
11.2. GARANTÍAS DEL PROCESO	16
11.3. FALSAS DENUNCIAS	17
<b>12. VÍAS EXTERNAS DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL</b>	<b>17</b>
12.1. VÍA ADMINISTRATIVA	17
12.2. VÍA JUDICIAL	17
<b>13. ARCHIVO</b>	<b>17</b>

<b>14. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA DE SUPUESTOS DE ACOSO .....</b>	<b>18</b>
14.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	18
14.2. OBJETIVO .....	19
14.3. ÁMBITO .....	19
14.4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO .....	19
14.4.1. ¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN? .....	19
14.4.2. FASES DEL PROCEDIMIENTO .....	21
14.4.3. CONCLUSIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y ELABORACIÓN DEL INFORME.....	22
14.4.4. RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA Y TOMA DE ACCIONES .....	23
14.5. ¿QUIÉNES PARTICIPAN EN EL PROCESO? .....	23
a) INSTRUCTOR/A DEL PROCEDIMIENTO: RESPONSABLE DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO	23
b) COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA EL ACOSO .....	24
14.6. NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA EL ACOSO:.....	24
14.7. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS .....	25
14.8. OTRAS CONSIDERACIONES.....	25
14.9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR.....	26
14.10. DOCUMENTACION ADJUNTA .....	26
ANEXO 1: CONDUCTAS QUE SON ACOSO LABORAL Y QUE NO LO SON .....	27
ANEXO 2: MODELO RECOMENDADO DE NOTIFICACION DE ACOSO .....	29

## 1. PREVENCIÓN DEL ACOSO: INTRODUCCIÓN

La **Fundación UNICEF Comité Español** es una organización compleja en la que conviven, se relacionan y colaboran diferentes colectivos de personas.:

- **Equipos operativos** (personal contratado)
- **Voluntariado Institucional o Directivo** (Patronato de la Fundación y miembros de Juntas Autonómicas)
- **Voluntariado Operativo**
- **Personal en prácticas**
- **Personal Contratado externo (proveedores y personas subcontratadas)**

Se ha de entender y asumir que, sin perjuicio de la definición de competencias, facultades, responsabilidades y funciones de cada uno de ellos en los instrumentos dispuestos a tal efecto (Manual de puestos de trabajo, Estatutos de la fundación, Organigrama), no cabe duda acerca de la complejidad y multiplicidad de relaciones que pueden llegar a crearse y desarrollarse.

Asimismo, además de las relaciones entre personas de diferentes colectivos, hemos de tener en cuenta aquellas que se dan entre miembros de un mismo equipo o ámbito, ya sea este por razón de actividad o geográfico, sin perjuicio de otros que puedan tener lugar en función de múltiples circunstancias, necesidades organizativas o proyectos.

Es fácil entender que como base elemental de una realidad como esta, solo con la adopción de herramientas claras junto con las actitudes necesarias (mutuo respeto y reconocimiento, profundizar en el conocimiento de la otra persona) se puede sustentar un clima adecuado, así como unas relaciones de trabajo, de coordinación o colaborativas, sanas y positivas.

No obstante todo lo anterior, y en base a la complejidad referida, hemos de asumir que en esta Organización, como en todas las demás (organizaciones del sector, empresas, organismos públicos, etc) no es difícil encontrar momentos o circunstancias en las que pueden aflorar tensiones, roces o discusiones puntuales entre compañeros/as y/o entre responsables y su equipo (uno o varios miembros), y en nuestro particular caso entre todos los anteriores y personas voluntarias (institucionales u operativas) o incluso entre estos mismos, que pueden suponer una dificultad puntual en la relación entre personas.

Ahora bien, radicalmente distinto es cuando una persona o un grupo de personas (indistintamente del colectivo al que pertenezcan) ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática, reiterada y prolongada en el tiempo sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Por todo lo anterior y a los efectos de velar por la seguridad y salud de todas las personas que trabajan o colaboran en el seno de la Fundación UNICEF Comité Español, así como de proteger a esta de comportamientos inaceptables, se ha elaborado el presente código de forma general y en particular respecto a la prevención del acoso laboral y el procedimiento relacionado.

## 2. IDENTIFICACIÓN

La **Fundación UNICEF Comité Español** tiene en su corazón como atributos propios, valores incuestionables que enmarcan y dirigen el sentido de su actividad.

Dichos valores, tales como Diversidad e inclusión, Integridad y Compromiso, junto con la misión que le es propia, definen la naturaleza de la Organización en su conjunto y del Comité Español, estableciendo una marca indeleble respecto al saber ser, el saber hacer, y el saber hacer-hacer de todas y cada una de las personas que componen la organización.

Estos valores junto con la orientación y directrices dadas por su **Código de Conducta** vienen a evidenciar la preocupación y el compromiso de la organización con la prevención de cualquier forma de acoso.

De acuerdo con todo lo anterior, el presente **Código de prevención del acoso laboral** (en adelante, acoso) en el trabajo tiene por objeto establecer el marco aplicable al respecto para la prevención de dicho tipo de acoso y por otra parte facilitar la implantación de los instrumentos necesarios (conceptos, tipología, alcance, ámbito, magnitud, personas, facultades, competencias, responsabilidades, vías de acción, etc.) para prevenir, detectar y actuar frente a las conductas que vulneren los derechos fundamentales de las personas trabajadoras que forman parte de la Fundación UNICEF Comité Español. Dicho marco de referencia, es el que regirá en adelante en dicha materia, y habrá de ser tenido necesariamente en cuenta por parte de todas las personas que integran cada uno de los colectivos mencionados, abogando con todo ello por la prevención de situaciones, y contribuyendo si cabe a la mejora de las relaciones interpersonales con base en el mutuo respeto y la tolerancia.

Por otra parte, el **Procedimiento para la prevención del acoso laboral** (en adelante, acoso), aportará los cauces de comunicación ante posibles situaciones de acoso, facilitando los mecanismos y herramientas necesarios para profundizar y conocer de forma veraz y completa cada situación, disponiendo y aplicando primero acciones preventivas y si se produce una situación de acoso efectiva, la resolución justa de la misma.

Este código, junto con el procedimiento que desarrolla las herramientas pertinentes permitirá a todas las personas que integran UNICEF Comité Español denunciar cualquier conducta que pueda incidir sobre la salud de las mismas y que pueda generar un clima de desconfianza, refiriéndose a supuestos de acoso laboral, moral o mobbing. Al mismo tiempo, proporciona a la Organización la adopción de las acciones convenientes en cada caso para evitar o corregir dichas conductas.

### 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Desde el punto de vista de la prevención de toda forma de acoso, el presente Código se basa en los siguientes principios:

- La afirmación de que la manera más efectiva de hacer frente al acoso es elaborar y aplicar una política a nivel organizacional.
- **El hecho de que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.**
- La Fundación UNICEF Comité Español declara que el acoso laboral, supone un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, haciendo expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.
- En la Fundación UNICEF Comité Español, todas las personas trabajadoras, voluntarias (independientemente de la naturaleza de su relación), o colaboradoras de la misma, deben procurar un entorno laboral libre de acoso:
  - Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.
  - Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este código y su procedimiento: no ignorándolos, no tolerándoles, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo colaboración a las personas adecuadas, así como, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

### 4. OBJETIVOS

**El presente Código de prevención del acoso laboral** en el trabajo tiene por objetivo general establecer el marco aplicable respecto a dicho tipo de acoso y por otra parte facilitar la implantación de los instrumentos necesarios (conceptos, tipología, alcance, ámbito, magnitud, personas, facultades, competencias, responsabilidades, vías de acción, etc.) para prevenir, detectar y actuar frente a las conductas que vulneren los derechos fundamentales de las personas que forman parte de la Fundación UNICEF Comité Español.

Dicho marco de referencia, es el que regirá en adelante y habrá de ser tenido necesariamente en cuenta por parte de todas las personas que integran cada uno de los colectivos mencionados, abogando con todo ello por la prevención de situaciones, y contribuyendo si cabe a la mejora de las relaciones interpersonales con base en el mutuo respeto y la tolerancia

De forma específica, son objetivos de la Fundación UNICEF Comité Español en relación con la presente materia:

- Difundir este código y su procedimiento y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan padecer estas situaciones.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la organización.
- Garantizar que todas las denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Proporcionar garantías de indemnidad a las personas denunciantes de buena fe y, a la vez, preservar el honor y de la presunción de inocencia de todas las personas trabajadoras y voluntarios/as institucionales (directivos/as) frente a denuncias maliciosas o infundadas.

## 5. AMBITO DE APLICACION

Todos los colectivos con vinculación directa con la Fundación UNICEF Comité Español, siendo el procedimiento de obligado cumplimiento sin excepción para todas y cada una de las personas que forman parte de la misma:

- **Equipos operativos** (personal contratado)
- **Voluntariado Institucional o Directivo** (Patronato de la Fundación y miembros de Juntas Autonómicas)
- **Voluntariado Operativo**
- **Personal en practicas**
- **Personal Contratado externo (proveedores y personas subcontratadas)**

Este protocolo y su procedimiento será difundido a toda la organización de UNICEF Comité Español.

## 6. TERMINOLOGÍA

A los efectos del presente Código, se entenderá por:

**Personas trabajadoras y voluntarios/as institucionales (directivos/as).**- Todos los patronos/as, miembros de junta autonómica, directivo/as y demás personas trabajadoras de la Fundación UNICEF Comité Español, cualquiera que sea su forma de contratación o compromiso, cuando actúen en su condición de tales, es decir, en nombre y por cuenta de o para la Fundación UNICEF Comité Español, y tanto si lo hacen directa como indirectamente, por sí o a través de persona interpuesta o por medio de alguna sociedad u otro tipo de entidad controlada.

**Persona vinculada.** - Cualquier persona que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones con personas trabajadoras y voluntarios/as institucionales (directivos/as) de la Fundación UNICEF Comité Español:

- Cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.

- Ascendiente, descendiente o hermano/a.
- Ascendiente, descendiente o hermano/a del cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.

## 7. CONCEPTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO: DEFINICIONES Y DESARROLLO

### 7.1. INTRODUCCIÓN

**El acoso, forma parte del marco a la prevención de los Riesgos Laborales y concretamente de los riesgos denominados psicosociales** que pueden afectar a las personas trabajadoras y a las empresas generando, tanto a la persona como a la organización, graves consecuencias para la Seguridad y la Salud.

### 7.2. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (MOBBING)

Se ha dado una variedad terminológica notable para nombrar este fenómeno: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral, maltrato psicológico, violencia psicológica, acoso laboral, acoso social, etcétera.

Aunque se ha adoptado en general el término de mobbing, tanto lo que define el proceso como su desarrollo y posteriores consecuencias, encaja mejor en la conceptualización de Acoso Psicológico en el Trabajo.

En la NTP 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se define como la exposición a **conductas de violencia psicológica**, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, **hacia una o más personas** por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde **una posición de poder** (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una **relación laboral** y supone un riesgo importante para la salud.

Lo más difícil del acoso psicológico en el trabajo es detectar cuándo comienza y por qué. En general, la víctima empieza a percibir agresiones solapadas o abiertas, pero no se da cuenta de la situación total que vive y muchas veces se siente culpable. Esto dificulta la capacidad de reaccionar de la persona, por lo que la percepción del problema coincide ya con un grave deterioro de su salud.

Las formas de expresión de este fenómeno son múltiples y muy variadas:

- **Ataques a las víctimas con medidas organizacionales**
  - La persona superior jerárquica restringe a la persona las posibilidades de hablar
  - Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros
  - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
  - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
  - No asignar tareas a una persona
  - Asignar tareas sin sentido
  - Asignar tareas degradantes



- Asignar tareas con datos erróneos, falsos o insuficientes que impida desempeñar la actividad de forma correcta
- **Ataques a las relaciones sociales de la víctima**
  - Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona
  - Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
  - Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
  - No dirigir la palabra a una persona
  - Tratar a una persona como si no existiera
- **Ataques a la vida privada de la víctima**
  - Criticar permanentemente la vida privada de una persona
  - Terror telefónico llevado a cabo por la persona hostigadora
  - Hacer parecer estúpida a una persona
  - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
  - Mofarse de las discapacidades de una persona
  - Imitar los gestos, voces, ..., de una persona
  - Mofarse de la vida privada de una persona
- **Violencia física**
  - Ofertas sexuales, violencia sexual
  - Amenazas de violencia física
  - Uso de violencia menor
  - Maltrato físico
- **Ataques a las actitudes de la víctima**
  - Ataques a las actitudes y creencias políticas
  - Ataques a las actitudes y creencias religiosas
  - Ataques, mofa o críticas a la orientación sexual de una persona
  - Mofas a la nacionalidad de la víctima
- **Agresiones verbales**
  - Gritos e insultos
  - Críticas permanentes al trabajo de la persona
  - Amenazas verbales
- **Rumores**
  - Hablar mal de la persona a su espalda
  - Difundir rumores acerca de la víctima

Atendiendo a la NTP 854 del INSHT: **NO TENDRAN CONSIDERACION DE ACOSO**

- **No tendrán la consideración de acoso aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al**

ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso laboral.

- **Tampoco tendrá consideración de acoso laboral aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo** (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).
- **Asimismo, no constituye acoso laboral el estilo de mando autoritario por parte de los superiores jerárquicos, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etcétera**

#### Información adicional y complementaria:

- “ANEXO 1: Conductas que son acoso laboral y que no lo son”

## 8. MEDIDAS PREVENTIVAS (PREVENCION DEL ACOSO)

Con el objetivo de prevenir, desalentar, y sancionar los comportamientos de acoso en la Organización, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

### 8.1. COMUNICAR, DIVULGAR Y SENSIBILIZAR

La **Fundación UNICEF Comité Español** comunicara, divulgará y sensibilizará sobre la problemática del acoso a través del presente código.

La comunicación subrayará el compromiso de la Dirección y de los Órganos de gobierno de la Organización de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras y colaboradoras de la misma.

Los medios de publicación y comunicación del presente Código serán:

- Publicación del Código de Prevención del Acoso en el trabajo y su Procedimiento en la Intranet de la organización para conocimiento de todos los trabajadores/as y voluntarios/as.
- Difusión a través del correo electrónico del texto íntegro del Código de Prevención del Acoso en el trabajo y su Procedimiento.
- Publicación de notas relativas al Código de Prevención del Acoso en el trabajo y su Procedimiento a través de UNINEWS.
- Incluir dentro del Plan de Formación anual materias específicas de prevención del acoso.
- Elaboración de material informativo sobre la prevención y sanción del acoso, así como respecto del contenido y alcances del Código de Prevención del Acoso en el trabajo y su Procedimiento.
- Entrega, tanto a nuevas personas trabajadoras como voluntarios/as institucionales (directivos/as) u operativos, junto con el código de conducta, del Código de Prevención del Acoso en el trabajo y su Procedimiento, solicitando la firma de un escrito en el cual se hará constar que dicha persona ha sido informada, comprende y acepta el contenido y se compromete a respetar los mencionados códigos y procedimiento.

## 8.2. RESPONSABILIDAD

Todas las personas que colaboran con la Fundación UNICEF Comité Español tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad.

La Dirección, Responsables y Voluntarios/as Institucionales (Directivos/as) tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso, teniendo la obligación de prevenir y evitar que este se produzca.

## 8.3. FORMACION

La prevención del acoso, así como el contenido y los alcances del Código de Prevención del Acoso en el trabajo y su Procedimiento serán incluidos en el Programa de Formación de la Organización.

Así mismo se realizarán jornadas y acciones formativas / informativas a todos los colectivos de la organización con el objetivo de, en el menor tiempo posible desde la entrada en vigor del presente documentos y procedimiento asociado, puedan:

- Conocer su contenido, a los efectos de permitir la identificación de factores y elementos a tener en cuenta para tener un entorno laboral exento de acoso
- Que las personas participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco del presente código.

# 9. PERSONAS: COMPETENCIAS Y FACULTADES (PREVENCION DEL ACOSO)

Con el fin de asegurar el cumplimiento de la política de prevención del acoso laboral de la Fundación UNICEF Comité Español, se definen las competencias de los principales colectivos que deberán intervenir para el correcto funcionamiento de este procedimiento.

## 9.1. DIRECCIÓN, RESPONSABLES Y VOLUNTARIOS/AS INSTITUCIONALES (DIRECTIVOS/AS). OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos o discriminatorios
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece este código y su procedimiento
- Observar los indicios de acoso laboral
- Mantener la confidencialidad de los casos

## 9.2. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES

Corresponde a los representantes legales de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso laboral mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la organización de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlo.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de Prevención de Riesgos Laborales, su acción puede orientarse a:

- Participar en el seguimiento del presente procedimiento
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etcétera
- Contribuir a la detección de situaciones de riesgo
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones

### 9.3. PERSONAS TRABAJADORAS. DERECHOS Y OBLIGACIONES

#### **El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso laboral:**

- Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes o denigrantes

#### **La obligación de tratar a los demás con respeto:**

- Todas las personas de la Fundación UNICEF Comité Español tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los/as compañeros/as, RESPONSABLES, subordinados/as, colaboradores/as de la organización, voluntarios/as institucionales (directivos/as), voluntariado operativo y a las personas proveedoras.
- Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas
- Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás)

#### **La obligación de no ignorar estas situaciones:**

- Si una persona se comporta de una forma que parece ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse

#### **La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad:**

- El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes

#### **Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna:**

- Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso

#### 9.4. LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

La Comisión para la Investigación de supuestos de acoso laboral estará integrada por cuatro miembros que serán designados por el Patronato de la Fundación UNICEF Comité Español de entre el personal laboral y la representación institucional, atendiendo a criterios de competencia y cualificación, de conformidad con la siguiente distribución:

- El Secretario General de la Fundación
- Un miembro de la Dirección de Personas
- Un miembro de Servicios Jurídicos
- Una persona propuesta por la representación de los trabajadores

Al designar los miembros de la Comisión, el Patronato velará porque en todos ellos concurren los criterios de competencia y cualificación exigibles para el desempeño de esta tarea. En este sentido y para el caso de que se haga necesario sustituir a algún miembro entre los que hubiese designado, el Patronato dispondrá también quien lo sustituirá siguiendo los mismos criterios y proporción.

Esta designación tendrá lugar en el plazo de dos meses a contar desde la entrada en vigor del presente código. La duración del mandato será de tres años que se podrán prorrogar por periodos anuales, a criterio del Patronato de la Fundación UNICEF Comité Español.

Esta Comisión para la Investigación en supuestos de acoso laboral tendrá por misión controlar el cumplimiento del presente Código y su procedimiento, siendo asimismo el órgano consultivo y de gestión de todas las cuestiones relativas a los posibles casos de acoso laboral.

A los componentes de la Comisión les serán de aplicación los siguientes supuestos de abstención o recusación: relación de parentesco o afectiva, de amistad íntima o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación directa, respecto de la víctima o de la persona denunciada. En caso de que se produzca alguna circunstancia de abstención o recusación, conocerán del asunto los restantes miembros de la Comisión.

#### 9.5. COMPETENCIAS DE LA COMISION DE INVESTIGACION PARA SUPUESTOS DE ACOSO

Las competencias y responsabilidades de esta Comisión son:

- Recibir todas las denuncias, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas
- Si de la investigación o análisis de la denuncia presentada se decidiera no admitir a trámite se deberá contestar por escrito el motivo y las vías alternativas posibles a ser utilizadas por la persona interesada
- Proponer la adopción de medidas cautelares de protección

- Preparar un informe detallado que contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar
- Remitir dicho informe, aplicando el principio de celeridad para su resolución, con el fin de que se adopten las medidas que se consideren pertinentes y de solventar el problema, determinando en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. El plazo transcurrido desde que se recibe la denuncia hasta que se emite el informe, no deberá exceder los 50 días salvo justificación.

## 10. DENUNCIAS INTERNAS: CONCEPTOS GENERALES

### 10.1. DENUNCIAS DE BUENA FE.

#### a) Concepto

Existe una denuncia de buena fe, cuando esta se realiza conforme a lo dispuesto en este Código y está basada en hechos de los que razonablemente pueda desprenderse un supuesto de acoso y se efectúa sin manifiesto desprecio hacia la verdad y sin ánimo de venganza, de acosar moralmente, de causar un perjuicio laboral o profesional o de lesionar el honor de la persona denunciada o de un tercero.

#### b) Medidas de protección del denunciante de buena fe.

Ninguna persona que denuncie de buena fe un hecho anómalo o un comportamiento irregular podrá ser despedida, sancionada disciplinariamente o sufrir cualquier otro tipo de perjuicio en su relación laboral o promoción laboral como consecuencia de la denuncia del hecho.

La denuncia de buena fe de un hecho o comportamiento efectuada de acuerdo con este Código no constituye ni infracción del principio de buena fe en las relaciones de trabajo ni revelación de un secreto de la organización.

### 10.2. DENUNCIAS CARENTES DE BUENA FE.

Se considera que la persona denunciante no actúa de buena fe, cuando es consciente de la falsedad de los hechos o actúa con manifiesto desprecio a la verdad. Constituye un poderoso indicio de ausencia de buena fe la intención de venganza, de acosar a la persona denunciada, de lesionar su honor o de perjudicarla laboral o profesionalmente.

La persona denunciante de mala fe será sancionada disciplinariamente, con independencia de las responsabilidades penales y civiles que pudieran derivarse de su comportamiento. A estos efectos, se dará traslado de dicha información a la Dirección de Personas y a la persona agraviada con el fin de que, si lo estima conveniente, ejerza las acciones legales oportunas.

### 10.3. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA.

El denunciado tiene derecho a conocer la existencia de una denuncia a la mayor brevedad posible siempre que no ponga en peligro el éxito de la investigación.

La gestión de las denuncias internas debe realizarse con la máxima confidencialidad, el máximo respeto al honor y la presunción de inocencia de la persona denunciada. En caso de que la denuncia sea falsa la persona denunciada tiene derecho a que así conste expresamente.

## 11. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA DENUNCIA INTERNA EN SUPUESTOS DE ACOSO

En este punto se recoge de forma resumida y general aquellos rasgos o elementos más relevantes sobre el procedimiento para intentar resolver la situación de forma interna en la Organización.

### 11.1. CÓMO HACER FRENTE A UNA SITUACIÓN DE ACOSO

**La Fundación UNICEF Comité Español** reitera que las situaciones de acoso no han de ser toleradas bajo ninguna circunstancia y dará apoyo a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

Cualquier persona de la organización que se sienta acosado/a por el comportamiento de alguien con quien se relaciona por razón del trabajo (trabajador/a contratado/a, voluntarios/as operativos e institucionales, personal en prácticas y personal externo (proveedores y subcontratados/as) encontrará en este punto algunas orientaciones para saber cómo actuar.

- Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas solicitando a la persona que está creando esta situación que se desea no se repitan. Por ejemplo, hablando con la persona directamente, haciéndose acompañar si así lo desea de una persona representante de los trabajadores, o si esto resulta difícil, enviándole un escrito que incluya:
  - Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas, y la descripción de los comportamientos ofensivos)
  - Una descripción de los sentimientos que provoca esta situación o comportamiento
  - La petición específica que este comportamiento no se repita

Si se opta por hacer el escrito, se debe poner fecha y guardar una copia del mismo.

En ningún caso la comunicación directa previa será una condición necesaria para formular una denuncia interna conforme al procedimiento correspondiente.

- Documentar el acoso, tomando nota y registrando los incidentes

Es importante tomar nota de cualquier incidente (qué ha pasado, el comportamiento ofensivo y la respuesta generada, cuándo y cómo ha pasado, y los datos de quien pudiera presenciarlo).

También puede ayudar explicar a alguien de confianza lo que está sucediendo.

- Informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia organización (denuncia interna, informal o formal) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).

La vía de resolución de este problema en el seno de la organización es acudir al procedimiento informal, y alternativamente o tras este, formular o presentar una denuncia interna, solicitando que se inicie un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta.

**El Procedimiento para la prevención del acoso contiene un modelo de documento que puede ser utilizado para iniciar dicho proceso.**

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que siempre y en todo caso se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (vía Juzgado Social) para proteger los derechos. Especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a que se ha llegado por vía interna.

Y siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito, el afectado o afectada podrá acudir a la vía penal.

En estos supuestos es importante procurarse asesoramiento legal especializado.

## 11.2. GARANTÍAS DEL PROCESO

### **a) Todas las denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialmente**

Durante todas las fases del proceso previsto, las personas que intervengan en él han de actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a la denuncia en materia de acoso se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

### **b) Quien presenta una denuncia tiene derecho a:**

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia
- Recibir información acerca de las acciones correctoras que resultarán de ella
- Recibir un trato justo

### **c) La persona acusada por acoso tiene derecho a:**

- Estar informada de la denuncia
- Recibir una copia de la denuncia y responder
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso
- Recibir información acerca de la evolución de la denuncia
- Recibir un trato justo



### 11.3. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso laboral en la situación denunciada, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

## 12. VÍAS EXTERNAS DE DENUNCIA ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

La oportunidad y conveniencia de iniciar un proceso externo a la Organización dependerá de diferentes factores que deben ser considerados, entre otros:

- La gravedad y el alcance del incidente o incidentes
- La posición de la persona presuntamente acosadora en relación a la persona acosada (si hay diferencias importantes de poder, de estatus, etc.)
- La voluntad de la persona que padece la situación
- Cuando se rechace el resultado del procedimiento interno o no quedara resuelto el conflicto

La Comisión de Investigación alertará a la persona presuntamente “acosada” de la existencia de dichas vías externas de denuncia.

### 12.1. VÍA ADMINISTRATIVA

La vía administrativa se realiza interponiendo una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por las personas trabajadoras, aunque esta decisión es recomendable que sea la última actuación a adoptar tras agotar todos los canales propuestos en este procedimiento.

### 12.2. VÍA JUDICIAL

- Interponiendo una demanda al Orden Social
- Presentar una querrela al Orden Penal

La persona presuntamente acosada podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial, debiendo informarse y observar para ello los plazos legales necesarios de conformidad con el ordenamiento legal vigente.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimización para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etcétera.

## 13. ARCHIVO

Los informes relacionados con los casos de acoso serán archivados por las personas responsables de la Dirección de Personas durante un periodo mínimo de 5 años.

## 14. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA DE SUPUESTOS DE ACOSO

### 14.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Fundación UNICEF Comité Español, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la misma, se compromete a mantener un entorno laboral respetuoso con la finalidad de proteger la dignidad y la libertad personal de todo el personal perteneciente a la misma, tal y como dispone en su Código de Conducta, y de forma concreta en sus principios generales (Apartado f.) y el epígrafe 4 referido a relaciones de trabajo (apartado d.).

Con dicha finalidad, la Fundación UNICEF Comité Español manifiesta que se compromete a no tolerar, y luchar contra aquellas situaciones de acoso laboral que puedan darse en la organización, y se compromete a continuar sosteniendo y consolidando un entorno laboral en el que las personas puedan ejercer su prestación de servicios en un ambiente libre de cualquier tipo de acoso.

En este sentido, es responsabilidad de cada uno de los miembros pertenecientes a la Fundación UNICEF Comité Español, independientemente del colectivo de personas en el que se integre, asegurar un entorno de trabajo respetuoso en relación con los derechos de cada uno de los miembros que forman parte de la misma.

Teniendo en cuenta dicho contexto, la Fundación UNICEF Comité Español ha desarrollado el presente **Código, así como este procedimiento** con la finalidad de perseguir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo su responsabilidad con el objetivo de erradicar un entorno o ambiente de conductas que sean contrarias a la dignidad y a los valores intrínsecos a la persona.

Para ello, se establecerá un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como en los Principios Fundamentales y valores de la organización.

A través de este Procedimiento se velará por dos aspectos fundamentales: **la prevención del acoso laboral** y la **conducta o reacción** de la Fundación UNICEF Comité Español frente a la interposición de denuncias por acoso laboral. De esta manera, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de las medidas mediante las cuales la Fundación UNICEF Comité Español procure prevenir y evitar situaciones de acoso laboral o susceptibles de constituir acoso laboral.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para aquellos casos en los que, aun con el objetivo de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso laboral, por parte de cualquier trabajador/a contratado/a, voluntarios/as operativos e institucionales, personal en prácticas y personal externo (proveedores y subcontratados/as) de UNICEF Comité Español.

La Fundación UNICEF Comité Español asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

## 14.2. OBJETIVO

El objeto del presente procedimiento es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso laboral, con el fin de investigar, resolver y eliminar cualquier situación que pueda generar una discriminación y minimizar las posibles consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente procedimiento se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas que formen parte de la Fundación UNICEF Comité Español (trabajador/a contratado/a, voluntarios/as operativos e institucionales, personal en prácticas y personal externo – proveedores y subcontratados/as):

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a los riesgos que puedan ocasionar un menoscabo o daño físico, sino también frente a aquellos riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de cualquier persona.

Este procedimiento instrumentaliza y regula las actuaciones necesarias para la investigación y análisis de las posibles situaciones de acoso, facilitando a todas las personas de la organización un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

## 14.3. ÁMBITO

El presente procedimiento se aplicará a cualquier miembro de la Fundación UNICEF Comité Español, sin que el tipo de relación existente con la misma, trabajador/a contratado/a, voluntarios/as operativos e institucionales, personal en prácticas y personal externo (subcontratados y/o proveedores), suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas ante otras vías como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## 14.4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO

En el caso de que cualquier **trabajador/a contratado/a, voluntarios/as operativos e institucionales, personal en prácticas y personal externo** (proveedores y/o subcontratados/as) **de la Fundación UNICEF Comité Español** estén sufriendo una posible situación de acoso laboral, o que se sospeche dicha situación sobre una de estas personas, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se deberá poner en conocimiento de la organización y se iniciará el siguiente procedimiento de actuación.

### 14.4.1. ¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN?

El procedimiento se iniciará a través de una **denuncia**.

La denuncia puede ser presentada a la Dirección de Personas, así como ante la Comisión para la investigación para el acoso laboral, o a cualesquiera de sus miembros, en la que se pone en su conocimiento la situación de violencia física o psicológica que presuntamente se está produciendo.

Podrá realizarse por parte de las siguientes personas:

- Directamente por la persona/as afectada/as.
- A través de los miembros del Comité de Empresa o Comisión de seguridad y Salud.
- Cualquier persona ajena a los hechos que tenga conocimiento de una situación de acoso siempre que se identifique.

A tal fin, las personas mencionadas anteriormente podrán realizar la comunicación oportuna a través de cualquiera de los siguientes medios:

- ✓ Correo electrónico a la dirección de la comisión correspondiente:
  - [cominvac@unicef.es](mailto:cominvac@unicef.es)
- ✓ Entrega de documento en mano a cualesquiera miembros de la Comisión correspondiente para la investigación de supuestos de acoso.

### **Contenido de la denuncia**

La denuncia deberá realizarse por escrito y a través de alguno de los canales anteriormente mencionados.

Independientemente de los datos que se hayan facilitado a través de los datos de la denuncia, se procederá a realizar la investigación oportuna que proceda. No obstante, hay que destacar que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz la investigación.

El contenido mínimo recomendado que debe contener la denuncia es:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia, así como otros datos que permitan la máxima flexibilidad para su localización (teléfono, correo electrónico, etcétera)
- En el supuesto de que la persona que inicia el proceso (presenta la denuncia) no sea la persona que presuntamente está siendo acosada, identificación de la misma
- Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora
- Detalle de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos
- El nombre y apellidos de los posibles testigos
- Cualquier otro documento o evidencia de los hechos denunciados

En el desarrollo del presente procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima –quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

➤ **Ver: “ANEXO 2: MODELO RECOMENDADO DE NOTIFICACION DE ACOSO”**

#### 14.4.2. FASES DEL PROCEDIMIENTO

Previo a la denuncia y al proceso de investigación formal cabe la posibilidad mediante una alerta a la Dirección de Personas, directamente o a través de la RLT, de dar lugar a un procedimiento de carácter preliminar o informal:

- **Procedimiento preliminar o informal**

La finalidad de este procedimiento es intentar resolver de una manera fácil, ágil y sencilla la situación de supuesto acoso, dado que en ocasiones el hecho de manifestar a la persona supuestamente implicada, las consecuencias ofensivas e intimidatorias que su comportamiento puede producir en otra persona/s, es suficiente para que se solucione el problema.

En este sentido, la Dirección de Personas mantendrá una entrevista o las reuniones que sean necesarias con dicha persona, y si fuera preciso, con ambas partes para intentar esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

A la vista del resultado de las reuniones o entrevistas mantenidas, la Dirección de Personas elevará su propuesta a las partes afectadas en el plazo de 15 días hábiles desde el inicio del procedimiento.

**En aquellos casos en los que la realización del procedimiento preliminar no dé resultado o no sea útil para resolver el problema, se recurrirá a la realización del procedimiento formal, ya sea a instancia de la persona afectada o a instancia de la Dirección de Personas, si así lo considera.**

Recibida la denuncia se activará el procedimiento formal:

- **Procedimiento formal**

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructor/a, de un expediente informativo derivado de la fase del procedimiento preliminar, en caso de que se hubiese acudido a dicho procedimiento.

Para la elaboración del mismo, se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento y de manera cautelar, el Instructor/a podrá proponer a la Comisión de Investigación para el acoso, por la gravedad de la conducta denunciada, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales de ninguna de las personas que se hayan visto involucradas en la supuesta situación de acoso.

En el supuesto de que la Comisión de Investigación para el acoso entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso de algún grado, se convocará al denunciado/a para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 15 días naturales, desde la comunicación de los hechos al denunciado/a.

Durante la fase de investigación las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructor/a dirija a las personas implicadas.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

#### 14.4.3. CONCLUSIÓN DE LA INSTRUCCIÓN Y ELABORACIÓN DEL INFORME

El plazo de tramitación desde la recepción de la denuncia o subsanación hasta la resolución de la misma será de 50 días naturales.

Finalizada la investigación, la Comisión de Investigación asignada a la misma, emitirá un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima, así como una propuesta de resolución.

Dicho informe será remitido, dependiendo de la naturaleza de la colaboración de la persona supuestamente acosadora, bien a la Dirección Ejecutiva, bien a la Presidencia o en defecto a aquel miembro de la Comisión Permanente que pudiese designarse a tal efecto.

La Dirección Ejecutiva o la Presidencia decidirá en el plazo de 10 días hábiles desde la remisión de la propuesta de la Comisión, las acciones a adoptar en relación con la propuesta de la misma. Estos plazos podrán ampliarse en casos que así lo justifiquen.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

En relación con la implantación de las medidas correctoras, la Comisión de Investigación deberá establecer en su informe, el período de seguimiento de las mismas a efectos de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuya responsabilidad corresponderá a la propia Dirección de Personas.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, la Comisión recabará las pruebas que considere útiles y pertinentes, pudiendo incluir:

- Testimonios de afectados/as, implicados/as, testigos, supervisores/as, compañeros/as, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados o alegaciones realizadas por los implicados/as).
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos que han sido constatados a través de las pruebas.
- Conclusión y medidas propuestas.

#### 14.4.4. RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA Y TOMA DE ACCIONES

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación y la presentación del informe, podrán resultar las siguientes circunstancias:

- Si, con motivo de la investigación realizada, se determina la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, la Comisión de Investigación trasladará su decisión, bien a la Dirección Ejecutiva, bien a la Presidencia de la Fundación UNICEF Comité Español (o en quien delegase), para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, de conformidad con el régimen disciplinario contenido en el Convenio Colectivo o en los Estatutos de la Fundación UNICEF Comité Español o las herramientas que a tal efecto se pudieran desarrollar. La decisión se tomará de forma expresa y escrita en todo caso, y motivada en caso de oponerse a las medidas propuestas.

Si en este caso, la sanción impuesta al acosador/a no conlleva la desvinculación con la Fundación UNICEF Comité Español, se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, priorizándose siempre la protección de la víctima y su bienestar, y sin que por ello la misma sufra ningún detrimento de sus condiciones contractuales.

- En caso de denuncias de buena fe, pero no probadas, si no se constatan indicios racionales suficientes para afirmar una presunta situación de acoso, ni otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario, la Dirección de Personas, podrá emitir un escrito dirigido al interesado resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

En este sentido, la realización de denuncias falsas o infundadas podría ser constitutiva de actuación disciplinaria por parte de la Fundación UNICEF Comité Español, si se determina que ha existido mala fe por parte de la persona denunciante.

En todo caso los representantes de las personas trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

#### 14.5. ¿QUIÉNES PARTICIPAN EN EL PROCESO?

- a) INSTRUCTOR/A DEL PROCEDIMIENTO: RESPONSABLE DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO

La responsabilidad de la instrucción del procedimiento recaerá en aquella persona designada en el seno de la comisión de investigación correspondiente de entre sus miembros, la cual y en todo

caso, deberá reunir las necesarias condiciones de aptitud, actitud, objetividad e imparcialidad que requiere el presente procedimiento.

El instructor/a impulsará el inicio del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, dando el apoyo que sea necesario y la ayuda a los **trabajadores/as contratados, voluntarios/as operativos e institucionales, personal en prácticas y contratados/as externos** (proveedores y/o subcontratados/as) presuntamente acosados/as, realizando los trámites y gestiones pertinentes para la averiguación y el esclarecimiento de los hechos, recabando toda la información que considere necesaria y oportuna, realizando las entrevistas y todas aquellas actuaciones y trámites que considere oportunas.

#### b) COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA EL ACOSO

El control y cumplimiento del presente procedimiento será ejercido por la Comisión de investigación para el Acoso correspondiente conformada en los términos dispuestos en el código de referencia.

No obstante, si existiese imposibilidad o incompatibilidad de alguno de los miembros de la referida Comisión para intervenir en un determinado procedimiento, se nombrará a una persona sustituta de la Comisión de Investigación. En este caso será sustituido/a por una persona de su propio ámbito de designación.

La referida Comisión de Investigación tendrá como finalidad recabar la información necesaria para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. En este sentido, a la vista de la información recibida junto con la denuncia, será la Comisión la que gestione y decida los canales más adecuados para obtener información adicional que faciliten la investigación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación legal de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones

Las personas participantes en la instrucción de la investigación quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

#### 14.6. NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA EL ACOSO:

- Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la misma.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios, éstos habrán de estar suscritos por quienes los hubieran realizado, levantándose acta de los mismos en el momento de la declaración o el testimonio.
- Los documentos que compongan la investigación, en los que participen personal o terceros, deberán ser codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.



- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad del Instructor/a del procedimiento.
- Con el objetivo de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar el procedimiento de instrucción y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión de Investigación, se omitirán los datos de carácter personal, así como los datos de testigos propuestos por la Comisión de Investigación o por la persona denunciante.

#### 14.7. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

En el caso en el que haya quedado constatada la existencia de una situación de acoso, el instructor/a podrá proponer la adopción de alguna de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a.
- Modificación de aquellas condiciones laborales, que previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación, sin que las mismas puedan conllevar un menoscabo de sus condiciones.
- Adopción de medidas de vigilancia para la protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Fundación UNICEF Comité Español.

#### 14.8. OTRAS CONSIDERACIONES.

La Fundación UNICEF Comité Español prohíbe expresamente cualquier represalia (\*) contra aquellas personas que efectúen una denuncia, testifiquen, colaboren o participen en el procedimiento de investigación que se lleve a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de crear un daño, la Fundación UNICEF Comité Español podrá llevar a cabo las medidas disciplinarias correspondientes que se prevén en casos en los que se produzca una transgresión de la buena fe contractual, tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

**(\*)**. - **Sobre el concepto y definición de represalia** en relación con el presente documento, entenderemos aquella conducta de la organización tras interponer denuncia o a resultas de esta, o del resultado de esta contra quien la llevo a cabo. Frente a las mismas cabe señalar como garantía especial aquella conocida como **“garantía de indemnidad”**. Esta garantía se encuentra formalmente consagrada en el artículo 4.2.g) del ET y en el art. 5.c) del Convenio núm. 158 de la OIT, precepto que expresamente excluye entre las causas válidas de extinción del contrato de trabajo “el haber planteado queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleado por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes”. La garantía de indemnidad, de forma resumida, establece que cualquier acción del empresario/a que suponga una forma de represalia ante una queja o participación de la persona trabajadora en una reclamación frente a la empresa, debe ser calificada como nula. Como represalia del empresario/a, debemos entender cualquier acto en perjuicio de la persona trabajadora motivado por una reclamación de éste ya sea un cambio de puesto, una sanción, un despido, e incluso la no renovación de un contrato temporal.

#### 14.9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido y objeto del presente procedimiento es de obligado cumplimiento y de carácter vinculante para todo el personal perteneciente a la Fundación UNICEF Comité Español.

Su contenido entrará en vigor a partir de la publicación del mismo en la intranet de la organización. El mismo mantendrá su vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro nuevo procedimiento.

El Procedimiento vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal de la Fundación UNICEF Comité Español a través de la intranet corporativa.

Este procedimiento y el código de referencia serán objeto de revisión siempre que tenga lugar cualquier cambio legislativo que afecte directamente a su contenido, por acuerdo de las partes, y en todo caso cada 2 años desde su entrada en vigor.

#### 14.10. DOCUMENTACION ADJUNTA

Relación de documentos de apoyo para la aplicación del presente procedimiento, los cuales se adjuntan en los anexos:

NOMBRE DOCUMENTO	REF.
CONDUCTAS QUE SON ACOSO LABORAL Y QUE NO LO SON	ANEXO 1
MODELO DE NOTIFICACION DE ACOSO	ANEXO 2

## ANEXO 1: CONDUCTAS QUE SON ACOSO LABORAL Y QUE NO LO SON

Es importante diferenciar que conductas son consideradas “Acoso Laboral” y cuáles no, sirviendo este anexo a modo de ejemplo.

### ¿Qué elementos deben darse para que se considere ACOSO LABORAL?

1. El **hostigamiento, persecución o violencia psicológica** contra una persona o conjunto de personas. Es necesario que la “víctima” sea objeto de un “**conjunto de actuaciones**”, consideradas en su conjunto, un panorama de maltrato psíquico o moral, una denigración o vejación de la persona trabajadora.

No hay que confundirlo con una **mera situación de tensión** en el trabajo o **mal clima laboral** (malestar generalizado entre el personal).

2. **Carácter intenso de la violencia psicológica.**

3. **Prolongación en el tiempo.**

4. **Situaciones que se dan de forma repetida.**

### A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Separación y aislamiento respecto del resto de compañeros/as, tanto físicamente como prohibiciones de comunicarse.
- Realización de actividades que sean degradantes, que no tengan valor productivo o que se correspondan a trabajos de inferior categoría.
- Asignar tareas excesivas o imposibles de realizar, para agobiarlo y desacreditarlo para que se sienta una persona trabajadora inútil e incompetente.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los/las que han colaborado con los reclamantes.
- Poner en cuestionamiento todos y cada uno de los trabajos que se realizan desprestigiándolo/a profesionalmente.
- Insultos, ofensas verbales, amenazas, frases discriminatorias o acciones que menosprecien repetidamente a una persona trabajadora.
- Trato totalmente diferenciado y discriminatorio respecto al resto de compañeros/as.
- Represalias reiteradas delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

## B) Conductas que no son consideradas acoso laboral

- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos vinculados con su actividad habitual y profesional.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varias personas sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.
- Situaciones que se dan de forma aislada y momentos puntuales.
- Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento.
- Autoritarismo excesivo por parte de la persona responsable superior jerárquicamente.
- Los conflictos del trabajo, los roces, las tensiones.
- Las malas condiciones del trabajo.
- El trabajo individual aislado por la propia actividad.
- El cotilleo no negativo necesariamente.
- La mala organización del trabajo o la falta de comunicación.
- Cuando no se mejora profesionalmente por la falta de méritos.
- La ineficacia para realizar un trabajo

## ANEXO 2: MODELO RECOMENDADO DE NOTIFICACION DE ACOSO

### SOLICITANTE

- ☐ Persona afectada  
☐ Representante de los Trabajadores  
☐ Otros (persona ajena que tenga conocimiento de que se están produciendo los hechos)

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

D./D <sup>a</sup> :		DNI:	
Puesto de trabajo:		Telf.:	

☐ Sede

Dirección	
Área	

☐ Comité

Lugar	
-------	--

Mediante el presente escrito denuncio la situación de acoso que se está produciendo y lo pongo en conocimiento a la Dirección de Personas a los efectos que inicien el procedimiento correspondiente para la investigación de los hechos que a continuación expongo;

### DESCRIPCION DE LOS HECHOS

(reflejar detalladamente los hechos e incluir personas implicadas –posible acosador/a y víctima del acoso-, fechas, lugares, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información, documentación o prueba que se considere de utilidad y pertinencia para la investigación, estudio y análisis del posible problema que se describe):

---



---



---



---



---



---

### SOLICITUD

- ☐ Solicito el inicio del procedimiento de investigación y actuación para la prevención del acoso  
☐ Solicito que se ponga en conocimiento del Comité de Empresa y Salud mi identidad.

### ¿Se presentan pruebas?

☐ SI  
☐ NO

✓ Prueba documental consistente en:

---

✓ Prueba testifical consistente en:

Lugar y fecha