



## PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD

Procedimiento  
HSS022

Acoso en el centro de trabajo

### HSS022

### ACOSO EN EL CENTRO DE TRABAJO

Copia controlada n° \_\_\_\_\_

Copia no controlada

0	27-01-2022	Elaborado	MIRIAM DIAZ	
		Revisado		
		Aprobado		
<b>Rev.</b>	<b>Fecha</b>	<b>Estado</b>	<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>

**CONTROL DE MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR:**

<b>Revisión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Modificación</b>	<b>Páginas</b>
0	27/01/2022	Creación del documento	

**ÍNDICE**

1 - OBJETO .....	3
2 - DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	3
3 - RESPONSABILIDADES .....	3
4 - DEFINICIONES .....	3
5 - DESARROLLO .....	5
6 - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	8
7 - VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	9
8 - NORMATIVA .....	10
9 - REGISTROS .....	11

**ANEXOS**

Declaración de principios de igualdad Delfin Tubes  
F-DAL Solicitud de denuncia por acoso

**1 -OBJETO**

- 1.1** Este procedimiento tiene como objetivo la prevención de cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o discriminatoria garantizando la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- 1.2** Este procedimiento será de aplicación tanto para sus propias personas trabajadoras como de las personas trabajadoras de las empresas que presten sus servicios en DELFIN TUBES.

**2 -DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- 2.1** Manual del Sistema de Seguridad, Salud y Calidad

**3 -RESPONSABILIDADES**

- 3.1** Tanto la persona afectada como terceras personas que conozcan la situación deben denunciar el caso para poner en marcha las acciones correspondientes a su eliminación.

**4 -DEFINICIONES**

**ACOSO PSICOLÓGICO:** También conocido como mobbing, acoso moral, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral, maltrato psicológico, violencia psicológica, acoso laboral, acoso social, terrorismo psicológico, etc, se define como la conducta, practica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directamente o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien 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.

**ACOSO SEXUAL.** El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Algunos comportamientos son conductas verbales, conductas no verbales o conductas de carácter físico. A modo de ejemplo no excluyente se considera acoso:

- Conductas verbales: bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora; 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.

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

**DISCRIMINACIÓN:** La conducta esta basada en motivos discriminatorios como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o la expresión de genero de una persona

**DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Algunos comportamientos pueden ser: 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.

**VIOLENCIA DE GENERO:** Manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia", y

“comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

**CIBERACOSO:** Conducta de violencia o presión con el uso de herramientas de comunicación tecnológicas como teléfonos móviles o redes sociales. Algunos de estos comportamientos son: mensajes telefónicos o WhatsApp; publicación de anuncios en paginas web de contacto, con ofertas eróticas, facilitando teléfono de contacto; distribuir por internet la imagen o datos comprometedores de la víctima susceptibles de causar daño; acceso a archivos informativos y distribución de su contenido sin consentimiento.

## **5 -DESARROLLO**

### **5.1 MEDIDAS PREVENTIVAS**

**5.1.1** Declaración de principios

**5.1.2** Divulgación. Acciones de información y sensibilización relativas al acoso

**5.1.3** Entrega y explicación del protocolo y cauce de denuncia sobre cómo actuar.

**5.1.4** Formación sobre igualdad de trato y oportunidades

**5.1.5** Supervisión de que el ambiente de trabajo este libre de acoso psicológico, físico...Prestando mayor atención a aquellas personas más vulnerables.

### **5.2 MEDIDAS CORRECTORAS**

Cuando hay un caso de acoso de cualquier tipo (sexual, por razón de sexo, psicológico, ciberacoso o discriminación) se inicia el procedimiento de denuncia interna, sin menos cabo de que se ejerzan acciones externas. Se facilitará apoyo a la victima si desea iniciar la acciones administrativas y judiciales que correspondan.

Se respetará durante todo el proceso el derecho a la intimidad, confidencialidad, dignidad, seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y quedarán identificadas en la investigación.

**5.2.1** Denuncia interna

**PONER LA QUEJA.** La persona afectada o la persona con conocimiento de los hechos transmitirá de forma verbal o escrita a la mayor brevedad quedando siempre finalmente por escrito los hechos a su responsable, Dirección, Recursos Humanos, Comité de empresa, Comité de seguridad y salud o Comité de igualdad o, a través del correo electrónico o portal del empleado.

Cuanta más información y detalle contenga la denuncia mucho más ágil y eficaz será la investigación. Se recomienda que al menos contenga: identificación de la potencial víctima del acoso; personas implicadas; tipos de conducta; fechas y lugares donde se producen las conductas; posibles testigos...

INVESTIGACIÓN. Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, en el plazo máximo de 2 días, se creará una comisión en la que participará Recursos Humanos, Prevención de riesgos y un representante de los trabajadores (si lo desea el interesado) y el nombramiento de un Instructor con formación necesaria. Si se trata de acoso sexual o por razones de sexo se tramitará en la Comisión de Igualdad.

No podrá formar parte de esta Comisión cualquier persona con relación de parentesco o afectiva, que puede hacer dudar de su objetividad o imparcialidad del proceso que pueda invalidarlo. Ninguna persona que sea parte involucrada en el proceso puede formar parte de mismo. Si es necesario de recurrirá a personas ajenas al centro de trabajo.

Esta Comisión tendrá el papel de dirigir y redactar las conclusiones de la investigación, lo que incluye realizar todas las entrevistas necesarias para determinar entre otros:

- Si existe o ha existido acoso o discriminación en el trabajo, sus características, motivo y fase en la que se encuentra
- Quien o quienes están practicando esta situación de acoso o discriminación y la relación jerárquica que existe
- En que situaciones se lleva a cabo el acoso. Si hay presencia de otras personas compañeras y en ese caso como han reaccionado.
- Conocimiento por parte de superiores jerárquicos
- En qué medida la situación afecta a la salud de la persona, bajas en los últimos meses y causas.
- Si ha habido otras personas compañeras que tienen o han tenido problemas similares.

La versión de las personas testigos deberá quedar por escrito y firmada.

Dentro de la investigación se podrán revisar correos electrónicos o teléfonos corporativos, y cámaras de seguridad.

MEDIDAS CAUTELARES. Si fuera necesario por la gravedad, se establecerá como medida preventiva evitar el contacto entre las personas implicadas de manera temporal hasta que se resuelva la situación, salvaguardando siempre a la víctima.

MEDIDAS CORRECTORAS. Delfin Tubes adoptará las medidas necesarias que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de todas sus personas trabajadoras.

Si se determina que los hechos constituyen acoso, se propondrá a Gerencia en el informe las medidas correctoras para la víctima teniendo en cuenta la opinión de todos los implicados que pueden ser:

- Ayuda psicológica, derivación a atención externa especializada.
- Apoyo para su restablecimiento en su puesto de trabajo u otro

-Velar porque no existan represalias a las personas afectadas, incluidas personas testigos, de ser así se aplicara de nuevo el régimen sancionador.

-Adaptación de jornada

-Ascenso

-Modificación de las condiciones laborales

En función de la gravedad de la conducta y circunstancias agravantes como reincidencia, subordinación de la víctima o especial vulnerabilidad, se contemplaran sanciones disciplinarias para el acosador como despido disciplinario; suspensión de empleo y sueldo; traslado forzoso sin derecho a indemnización; cambio de turno; inhabilitación para el ascenso/promoción durante un periodo de tiempo.

Si la denuncia resultase falsa se tomaran también las medidas sancionadoras hacia la persona denunciante.

Si no se constata situación de acoso, se archivara el expediente dado por finalizado el proceso.

La decisión final será trasladada a las personas interesadas, al comité de empresa y a la comisión de igualdad.

INFORME. El procedimiento ha de ser rápido para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, no se debería superar los 20 días para la elaboración del informe desde el conocimiento de los hechos por la empresa. El informe debe incluir como mínimo:

-Resumen de los argumentos presentados

-Resumen de las entrevistas y otras pruebas presentadas

-Resumen de los hechos

-Conclusiones

-Medidas reparadoras para la victima

-Medidas sancionadoras

### **5.3 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La Comisión llevará el seguimiento de los casos de acoso con el fin de evaluar la aplicación del protocolo y medidas preventivas adoptadas. El protocolo de actuación deberá ser consensuado con la Representación Legal de las personas trabajadores de la Comisión de Igualdad.

### **5.4 GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN EN RELACIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXISTA**

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

## **6 -RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **6.1** Estatuto de los trabajadores . Art 54

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la personas empresaria, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a la persona empresaria o a las personas que trabajan en la empresa.

### **6.2** Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Art 14

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la persona empresaria de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

### **6.3** Real Decreto Legislativo 5/2000. Art 8

Infracciones muy graves: Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la persona

empresaria que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la persona empresaria, ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

#### **6.4 Código Penal Ley Orgánica 10/1995. Art 184**

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, y 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.

Si la persona 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.

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.

## **7 -VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO**

### **7.1 ACTUACIÓN CON LA TRABAJADORA VICTIMA DE VIOLENCIA**

Delfin Tubes pondrá en marcha los mecanismos para ejercer los derechos laborales que reconoce la ley de modo que se tomen las medidas urgentes e inmediatas destinadas a mantener el empleo de la trabajadora afectada, a compatibilizar la actividad laboral con las exigencias derivadas de su situación personal así como garantizar su propia seguridad en el centro de trabajo.

Se promoverá un clima laboral proclive a la comprensión y apoyo de la trabajadora por parte de los compañeros de trabajo.

### **7.2 ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GENERO**

-Sentencia por la que se condene al agresor.

- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección a la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

### **7.3 DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

La trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a:

- Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo: Derecho a una reducción de la jornada, horario flexible o adaptación al horario, en los términos del Convenio Colectivo, o de acuerdo con la empresa.
- En relación con la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, derecho a:
  - Que se consideren "justificadas" las ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por tu situación física o psicológica.
  - La suspensión del contrato por 6 meses (renovable), con pleno derecho a desempleo y a la cotización del período. A no ser despedida por el uso de estas medidas.
  - Extinción del contrato, con la protección del desempleo.

### **7.4 RECURSOS**

#### **Centro Asesor de la Mujer**

C/ Canga Argüelles, 16-18, 1 Planta, Gijón

#### **Instituto Asturiano de la Mujer**

C/ Eduardo Herrera "Herrerita", s/n, 3ª planta. 33006 Oviedo

Teléfono de urgencia: 016

Teléfono de información: 112

## **8 -NORMATIVA**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, establece medidas para la protección integral

## **9 -REGISTROS**

Se consideran registros de acoso laboral todo aquello que pruebe la conducta, practica o comportamiento englobado en la definición de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo como puede ser: correos electrónicos; testigos; testimonio de la persona acosada; fotografías; conversaciones escritas por mensajes, redes sociales o mensajería instantánea; partes de baja; grabaciones de conversaciones o imágenes; informes medidos o psicológicos de la persona trabajadora acosada.