SALUD Y SEGURIDAD



Intedya
International Dynamic Advisors

Protocolo Prevención Acoso Sexual o por Razón de Sexo

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación. Además de las obligaciones derivadas de la normativa de igualdad, prevención de riesgos laborales y protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, **las organizaciones deben disponer de mecanismos eficaces para prevenir, detectar y gestionar situaciones de acoso en el ámbito laboral.**

El servicio de Implantación del **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso de INTEDYA** permite a las organizaciones establecer un marco de actuación adaptado a sus características y necesidades, orientado a prevenir y gestionar situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o psicológico (mobbing), acoso discriminatorio, acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Nuestros especialistas desarrollan protocolos personalizados, procedimientos de comunicación e investigación, medidas preventivas y correctoras, canales de actuación y acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla. **El objetivo es proteger a las personas trabajadoras, reducir riesgos legales y reputacionales, fortalecer la cultura organizativa y demostrar el compromiso de la empresa con la igualdad, la diversidad, la inclusión y el respeto.**

En esta página podrá descargar en PDF una presentación sobre Protocolos de Prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y una práctica ficha en PDF.

Solicitar **Información**

Autoevaluación **On Line**

Descargar **Presentación**

Ver video de **Presentación**



Intedya
International Dynamic Advisors

Principales **REQUISITOS**

Para la correcta implantación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, la organización deberá facilitar:

- Información sobre su estructura organizativa y plantilla.
- Convenio colectivo de aplicación.
- Organigrama y distribución de puestos de trabajo.
- Procedimientos internos existentes relacionados con igualdad, recursos humanos o conducta ética.
- Información sobre denuncias o incidencias previas, cuando existan.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras cuando resulte aplicable.
- Compromiso formal de la dirección con la prevención del acoso.
- Definición de responsables o personas de referencia para la gestión del protocolo.
- Difusión y comunicación efectiva a toda la plantilla.
- Formación y sensibilización de las personas trabajadoras y mandos intermedios.

Ejemplos de **ACCIONES PRÁCTICAS A IMPLEMENTAR**

- Diagnóstico inicial de riesgos relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo.
- Elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación.
- Redacción de declaraciones de tolerancia cero frente al acoso.
- Definición de procedimientos de denuncia confidencial.
- Establecimiento de mecanismos de investigación interna.
- Designación de personas instructoras o comisiones responsables.
- Desarrollo de medidas cautelares y de protección de víctimas.
- Formación específica para directivos y mandos.
- Sensibilización de toda la plantilla.
- Campañas internas de comunicación y concienciación.
- Integración del protocolo dentro de los sistemas de gestión de compliance e igualdad.
- Revisión periódica de la eficacia del protocolo.
- Elaboración de registros y evidencias documentales.
- Coordinación con el Canal Interno de Información cuando exista.

Solicitar **Información**
Autoevaluación **On Line**
Descargar **Presentación**
Ver video de **Presentación**



Intedya
International Dynamic Advisors

Ventajas para **LA ORGANIZACIÓN**

La implantación de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo aporta importantes beneficios organizativos, legales y reputacionales:

- Cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de igualdad y prevención de riesgos laborales.
- Reducción del riesgo de sanciones administrativas, reclamaciones judiciales y conflictos laborales.
- Protección de la empresa frente a responsabilidades derivadas de situaciones de acoso.
- Mejora del clima laboral y de las relaciones entre las personas trabajadoras.
- Refuerzo de la cultura de respeto, igualdad y tolerancia cero frente al acoso.
- Disminución de riesgos psicosociales asociados a situaciones de violencia, discriminación o intimidación.
- Incremento del compromiso, motivación y bienestar de la plantilla.
- Mejora de la capacidad de atracción y retención del talento.
- Fortalecimiento de la reputación corporativa ante clientes, administraciones y grupos de interés.
- Apoyo al cumplimiento de los requisitos exigidos en Planes de Igualdad, criterios ESG y políticas de sostenibilidad empresarial.
- Establecimiento de procedimientos claros de actuación que evitan improvisaciones ante posibles denuncias.
- Generación de evidencias objetivas de diligencia empresarial ante inspecciones o procedimientos judiciales.

Las organizaciones que gestionan adecuadamente estos riesgos proyectan una imagen de profesionalidad, responsabilidad y liderazgo social cada vez más valorada por el mercado.

Ventajas para **LOS CLIENTES**

- Mayor confianza en una empresa comprometida con la igualdad, el respeto y la protección de las personas.
- Garantía de colaboración con organizaciones socialmente responsables y alineadas con los principios ESG.
- Mejora de la percepción de calidad, ética y responsabilidad corporativa.
- Incremento de la confianza en la gestión interna y en los valores de la organización.
- Relación comercial con empresas que promueven entornos laborales seguros y libres de discriminación.

Ventajas para **EL MERCADO**

- Contribución activa a la erradicación del acoso sexual y la discriminación en el ámbito laboral.
- Promoción de entornos de trabajo más seguros, inclusivos e igualitarios.
- Impulso de una cultura empresarial basada en el respeto y la igualdad de oportunidades.
- Reducción de situaciones de violencia y discriminación laboral.
- Fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Mejora de la sostenibilidad social y de la calidad del empleo.
- Incremento de la confianza de la sociedad en las organizaciones comprometidas con los derechos fundamentales de las

Solicitar **Información**
Autoevaluación **On Line**
Descargar **Presentación**
Ver video de **Presentación**



personas.

Sectores **DE APLICACIÓN**

El servicio es aplicable a cualquier organización que disponga de personas trabajadoras, independientemente de su tamaño, actividad o forma jurídica.

Especialmente relevante para:

- Industria y manufactura.
- Construcción.
- Transporte y logística.
- Comercio y distribución.
- Hostelería y turismo.
- Centros sanitarios y sociosanitarios.
- Educación y formación.
- Administraciones públicas.
- Servicios profesionales.
- Empresas tecnológicas.
- Entidades financieras.
- Organizaciones del tercer sector.
- Fundaciones y asociaciones.
- Centros especiales de empleo.
- Empresas multiservicio.

Solicitar **Información**
Autoevaluación **On Line**
Descargar **Presentación**
Ver video de **Presentación**