




<b>PLAN DE PREVENCIÓN</b> <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS</b>				
--	--	--	--	--

Fecha emisión: Enero 2020	Fecha revisión: Dici 2021	Ref.: SR50100	Núm. Rev: 1	Página 1 de 4
---------------------------	---------------------------	---------------	-------------	---------------

**PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO**

<b>Realizado por:</b> Servicio de Prevención  Enero 2020	<b>Aprobado por:</b> Juan Osuna Dirección  Enero 2020	<b>VºBº: Recursos Humanos</b> Silvia Amate  Enero 2020
--	---	--

<b>PLAN DE PREVENCIÓN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS</b>				
<b>PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO</b>				
Fecha emisión: 10/01/2020	Fecha revisión: Diciembre 2021	Ref.: SR50100	Núm. Rev: 01	Página 2 de 4

## 1. OBJETIVO

Este procedimiento tiene como objetivo establecer los criterios que se deberán aplicar en la empresa JOB IMPULSE ESPAÑA para prevenir cualquier tipo de acoso en el trabajo.

Este procedimiento, que forma parte del Plan de Prevención de la empresa, se ha desarrollado ateniéndose a lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aunque se ha tenido también en cuenta lo establecido en otras disposiciones legales, como es el caso de Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad entre mujeres y hombres.

## 2. DEFINICIONES Y CONCEPTOS DE REFERENCIA

Desde el punto de vista preventivo y a los efectos de la implantación del presente procedimiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- **Acoso:** Persecución o apremio hacia alguien con molestias o requerimientos.
- **Acoso sexual:** El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.
- **Acoso moral o psicológico:** Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.
- **Acoso moral en el trabajo:** Aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de estar inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser. Esa conducta, tiene por objeto o como efecto la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo o humillante para una o varias personas, susceptible de provocar daños a su integridad personal, ya en su vertiente física, psíquica o en la moral.

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales; incluye, entre otras conductas, la intimidación, acoso u hostigamiento que se base en la edad, en la discapacidad, en el estado de salud, en las circunstancias familiares, en el género, en la orientación sexual, en la etnia o raza o color, en el idioma, en las creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, en el origen nacional o social, en la asociación con una minoría, en la propiedad, en el nacimiento u otra condición, y que afecta a la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

De manera explícita, se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo:** Conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona perteneciente a Empresa está sufriendo acoso en su ámbito laboral.

Si existe esa sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo, y aunque la persona presuntamente acosada requiera la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de los órganos judiciales competentes, se realizará una investigación interna dirigida por el responsable de Recursos Humanos/dpto. personal.

<b>PLAN DE PREVENCIÓN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS</b>				
<b>PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO</b>				
Fecha emisión: 10/01/2020	Fecha revisión: Diciembre 2021	Ref.: SR50100	Núm. Rev: 01	Página 3 de 4

### 3. DESARROLLO

La Dirección de la empresa incluirá entre sus objetivos, y lo recogerá en su declaración de Política preventiva, su determinación para prevenir cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

La actuación preventiva se desarrollará en tres fases:

#### Fase 1: Formación

- Todas las personas que trabajen en la empresa deberán recibir formación sobre los siguientes aspectos:
  - Qué es el acoso.
  - Qué tipos de acoso pueden darse en el ámbito laboral.
  - Qué consecuencias se producen en personas que han estado sometidas a cualquier tipo de acoso en el trabajo.
  - El carácter delictivo del acoso. Legislación que lo regula.
  - Cual es la política de la empresa sobre este asunto.
  - Qué pasos debe seguir cualquier persona que se sienta acosada (fase 2 de este procedimiento).

La implantación del presente procedimiento se realizará mediante la impartición de dicha formación a todos los empleados de la empresa. Posteriormente, este apartado se incluirá en la formación preventiva que se imparte a los trabajadores de nuevo ingreso.

Con esta investigación se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correctode la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales en la empresa y la salvaguarda de los derechos de las personas que la integran

<b>PLAN DE PREVENCIÓN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS</b>				
<b>PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO</b>				
Fecha emisión: 10/01/2020	Fecha revisión: Diciembre 2021	Ref.: SR50100	Núm. Rev: 01	Página 4 de 4

#### **4.DESARROLLO**

La Dirección de la empresa incluirá entre sus objetivos, y lo recogerá en su declaración de Política preventiva, su determinación para prevenir cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

La actuación preventiva se desarrollará en tres fases:

##### Fase 1: Formación

- Todas las personas que trabajen en la empresa deberán recibir formación sobre los siguientes aspectos:
  - Qué es el acoso.
  - Qué tipos de acoso pueden darse en el ámbito laboral.
  - Qué consecuencias se producen en personas que han estado sometidas a cualquier tipo de acoso en el trabajo.
  - El carácter delictivo del acoso. Legislación que lo regula.
  - Cual es la política de la empresa sobre este asunto.
  - Qué pasos debe seguir cualquier persona que se sienta acosada (fase 2 de este procedimiento).

La implantación del presente procedimiento se realizará mediante la impartición de dicha formación a todos los empleados de la empresa. Posteriormente, este apartado se incluirá en la formación preventiva que se imparte a los trabajadores de nuevo ingreso.

##### Fase 2: Actuación en caso de detectarse una posible situación de acoso

En el caso de que un empleado de la empresa se vea sometido a una posible situación de acoso deberá actuar del siguiente modo:

- Comunicará el asunto a su inmediato superior. Si considera que existe algún impedimento para ello, podrá optar por alguna de las siguientes soluciones:
  - Comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos./Dpto. Personal.
  - Comunicarlo a alguna persona de su confianza para que lo transmita a alguno de los anteriores.
- La “denuncia” deberá contener:
  - Nombre y apellidos del afectado.
  - Nº del D.N.I.
  - Domicilio y teléfono a efectos de notificaciones.
  - Hechos que considere que son objeto de acoso laboral con el mayor nivel de detalle posible(fechas, testigos, palabras dichas, etc.).
  - Lugar, fecha y firma del reclamante.

Deberá presentarla dentro de un sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, dirigido al Director de Relaciones Humanas (RRHH), o por los canales oficiales de comunicación de la compañía, es decir siempre por escrito y por mail.

<b>PLAN DE PREVENCIÓN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS</b>				
<b>PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO</b>				
Fecha emisión: 10/01/2020	Fecha revisión: Diciembre 2021	Ref.: SR50100	Núm. Rev: 01	Página 5 de 4

- Cualquier persona, mando o compañero, que reciba la información de la posible existencia de una situación de acoso lo pondrá en conocimiento de la Dirección de RR.HH/Dpto. de Personal, actuando con discreción y confidencialidad.

### Fase 3: Adopción de medidas

Una vez que la Dirección de RR.HH/Dpto. de Personal reciba la comunicación anterior, actuará del siguiente modo:

Procurará que todas sus actuaciones se rijan por una total discreción y confidencialidad. Pondrá en marcha una investigación para verificar la veracidad y el fundamento de lo comunicado.

Una vez recibido el escrito por el Director de RRHH, se constituirá formalmente la Comisión, documentándose en acta al efecto para su legitimación. Las pautas a seguir serán:

- Análisis de la denuncia y de los hechos descritos.
- Solicitud de cuantos documentos, informes, etc. que puedan servir para esclarecer la situación.
- Entrevista del denunciante, del denunciado y cuantos colaboradores sean necesarios para recabar todos los hechos.
- Reunión de mediación: Se celebrará una reunión entre la Comisión, el demandante y el demandado, para buscar una solución consensuada entre las partes.
- Acta de mediación: De la reunión de mediación se levantará acta en la que contendrán las medidas propuestas para la solución. Esta acta será firmada por todos los asistentes.
- Finalización de la Comisión y emisión del informe: La instrucción del expediente finalizará con un informe de la Comisión y de los Representantes de los Trabajadores, en el plazo máximo de quince días, a contar desde el inicio de la investigación.

En el caso de que llegue a la conclusión de que los hechos están fundamentados, elaborará un informe confidencial que transmitirá a la Dirección, en el cual propondrá las medidas que considere que deben adoptarse.




La Dirección, tras el estudio del informe, decidirá qué medidas deben adoptarse, tanto desde el punto de vista preventivo, como asistencial, disciplinario e, incluso, si se considera necesario, de denuncia a las autoridades.

Si la Dirección de la empresa acepta los hechos y considera que están fundamentados emitirá el correspondiente Parte de Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional y un Volante de Asistencia para que el/la trabajador/a sea visitado por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales correspondiente, para valorar la posible contingencia laboral.

Se comunicará al Servicio de Prevención Ajeno la situación para que actúe en consecuencia (Reevaluación del puestos de trabajo, Estudios Específicos ).

Cuando de la investigación realizada sobre la sospecha de una situación de acoso se deduzca que se trata de una comunicación falsa o infundada, la Dirección de RR.HH/Dpto. de Personal adoptará las medidas disciplinarias que considerenecesarias tras su consulta con la Dirección de la empresa y en función de la gravedad del asunto.

	<b>PLAN DE PREVENCIÓN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS</b>			
	<b>PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO</b>			
Fecha emisión: 10/01/2020	Fecha revisión: Diciembre 2021	Ref.: SR50100	Núm. Rev: 01	Página 6 de 4

<p><b>Realizado por:</b> Servicio de Prevención QUIRÓN PREVENCIÓN</p>  <p>Enero 2020</p>	<p><b>Aprobado por:</b> Juan Osuna DIRECCIÓN GENERAL</p>  <p>Enero 2020</p>	<p><b>VºBº: Recursos Humanos</b> Silvia Amate</p>  <p>Enero 2020</p>
---	--	---