



PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

Los casos de acoso laboral en el trabajo pueden ser debido a multitud de factores y situaciones, algunas o muchas de las cuales, podrían no estar en manos de las empresas en cuanto a su inicio y desarrollo. No obstante, las empresas sí están en disposición de actuar tanto una vez conocida la situación, como, sobre todo y fundamentalmente, de forma previa a la misma mediante la definición e implantación de planes y programas para la prevención de las situaciones de acoso en el trabajo.

En este sentido, las empresas deben disponer de un plan de actuación para la prevención del acoso laboral cuyos contenidos principales podrían ser los indicados a continuación y que, en todo caso, deberán ser analizados y adaptados a las circunstancias y necesidades organizativas de cada empresa.





Una vez diseñado y definido el citado Plan de Actuación para la Prevención del Acoso Laboral, éste deberá ser aprobado por la dirección de la organización y comunicado a toda la plantilla para su máxima difusión y facilidad de ejecución e implantación.

Los contenidos propuestos son los siguientes:

Plan de Actuación para la Prevención del Acoso Laboral



Compromiso Empresarial: La organización se compromete a crear y mantener un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de acoso.

1. Objetivos



-  Prevenir y erradicar el acoso laboral y psicológico mediante la creación de un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.
-  Fomentar una cultura organizacional de respeto y tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso.
-  Proteger la salud mental y el bienestar de todos los trabajadores.
-  Garantizar mecanismos efectivos de denuncia, intervención y reparación en casos de acoso.

2. Líneas de Acción

2.1. Prevención

-  Diseñar e implementar políticas claras de prevención del acoso laboral.
-  Promover la sensibilización y formación continua en temas de convivencia laboral y respeto.

2.2. Detección Temprana

-  Establecer mecanismos para identificar señales tempranas de acoso.
-  Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral.

2.3. Intervención y Gestión

-  Implementar protocolos claros de actuación ante situaciones de acoso.



- 🛡️ Asegurar medidas de protección y apoyo a las víctimas.

2.4. Seguimiento y Evaluación

- 🛡️ Revisar periódicamente la eficacia de las medidas implementadas.
- 🛡️ Ajustar y mejorar continuamente las estrategias de prevención.

3. Medidas a Implantar

3.1. Medidas Preventivas

- 🛡️ Elaboración de una política de tolerancia cero frente al acoso laboral.
- 🛡️ Formación continua para todo el personal sobre identificación y prevención del acoso.
- 🛡️ Campañas de sensibilización internas mediante carteles, charlas y materiales informativos.
- 🛡️ Liderazgo ético: Capacitación a líderes y supervisores en gestión de equipos desde la empatía.

3.2. Medidas de Detección

- 🛡️ Encuestas anónimas de clima laboral y riesgos psicosociales.
- 🛡️ Observación directa y análisis de indicadores de ausentismo, rotación de personal y rendimiento.
- 🛡️ Canales de denuncia confidenciales y accesibles (presenciales, digitales y telefónicos).

3.3. Medidas de Intervención

- 🛡️ Protocolo de actuación inmediato ante denuncias, con medidas cautelares para proteger a la víctima.
- 🛡️ Investigación interna confidencial para esclarecer los hechos.
- 🛡️ Acciones disciplinarias proporcionales según la gravedad de los hechos confirmados.
- 🛡️ Asistencia psicológica y asesoramiento legal a las víctimas.

3.4. Medidas de Seguimiento

- 🛡️ Evaluación periódica del impacto de las medidas preventivas e intervenciones.
- 🛡️ Actualización continua de protocolos y políticas según resultados y normativa vigente.
- 🛡️ Reuniones periódicas de seguimiento con representantes de empleados y delegados de prevención.

4. Indicadores de Evaluación

- 🛡️ Número de denuncias recibidas y resueltas.
- 🛡️ Resultados de encuestas de clima laboral.
- 🛡️ Tasa de absentismo y rotación de personal.



- ☑ Participación en formaciones y campañas de sensibilización.

5. Responsables de la Ejecución

- ☑ Dirección General: Definir políticas y asignar recursos.
- ☑ Departamento de Recursos Humanos: Implementar medidas y gestionar denuncias.
- ☑ Delegados de Prevención: Detectar riesgos y promover buenas prácticas.
- ☑ Servicio de Prevención de Riesgos Laborales: Asesorar y evaluar riesgos psicosociales.
- ☑ Trabajadores: Comprometerse con un ambiente de respeto y denunciar conductas inadecuadas.

6. Revisión del Plan

Este plan será revisado anualmente para garantizar su eficacia y adaptarlo a posibles cambios legales o necesidades organizacionales.



!!! PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTA CON NOSOTROS!!!

GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA

Avenida Marconi, 37 Cádiz – Edif. Maarifa

Horario de 9:00 a 14:00 horas

856 620 123

prlcec@empresariosdecadiz.es



Acción financiada por:



Instituto Andaluz de Prevención
de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA
Y TRABAJO AUTÓNOMO