



**unrwa**  
**españa**

**PROTOCOLO  
PARA LA  
PREVENCIÓN,  
DETECCIÓN Y  
GESTIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL,  
LABORAL Y  
DISCRIMINATORIO**

---



## ÍNDICE:

Declaración de principios. ....	3
1. Objeto .....	4
2. Alcance.....	4
3. Referencias.....	5
4. Definiciones.....	6
4.1 Acoso Sexual.....	6
4.2 Acoso Laboral.....	8
4.3 Acoso Psicológico o Moral /Mobbing .....	8
4.3.1 Abuso de poder o autoridad.....	9
4.3.2 Trato Vejatorio.....	9
4.4 Acoso Discriminatorio.....	10
4.4.1 Acoso por razón de sexo y/o género .....	10
5. Responsabilidades.....	12
6. Desarrollo .....	13
6.1 Principios del procedimiento .....	13
6.2 Presentación de la Reclamación .....	14
6.3 Admisión a Trámite .....	15
6.4 Inicio del Procedimiento .....	15
6.5 Medidas Cautelares.....	16
6.6 Proceso de Investigación.....	16
6.7 Informe de Conclusiones .....	18
6.8 Fin del Procedimiento.....	19
6.9 Implantación del procedimiento .....	19
6.10 Flujograma .....	19
7. Otras consideraciones.....	20
Anexos.....	20
ANEXO I.- Modelo de Reclamación .....	21
ANEXO II.- Constitución de la Comisión de Investigación.....	23
ANEXO III.- Informe de Conclusiones.....	25

## Declaración de principios.

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno. Por ello, en el ámbito laboral, el derecho a la salud debe defenderse no sólo frente a los riesgos que puedan ocasionar daño físico sino también frente a los que puedan originar deterioro en la salud psíquica, como resultado de un trato desigual, denigrante o discriminatorio.

El desarrollo de un clima laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la organización en no tolerar situaciones de acoso son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

UNRWA España hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, UNRWA España declara específicamente que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, UNRWA España se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, UNRWA España exige de todas y cada una

de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, población o colectivos participantes en proyectos, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

## 1. Objeto

Este documento tiene un enfoque eminentemente práctico, acorde con el deber que toda organización responsable tiene de dotarse de un nítido mecanismo de actuación ante posibles situaciones constitutivas de acoso. De este modo, el objeto de este protocolo es definir una clara sistemática de actuación ante situaciones que pudieran constituir Acoso Sexual, Laboral y Discriminatorio en el ámbito laboral del Comité Español de UNRWA. Por ello, la implantación y difusión del presente procedimiento constituye una herramienta clave para prevenir y reducir los daños a la salud que pudieran derivarse de las situaciones aquí descritas.

## 2. Alcance

El presente protocolo aplica exclusivamente a todo el personal del Comité Español de UNRWA, incluyendo el personal ubicado en todas sus delegaciones, así como aquellas personas que desarrollen su actividad laboral a través de la modalidad de “teletrabajo” o en otras instalaciones ajenas a la empresa

En este último caso, se recuerda que se llevará a cabo la correspondiente coordinación de actividades empresariales (RD 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales).

En consecuencia, con lo señalado en la legislación aplicable, cabe intercambiar mecanismos o protocolos de prevención, detección y gestión del Acoso Sexual, Laboral y Discriminatorio con aquellas entidades (p.ej. colegios, centros de formación...etc.) con las que se establecen acuerdos de colaboración.

### 3. Referencias

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Directiva 2006/54/CE Del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Criterio Técnico (CT) 34/2003 sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo.
- Criterio Técnico (CT) 69/2009 de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Ley 51/2003 de 12 de diciembre de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- NTP 854. Acoso Psicológico en el trabajo.
- NTP 891 y 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II.
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos 2008/2010.
- Art. 92,7 del Texto refundido de la Ley de Finanzas Públicas de Cataluña, modificado por la disposición adicional séptima de la Ley 5/2008.
- Standards of Conduct of the International Civil Service: 14, 20
- UNRWA Area Staff Regulations, 1.4
- UNRWA International Staff Regulations, 1.4
- UNRWA Staff Circular Nº 6/2010
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), su Recomendación 19 y su Protocolo Facultativo.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas (1993).

## 4. Definiciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dio un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

A los efectos de lo previsto en el presente protocolo, las conductas que tienen cabida dentro del genérico Acoso Sexual, Laboral y Discriminatorio son:

### 4.1 Acoso Sexual

Esta organización entiende el “acoso sexual” como una falta muy grave consistente en toda conducta de naturaleza sexual -o cualquier otro comportamiento basado en el sexo- que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Igualmente se considera acoso sexual cuando la negativa al sometimiento a esta conducta por parte de una persona es utilizada como base para una decisión que tenga efectos en el acceso de esta persona a la promoción o la formación, sobre la continuación en el empleo, sobre el salario o sobre cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral. En este caso, aparte de acoso sexual, también se configura una situación de abuso de poder o autoridad.

En esencia, el acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual

#### EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

##### CONDUCTAS VERBALES

⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

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

## CONDUCTAS NO VERBALES

- ⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

## CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

### 4.2 Acoso Laboral

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivo (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma recurrente y dentro de la relación de trabajo suponga, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral.

Así, en el acoso laboral se establece una relación de poder por parte de la persona acosadora hacia la persona acosada, que se manifestaría a través de la agresión psíquica de forma sutil o explícita, siendo que en algunas ocasiones esta agresión psíquica pudiera estar acompañada de la agresión física.

### 4.3 Acoso Psicológico o Moral /Mobbing

Supone la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquél/al/s desde una posición de poder, jerárquica y/o en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado contra la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud

De este modo, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.



#### 4.3.1 Abuso de poder o autoridad

Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso no debe entenderse la conducta despótica, desordenada o arbitraria de las personas responsables de dirigir o coordinar la totalidad o determinadas áreas de la organización. El abuso de poder hace referencia a una conducta determinada de dichas personas, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un concreto trabajador o grupo de trabajadores cuando la misma se desvía de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la organización y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia.

El abuso de poder o autoridad es particularmente serio cuando la persona utiliza su influencia, poder o autoridad para incidir de manera inapropiada en las condiciones de empleo o carrera de otra persona incluyendo, pero no limitándose a: nombramiento, designación, renovación contractual, evaluación de desempeño, promoción, etc. El abuso de poder puede incluir igualmente la creación de un ambiente de trabajo hostil y ofensivo que incluye, pero no se limita, a la intimidación, la amenaza, el chantaje y la coerción.

#### 4.3 Trato Vejatorio

El trato vejatorio es la conducta realizada por un trabajador o trabajadora de la organización que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad de la persona. Puede tratarse de conductas como insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público; reprender reiteradamente y de manera particularmente ofensiva a una persona, delante de sus compañeros/as o representantes de otras organizaciones o entidades colaboradoras o proveedoras; o difundir rumores falsos sobre su trabajo o sobre su vida privada. La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso intolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. En cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración social, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima.

#### 4.4 Acoso Discriminatorio.

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, el sexo, o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Ejemplos típicos de estas conductas sería el acoso por razón de convicciones, dirigida frente a un representante sindical o político en la empresa, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en período posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad, dirigida frente a trabajadores cercanos a la edad de jubilación.

##### 4.4.1 Acoso por razón de sexo y/o género

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso por razón de sexo y/o género se diferencia del acoso sexual pues mientras este último se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo y/o género supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

Entre los supuestos de acoso por razón de sexo y/o género se encuentran las conductas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad, así como otros relacionados con la identidad sexual y la orientación de género.

De este modo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo y/o género. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El embarazo y la maternidad de las mujeres trabajadoras es en muchas ocasiones motivo de discriminación. Durante estos períodos existe una mayor vulnerabilidad de las trabajadoras para ser víctima de acoso por razón de sexo, a saber, en el momento de acceder al mismo, respecto a la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y en lo referente al despido.

Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o de sus hijas o hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para el periodo de lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras

embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que las trabajadoras y los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad.

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo y/o género.

### EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O GENERO

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

## EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD.

- ⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ⇒ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ⇒ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....)
- ⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

## 5. Responsabilidades

**Dirección Ejecutiva:** Será la encargada de promover las condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo, no permitiendo ni tolerando la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual, laboral o discriminatorio y contribuirá a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación.

**Coordinadoras de Departamento / Jefes de Área / Delegadas de CCAA:** Explicarán la política de la organización a este respecto, facilitarán información, contribuirán a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos, como situaciones de acoso sexual, laboral o discriminatorio y ayudarán a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación.

**Gerencia - Recursos Humanos:** Además del punto anterior, es el departamento encargado de iniciar y desarrollar el procedimiento, conforme a lo establecido en el apartado 6, y de custodiar la información/documentación bajo el principio de confidencialidad. La persona responsable de RRHH, junto a aquellos/as trabajadores/as con responsabilidades en prevención, contribuirá a prevenir las situaciones de conflictos, el acoso sexual, laboral o discriminatorio en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección Ejecutiva de las conductas o comportamientos que tuviera conocimiento y que pudieran constituir alguno de los tipos de acoso tipificados en este procedimiento.

**Todas las trabajadoras y trabajadores del Comité Español de UNRWA** tienen la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran y el deber de colaborar de buena fe en la detección e investigación de casos potencialmente constitutivos

de acoso.

## 6. Desarrollo

### 6.1 Principios del procedimiento

#### Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

#### Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

#### Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

#### Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

#### Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las y los trabajadores.

Además, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

### 6.2 Presentación de la Reclamación

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito de reclamación en el cual se comunica la posible exposición a una situación de las descritas en el punto 4 de este documento.

La reclamación se presentará ante Gerencia- RRHH de la Organización -o en su caso, ante la Dirección Ejecutiva o un/a componente de la Junta Directiva de la Asociación- según el modelo

incluido en el Anexo I. Esta reclamación podrá ser presentada por:

- La/s persona/s presuntamente afectada/s;
- Representantes legales de la/s persona/s presuntamente afectada/s;
- Trabajadores con responsabilidades en prevención (interlocutor de prevención);
- Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible situación de acoso y violencia psicológica u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral.

Cuando el reclamante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

### **6.3 Admisión a Trámite**

Gerencia-RRHH, o –en su caso la Dirección Ejecutiva- tras un primer análisis de los datos objetivos y tras la puesta en contacto con las personas afectadas (en un plazo no superior a 3 días) deberá:

- No admitir a trámite dicha reclamación, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. En cuyo caso deberá emitir informe justificativo y comunicarlo a las personas interesadas.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en el presente procedimiento.

### **6.4 Inicio del Procedimiento**

Gerencia-RRHH, junto con la Dirección Ejecutiva, designará, para cada caso concreto, la Comisión de Investigación responsable de llevar a cabo el proceso de investigación y emitir informe de conclusiones. La constitución de dicha comisión deberá producirse en un plazo no superior a 7 días desde la admisión a trámite.

La propuesta de designación de la Comisión de Investigación se formalizará siguiendo el modelo recogido en el Anexo II y se presentará a los trabajadores con responsabilidades de prevención. Estará integrada por un equipo imparcial de entre 3 y 5 personas, las cuales podrán pertenecer a algunos de los siguientes perfiles:

- Dirección Ejecutiva o Coordinación (Coordinadora del departamento implicado);
- Recursos Humanos (Gerente-responsable de RRHH);
- Responsables / Coordinadoras/es / Jefes de Área;
- Trabajadores con responsabilidades en prevención (interlocutor de prevención).
- Técnicos/as de un Departamento.

A las y los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación cuando aleguen razonablemente por ellas mismas (abstención) o por otra persona integrante de la Comisión (recusación) una relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona a la que se le atribuye el comportamiento no adecuado. A la dirección ejecutiva le corresponde en última instancia aceptar o rechazar la petición de abstención o recusación.

La Comisión de Investigación valorará disponer del apoyo y asesoramiento externo según el caso, así como contar con asesoramiento por parte del servicio de prevención de la empresa.

### **6.5 Medidas Cautelares**

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, Gerencia- RRHH podrá proponer motivadamente la posible movilidad en el puesto de estas personas, durante el tiempo que dure el proceso, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en caso de ser posible.

Además, otras medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la posible existencia de acoso:

- En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la persona denunciada de la persona denunciante.
- Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente de la persona denunciada o, en caso de no ser posible, de la persona denunciante por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.
- Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Poner a disposición de la persona denunciante, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

### **6.6 Proceso de Investigación**

La Comisión de Investigación practicará cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias, garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Todos los trabajadores de la organización están obligados a colaborar en la investigación,



cuando sean requeridos por la Comisión, y a guardar la debida confidencialidad.

La Comisión de Investigación podrá solicitar información a cuantos departamentos considere oportunos y en concreto a:

- RRHH, en relación al puesto que ocupa la/s persona/s afectadas o involucradas (antigüedad, descripción de puesto, absentismo, desarrollo profesional, etc.);
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre la situación previa de los riesgos psicosociales, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición del Comité de Investigación, deberá asesorar sobre la orientación del caso -incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

En el proceso de recopilación de información, **que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados**, podría ser necesario procedera entrevistar a los afectados, reclamante y reclamado, y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la reclamación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como reclamado.

Dichas entrevistas deben ser realizadas con atención a las reglas básicas en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el/la reclamante como el reclamado o reclamada podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un representante Legal u otro acompañante de su elección.

Durante esta fase del procedimiento, la Comisión de Investigación podrá plantear la adopción de medidas cautelares de protección. La propuesta de las mismas será solicitada a la Dirección Ejecutiva y comunicada a las partes afectadas.

Durante el proceso de investigación pueden darse diferentes situaciones:

- No hay evidencias de Acoso ni de situaciones de Violencia Física ni Conflicto: Se da por concluida la Investigación, archivando la reclamación por Acoso y emitiendo informe a RRHH para su oportuno proceder y comunicación a las partes.
- No hay evidencias de Acoso, pero sí de otra falta distinta y tipificada en la normativa existente (ver Referencias): Se da por concluida la investigación, archivando la



reclamación de Acoso y emitiendo informe a RRHH para que inicie el procedimiento correspondiente y comunique a las partes.

- No hay evidencias de Acoso, pero sí de otro tipo de conflicto: se continuará el procedimiento hasta el final, informando de ello a las partes interesadas y clarificando en el Informe de Conclusiones que no es una situación de acoso, sino de conflicto debido a otras causas. En este caso, el Informe de Conclusiones deberá emitirse en el menor plazo posible.
- Existen indicios de Acoso: en cuyo caso la Comisión de Investigación deberá continuar el procedimiento con las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir con el fin de elaborar el Informe de Conclusiones en un plazo máximo de 15 días, salvo causas justificadas que imposibiliten la elaboración de conclusiones.

### 6.7 Informe de Conclusiones

Al finalizar la investigación la Comisión emitirá el Informe de Conclusiones, incluyendo las propuestas que se deriven. Dicho informe se realizará en un plazo máximo de 15 días, conforme al modelo incluido en el Anexo III. Este informe será remitido a RRHH para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias.

Gerencia-RRHH informará a las partes implicadas, y archivará/custodiará todos los documentos que conformen el expediente completo, desde el inicio hasta el fin de procedimiento.

### 6.8 Fin del Procedimiento

Gerencia-RRHH decidirá, en un plazo máximo de 7 días desde la recepción del Informe de Conclusiones, las acciones a adoptar en relación con la propuesta de la misma, y comunicará su decisión inmediatamente a los afectados., así mismo, Gerencia-RRHH hará un seguimiento de la implantación de dichas medidas.

Para la aplicación de las sanciones, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado o trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- grado de intencionalidad.

- daño a los intereses y principios de la organización.
- reiteración o reincidencia.

Graduación de faltas:

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

En el caso de las infracciones por motivos de acoso laboral se considerarán faltas muy graves, en virtud del artículo 41, del Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social:

- Art. 41. c.5:

*Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.*

- Art. 41. c.11:

*El acoso sexual definido en Código Penal*

*“Artículo 184 del Código Penal:*

*1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*

*2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*

*3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo”.*

- Art. 41. c.12:

*El acoso laboral.*

- Art. 41. c.16:

*El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.*

En función de la gravedad de las conductas, y de acuerdo con el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social, las sanciones disciplinarias pueden consistir en:

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

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contempla la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

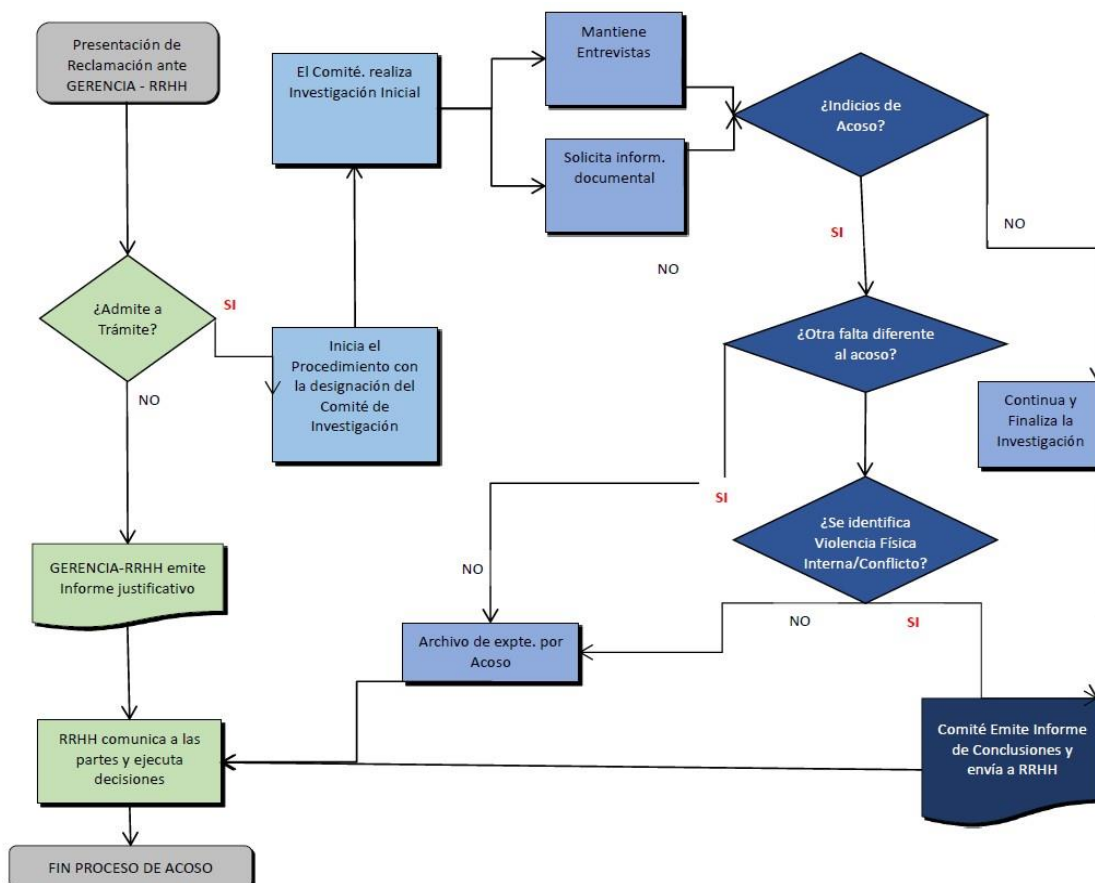
### **6.9 Implantación del procedimiento**

Para la implantación del presente procedimiento la Dirección Ejecutiva, deberá asegurar que se realizan las siguientes actuaciones:

- Comunicar la aprobación del procedimiento a toda la plantilla;
- Asegurar la debida formación e información de los/as trabajadores/as y los puestos intermedios;
- Disponibilidad del modelo de reclamación para el uso de cualquier persona interesada



## 6.10 Flujoograma



## 7. Otras consideraciones.

Si existiera norma legal o convencional de ámbito superior y afectara al contenido de este protocolo, la Comisión de Investigación se compromete a su inmediata adecuación.

Por otro lado, independientemente de que no hubiera cambios legales, el presente protocolo podrá ser revisado para su adecuación a las características de la organización en caso necesario.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en cada centro de trabajo.

## ANEXOS

### ANEXO I.- Modelo de Reclamación

DATOS DE LA PERSONA RECLAMANTE			
Nombre		DNI	
Empresa		Centro de trabajo	
Puesto		Dpto./ Área	
Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellido de los mismos			
Nombre		DNI	
Empresa		Centro de trabajo	
Puesto		Dpto./ Área	
Otros datos:			

DATOS DE LA PERSONA RECLAMADA			
Nombre			
Empresa		Centro de trabajo	
Puesto		Dpto./ Área	
Otros datos:			

**RELATO DE HECHOS:** (Descripción cronológica de hechos, qué ocurre, desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, posible origen de la situación, posibles pasos dados encaminados a solucionar la situación, propuesta de solución, etc.).

**DOCUMENTACIÓN ADJUNTA:** (Completar la reclamación con toda la documentación justificativa, en su caso y describirla en este apartado)

**TESTIGOS:** (Datos de los testigos: Nombre y Cargo)


Presentada esta reclamación se solicita el inicio del procedimiento para la prevención y actuación de situaciones de acoso sexual, laboral y discriminatorio.

Fecha y firma del solicitante

Fecha y firma de la persona afectada  
(si es diferente al solicitante)

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR RECURSOS HUMANOS O DIRECCIÓN DE LA EMPRESA TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN CADA MOMENTO

## ANEXO II.- Constitución de la Comisión de Investigación

CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE INVESTIGACIÓN			
Empresa		Fecha	
Centro de Trabajo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			

### 1.- Constitución de la Comisión

De conformidad con el procedimiento para la prevención, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, laboral y discriminatorio definidos en este procedimiento, se constituye la presente Comisión, cuyos miembros son los citados en el encabezamiento. A los y las componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención recusación

(relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona a la que se le presupone el comportamiento no adecuado).

## 2.- Acuerdo de apertura del Proceso de Investigación

Por las/los asistentes, se acuerda la apertura del Proceso de Investigación, que se indica a propuesta de:

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ (Definir mediante iniciales), con D.N.I./N.I.E.: \_\_\_\_\_ en su calidad de persona afectada.

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con D.N.I./N.I.E.: \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con D.N.I./N.I.E.: \_\_\_\_\_ en su calidad de \_\_\_\_\_

**El expediente informativo debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador/a solicitante del proceso de investigación y persona presuntamente afectada de la situación como los de el/la persona con el presunto comportamiento no adecuado.** El objetivo del Proceso de Investigación es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de las referidas en el punto 4 de este procedimiento como acoso sexual, laboral y discriminatorio; elaborar un informe; una propuesta y trasladarla a la Dirección de la Organización.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR RECURSOS HUMANOS O DIRECCIÓN DE LA EMPRESA TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN CADA MOMENTO.



### ANEXO III.- Informe de Conclusiones

INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
Empresa		Fecha	
Centro de Trabajo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			

**1. Antecedentes del caso. (Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas):**

**2. Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión:**

**3. Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación:**

**4. Conclusiones:**

**5. Propuesta de las medidas a adoptar. (La propuesta ha de adoptarse por unanimidad):**

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR RECURSOS HUMANOS O DIRECCIÓN DE LA EMPRESA TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES EN CADA MOMENTO

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
Revisión	Fecha	Motivo de la modificación
00	ENERO 2018	Se adecua a la nueva organización de EMPRESA
01	MAYO 2022	Se adecua a la nueva organización de EMPRESA

**LA IMPRESIÓN EN PAPEL NO ES UNA COPIA CONTROLADA. COMPRUEBE SU VIGENCIA ANTES DE UTILIZAR EL PRESENTE PROCEDIMIENTO**

<b>REALIZADO POR: DAVID CASTRO</b>	<b>REVISADO POR: CRISTINA VILLEGAS</b>	<b>APROBADO POR: CRISTINA VILLEGAS</b>
		
UNIMAT PREVENCIÓN, S.L.	ASOCIACIÓN COMITÉ ESPAÑOL DE UNRWA	ASOCIACIÓN COMITÉ ESPAÑOL DE UNRWA