

GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Identificación, medidas preventivas e infracciones





UGT

DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN: QUÉ ES ACOSO Y QUÉ NO ES ACOSO

El acoso, a diferencia de otras situaciones, se centra y define por las conductas que unas personas tienen con otras concretamente en el ámbito laboral, ya que en los puestos de trabajo, habitualmente, nos relacionamos con otras personas.

Si bien en otras áreas de la seguridad y salud laboral podemos identificar condiciones en el puesto de trabajo que pueden generar riesgos y a su vez accidentes, en el caso del acoso tenemos una serie de conductas derivadas de las condiciones de organización del trabajo incluidas las propias personas y su forma de relacionarse.

Ejemplos de conductas de acoso son: abuso de autoridad, trato vejatorio o discriminación. No hay una definición única de acoso sino que dependiendo del ámbito, jurídico, psicológico o prevencionista, la definición puede ser más o menos amplia y detallada.

Los elementos clave son:

- Estamos tratando con conductas, más exactamente con los comportamientos y su forma de tratar de unas personas a otras. En el caso del acoso estas conductas atentan contra la consideración a la dignidad, porque se consideran objetivamente ofensivas, humillantes, intimidatorias o degradantes. Además esas conductas atentan contra la integridad física y moral.
- Respecto a la duración de estas conductas, hay que considerar la repetición o prolongación en el tiempo.

¿QUÉ ES ACOSO?



IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO

Las estrategias características del acoso y de la violencia en el trabajo se pueden agrupar en seis tipos:

- ***Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional:*** Se desarrolla en distintos momentos, como declarar la incompetencia, impedir la competencia y demostrar la incompetencia.
- ***Aislamiento social laboral:*** Incluye las interferencias en el contacto social laboral, la restricción expresa del contacto y la negación del contacto.
- ***Desprestigio personal:*** Característica del acoso discriminatorio, también puede aparecer en otras dinámicas de violencia laboral, incluyendo las burlas y ridiculizaciones personales, las críticas a la vida privada y la difusión de rumores o calumnias.
- ***Agresiones y humillaciones:*** Este grupo incluye el acoso sexual, la agresión física (violencia física) y las prácticas laborales humillantes y discriminatorias.
- ***Falsas acusaciones de robos y daños.***
- ***Amenazas:*** La presencia de amenazas explícitas o implícitas son indicadores expresos de la toxicidad del entorno laboral.



UGT

Para que las conductas que hemos descrito anteriormente sean declaradas como acoso se deben cumplir varias condiciones:

- Carácter objetivo y efectivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona.
- Atentar contra el derecho a la dignidad de las personas.
- Conductas que crean un entorno intimidatorio, humillante o degradante y ofensivo para la persona afectada.

Hay varias notas implícitas a la definición anterior de acoso que sirven para clarificar cuando una conducta es o no de acoso:

- Se trata de una **acción bilateral**. Una persona o varias contra otra u otras. Las situaciones donde un mando tiene conductas despóticas y arbitrarias dirigidas indeterminadamente o las ofensas puntuales procedentes de varias personas sin plan conjunto no serían conductas de acoso.
- **Reiteración y frecuencia de las ofensas**. En las definiciones de acoso se entiende que la conducta debe ser repetitiva como acciones recurrentes, pero bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poder calificar tal conducta como acoso por ser un ataque contra el derecho a la dignidad.
- Conductas que pueden causar **daños a la salud** de la persona acosada.

¿QUÉ ES ACOSO?



UGT

DAÑOS PARA LA SALUD DERIVADOS DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las conductas de acoso del agresor producen varios tipos de daño a las víctimas. Podemos describirlas en tres grupos:

- **Daños físicos:** trastornos físicos como gastrointestinales, respiratorios, dolor crónico, cefaleas, insomnio...
- **Daños psicológicos:** a consecuencia del maltrato se producen estados de ansiedad, estrés, amenazas verbales, insultos, críticas infundadas, ataques a la autoestima...
- **Daño social:** abandono, aislamiento social, tratar a la persona como si no existiera...



¿QUÉ ES ACOSO?



UGT

INFRACCIONES LABORALES POR CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El sujeto responsable de las infracciones laborales y de prevención

Según la normativa vigente, el responsable de las infracciones laborales solamente puede ser la empresa en la relación laboral. La responsabilidad puede ser tanto por acción (conducta que realiza el propio mando) como por omisión (cuando la conducta la realiza otra persona y la empresa siendo concedora no ha tomado medidas suficientes ni adecuadas para evitar la infracción).

La infracción por acoso sexual

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social expone como infracción muy grave el acoso sexual cuando se produzca dentro de la empresa, cualquiera quien realice el acoso. La empresa es responsable por la conducta activa de todos sus trabajadores/as. También puede ser responsable por omisión siempre que habiendo tenido conocimiento (o debería haberlo tenido) no hubiera adoptado acciones o medidas necesarias para evitarla.

La infracción por acoso discriminatorio

La legislación diferencia dos tipos:

- Los actos discriminatorios: decisiones unilaterales de la empresa, que discrimina.
- Las conductas de acoso discriminatorio: son conductas de acoso y la discriminación sería la justificación de esas conductas.

¿QUÉ ES ACOSO?



UGT

Las infracciones por falta de prevención de los riesgos psicosociales.

- La falta de identificación o evaluación de riesgos psicosociales.
- No llevar a cabo las medidas preventivas.
- La falta de otras medidas preventivas como vigilancia de la salud y la formación e información.
- Falta de investigación de los daños para la salud. Si la empresa conoce o sospecha que una baja por enfermedad del trabajador/a puede deberse a una situación de acoso, estrés o violencia en el trabajo debe llevar a cabo una investigación.
- Falta de medidas de coordinación y cooperación entre varias empresas presentes en el centro de trabajo. Por ejemplo, que un trabajador/a acose a otro de otra empresa en el mismo centro de trabajo.



¿QUÉ ES ACOSO?



TIPOS DE ACOSO

Con el paso del tiempo, la experiencia, la legislación y la jurisprudencia se han ido definiendo los tipos de acoso que se pueden producir alrededor del ámbito laboral. Diferenciamos cuatro tipos de acoso:

ACOSO PSICOLÓGICO, MOBBING, ACOSO MORAL

Conductas que son acoso moral:

Abuso de autoridad:

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa que lo justifique.
- Dictar órdenes imposibles de cumplir con los medios que al trabajador/a se le han proporcionado.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que hayan colaborado con reclamantes.

Trato vejatorio:

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

Acoso discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad 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.



UGT

- Creencias políticas y religiosas de la víctima.
- Ataques por motivos sindicales.
- Sexo u orientación sexual.
- Mujeres embarazadas o maternidad.
- Edad, estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Discapacidad.

Conductas que no son acoso moral (sin perjuicio de que puedan ser otras infracciones):

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Actos puntuales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

TIPOS DE ACOSO



UGT

TIPOS DE ACOSO

ACOSO SEXUAL

La normativa para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define acoso sexual como “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”.

El segundo párrafo de la mencionada ley declara que “constituye acoso por razón de sexo 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”.

En cuanto al tipo de conductas, pueden ser verbales, no verbales o físicas:

- Bromas o comentarios sobre apariencia o condición sexual.
- Uso de imágenes o fotografías de contenido sexual.
- Comunicaciones (correos electrónicos, llamadas...) de contenido sexual u ofensivo.
- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Invitaciones persistentes a mantener contactos o relaciones sexuales más o menos explícitas.
- Peticiones sexuales relacionadas con la promoción, las condiciones de trabajo, la carrera profesional, etc.
- Comportamientos que busquen vejar o humillar por la condición sexual.
- Relatos sexuales o eróticos.
- Miradas y gestos obscenos.



UGT

TIPOS DE ACOSO

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo es aquel 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 y ofensivo.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, ridiculizar, menospreciar las habilidades y el potencial de personas por razón de su sexo. Despreciar el trabajo realizado por esa persona.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria por razón de su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios para realizarlo (información, equipos de trabajo, documentación).
- Llegar a la fuerza física para mostrar superioridad de un sexo sobre otro.





CIBERACOSO

Es el acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

- Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales.
- Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, ofensivos, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería.
- Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.
- Grupos creados para atacar a las víctimas.
- Comentarios públicos negativos y despectivos.

El acoso cara a cara y el ciberacoso ocurren juntos a menudo. Pero el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso.

VIOLENCIA OCUPACIONAL

En el caso de violencia ocupacional nos referimos a agresiones más concretas como abuso, amenaza o ataque. Las agresiones pueden ser físicas o psicológicas. Las situaciones de violencia física son por ejemplo empujones, patadas, puñetazos, mordiscos, puñaladas, etc. En cambio la violencia psicológica son comportamientos entre personas como intimidación, uso deliberado del poder, amenazas, etc.



UGT

TIPOS DE ACOSO

Según la relación entre las personas presentes en el incidente podemos distinguir tres tipos de violencia:

- Violencia tanto física como psicológica que puede recibir las personas trabajadoras por alguien y en situaciones externas a la empresa. Por ejemplo un robo, atraco... También se denomina **violencia externa**.
- Violencia que sufre el personal de una empresa procedente de otras que tienen relación con la empresa pero son externos: clientes, proveedores... Conocida también como **violencia de servicios**.
- Violencia que sufre el personal de la empresa por personal de la misma empresa. Esta violencia puede ser vertical, de un superior hacia los subordinados y viceversa, u horizontal, entre las personas trabajadoras de un mismo grupo laboral. En este caso hablamos de **violencia interna**.

La principal justificación de esta diferenciación entre los tipos de violencia ocupacional se debe a que si bien la forma de prevenir la violencia puede ser similar, las formas y métodos de actuar frente a estos tipos de violencia son diferentes.

Por ejemplo, para prevenir la violencia en general las empresas deben disponer de protocolos de prevención con medidas comunes como formación o simulacros. Pero puede ser diferente la forma de actuar frente a un atracador, o un cliente o un superior.



UGT

MEDIDAS PREVENTIVAS

MEDIDAS PREVENTIVAS EN LOS CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA

Después de haber analizado los tipos de acoso, proponemos una serie de medidas preventivas que pueden adoptar las empresas para anticiparse a la aparición de conductas y hechos de violencia y acoso en los lugares de trabajo:

LA IDENTIFICACIÓN O EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La empresa debe evaluar los riesgos que no pueda evitar. En el caso que nos ocupa, las conductas de acoso deben identificarse por medio de los métodos indicados en la normativa. Para este caso se utiliza la herramienta informática FPsico del INSST.

CÓDIGOS DE CONDUCTA

Son documentos de la propia empresa donde se exponen cómo se deben comportar los empleados/as de dicha empresa, entre sí y para con las personas con las que se relacionen por su trabajo, clientes, proveedores, administraciones públicas... En estos documentos se expresa con claridad las situaciones no permitidas en la organización. También se suele incluir las consecuencias de los incumplimientos como amonestaciones y sanciones.

POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y EL ACOSO

Son declaraciones de principios en contra de cualquier conducta constitutiva de acoso. Estas políticas, refrendadas por la dirección de la empresa, deben ser públicas y servir como compromiso de acción estableciendo las intenciones de la empresa contra las conductas de acoso y violencia en el trabajo.



UGT

MEDIDAS PREVENTIVAS

PLANES DE IGUALDAD

Son obligatorios para empresas de 50 o más trabajadores/as y voluntarios para el resto. En cuanto al contenido de estos planes deberán incluir acciones frente al acoso sexual y por razón de sexo, de ahí que pueda ser habitual incluir los protocolos de actuación en los Planes de Igualdad.

PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN

Los protocolos de prevención son documentos que aúnan procedimientos, planes de acciones y medidas preventivas con el fin de dar herramientas al personal de una empresa u organización para evitar en este caso situaciones de violencia. Los protocolos son obligatorios y deben activarse cuando haya sospechas.

INCORPORACIÓN DE INFORMACIÓN EN EL MANUAL DE ACOGIDA

Para las nuevas incorporaciones a la empresa se incluirá en el manual de acogida la política contra el acoso y la violencia en el trabajo. De este modo, el personal conocerá desde el primer momento que la empresa no tolera las conductas de acoso y violencia y los medios que tiene para prevenirlas y denunciarlas y si estas conductas se producen como solucionarlas.

FORMACIÓN Y CAPACITACIONES ESPECÍFICAS

Las acciones formativas e informativas para directivos, mandos y trabajadores/as de la empresa sobre el trato con las personas en su trabajo es un requisito que deben cumplir las empresas.



Los contenidos que se pueden impartir en las acciones formativas son:

- Acercamiento a la magnitud del problema del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- El tratamiento institucional y normativo del tema.
- Responsabilidad de la empresa y la representación laboral de los trabajadores.
- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Medidas propuestas para la negociación colectiva en convenios y planes de igualdad.
- Los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Desde un punto de vista más general las formaciones deberían abordar temas como: estilos de liderazgo, cultura organizacional y/o comportamientos sexistas, resolución de conflictos...

La formación del personal sobre estilos de mando y dirección que contribuyan a evitar o canalizar de manera adecuada los conflictos con los/as trabajadores que se encuentran a su servicio es otra de las formas de prevenir los riesgos psicosociales.



UGT

MEDIDAS PREVENTIVAS

LA VIGILANCIA SANITARIA SOBRE LA SALUD PSÍQUICA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La vigilancia de la salud es una obligación de la empresa indicada en la Ley de Prevención. Dentro de las actividades para la vigilancia de la salud, las acciones preventivas deben servir para la detección precoz de los síntomas y la facilitación de ayudas. Tanto en los reconocimientos periódicos como en acciones de identificación de riesgos el personal médico puede identificar y evaluar conductas de acoso en el personal trabajador.

OTRAS MEDIDAS PARA EVITAR CONTACTO ENTRE LAS PERSONAS CON CONDUCTAS POTENCIALMENTE ACOSADORAS

- Cambios de puesto para evitar tareas de cara al público.
- Separación temporal del personal para evitar choques hasta que se arbitre un sistema de gestión de conflictos.
- La selección de mandos en la empresa atendiendo a su capacidad de dirección y coordinación de equipos de personas.





UGT

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

QUÉ HACER EN LOS CASOS DE ACOSO, MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

La empresa, una vez conocida la existencia de riesgos psicosociales, debe tomar todas las medidas necesarias y procedentes para proteger la salud de las personas trabajadoras, de acuerdo con la obligación general de cuidado y protección.

Algunas de las medidas que se pueden adoptar son:

PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O DE GESTIÓN INTERNA DE CONFLICTOS:

La empresa puede elaborar y poner en marcha procedimientos formales de resolución de conflictos, conocidos por todas las personas y mandos, para contribuir a la resolución favorable de los mismos. Estos procedimientos, a diferencia de los protocolos expuestos anteriormente, sirven como método para resolver consensuadamente situaciones detectadas de violencia. Los procedimientos deben garantizar la intimidad e indemnidad de las personas que presenten denuncias, en cumplimiento de la normativa de protección.

Todo procedimiento que tenga la intención de prevenir con eficacia el fenómeno de la violencia laboral ha de tener presente su complejidad. Por ello, para afrontar este tipo de situaciones de una manera preventiva e integral, hay que tener presente una serie de factores esenciales:

- Centrar el problema en su causa fundamental: la organización del trabajo.



UGT

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

- Adoptar un marco de actuación amplio y comprensivo de toda la violencia laboral: desde el primer indicio de violencia a las persecuciones, insultos, amenazas...
- Considerar la dimensión social y colectiva que tiene el problema de la violencia laboral. No es un problema individual y puntual.
- Crear una dinámica de trabajo cooperativo. La violencia es un problema común para personas trabajadoras y empresarios, y como tal debe ser abordada de forma global y conjunta.
- El procedimiento ha de integrarse en el plan de prevención de la empresa; no supone, por lo tanto, ninguna ruptura con aquello que ya la empresa debería estar realizando en materia de prevención.
- El procedimiento ha de contemplar y recoger la evolución que las situaciones de violencia suponen.
- El procedimiento debe contemplar los diferentes niveles que componen las situaciones de violencia laboral, por lo que ha de plantear respuestas metodológicas diferentes y complementarias.
- El procedimiento ha de dar cabida a todos los componentes de la organización, motivo por el que ha de ser participado, conocido y compartido por todos.
- Del procedimiento se deben derivar compromisos claros y acciones efectivas. Las mismas suponen una retroalimentación, tanto para el sistema preventivo de la organización, como para el sistema de gestión del personal y de los procesos organizativos.



UGT

MEDIDAS PREVENTIVAS

Por su parte, el 'procedimiento de solución autónoma' de los conflictos de violencia laboral consiste en varios pasos:

- **Negociación y acuerdo:** creación y publicación de una declaración de principios de la empresa sobre el compromiso de no aceptar violencia en el trabajo. Se aplican cuestionarios de seguimiento y nivel de desarrollo.
- **Prevención proactiva:** chequear la situación de la actividad preventiva actual de la empresa y establecer el perfil de la empresa. Características del sistema de gestión preventivo, el grado de cumplimiento de las obligaciones preventivas generales o la cultura preventiva de la organización.
- **Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia:** cuestionario de chequeo de las actuaciones preventivas de los riesgos de violencia laboral. Hoja de perfil de las actuaciones preventivas de los riesgos de violencia laboral. Cuestionario de clima de violencia laboral de baja intensidad.
- **Gestión y resolución interna del conflicto:** modelo de presentación de denuncia interna. Protocolo de solución autónoma de conflictos relacionados con la violencia en el trabajo. Expediente instructor de la denuncia. Escala breve de acoso laboral, valoración de la afectación. Cuestionario final de comprobación de la aplicación del protocolo.
- **Respuestas de solución, seguimiento y control:** formularios de comunicación de propuestas de mejoras preventivas, de deficiencias en la prevención específica de la violencia laboral y de comunicación de factores organizacionales relacionados con la violencia laboral. Informe de conclusiones de la comisión.



UGT

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

INVESTIGACIÓN DE LOS DAÑOS PARA LA SALUD:

Si hay daños para la salud, la empresa debe realizar una revisión de la evaluación de riesgos del puesto. Para realizar la investigación se puede utilizar los procedimientos habituales según el plan de prevención de la empresa o el método publicado por OSALAN en 2023.

PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO:

Establecer un protocolo frente al acoso y la posterior sensibilización es obligatorio según la normativa con medidas negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Para iniciar la redacción de un protocolo de acoso:

- Tenemos una fase de negociación y acuerdo.
- Desarrollo del protocolo de acoso, propiamente dicho. Deben incluirse medidas preventivas como declaración de principios, definiciones, identificación de conductas que sean acoso.
- Crear los canales y procedimientos internos. Por ejemplo, medidas proactivas para dar cauce a las quejas o denuncias y que medidas cautelares o correctivas se aplicarán. Medidas reactivas frente al acoso como régimen disciplinario y otras medidas.
- Divulgar esas medidas entre la plantilla.



UGT

DIARIO DE INCIDENTES:

Se trata de una herramienta de uso individual que puede constituir una ayuda a la hora de determinar si se está sufriendo o no conductas que puedan ser constitutivas de acoso psicológico en el trabajo. Consiste en una sistemática recogida de información exhaustiva acerca de qué conductas se sufren, por parte de quién, en presencia de quién, duración, frecuencia, etc.

Finalmente, tanto el personal como la empresa pueden acudir externamente al sistema jurídico fuera del ámbito interno de la organización. En este momento se activarían los sistemas de control de Inspección de trabajo y/o de la justicia del orden social.



MEDIDAS PREVENTIVAS



UGT

DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO

En todos los temas que afectan a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es competencia de los/as delegados/as de prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de PRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que hubiese tenido conocimiento de ellos.

El delegado o delegada de prevención debe ser consultado sobre las medidas que la empresa va a adoptar frente a las situaciones de acoso. Por otro lado, debe participar en la elaboración de los protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



UGT

Cuando aparece una conducta de acoso durante el trabajo podemos entenderla como la aparición de un riesgo laboral.

En este caso el delegado, delegada o el personal detector deben poner esa conducta en conocimiento de la empresa para que active las medidas preventivas o de intervención que se han mostrado anteriormente.



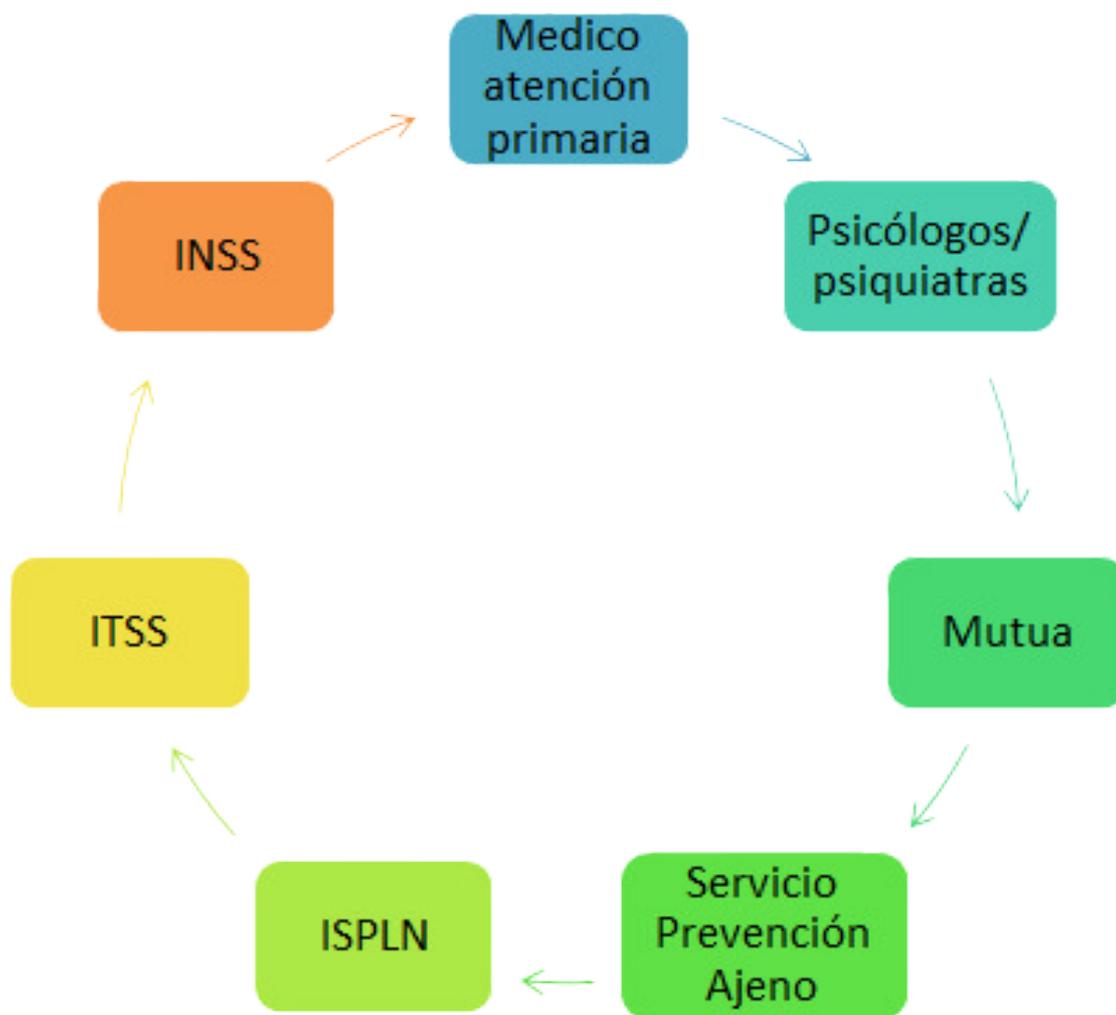
DELEGADO/A DE PREVENCIÓN



UGT

INSTITUCIONES PREVENTIVAS

INSTITUCIONES Y ENTIDADES PREVENTIVAS



ISPLN: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

ITSS: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

ANTE CUALQUIER INDICIO DE UN CASO DE ACOSO O SI TIENES CUALQUIER DUDA, CONTACTA CON UGT PARA QUE NUESTRO DEPARTAMENTO DE SALUD LABORAL TE INFORME Y ASESORE.

Pamplona: 948 291 292

Tudela: 948 821 801

Estella: 948 550 640

Alsasua: 948 467 120

San Adrián: 948 696 600

Tafalla: 948 700 890

