

Protocolos de Prevención del Acoso

Acoso sexual, por razón de sexo,
laboral y discriminatorio.



Desarrollo de
BIENESTAR COMPETITIVO.

INTEDYA, la mayor firma internacional especializada en la **consultoría, auditoría y formación** en materia de gestión de riesgos y cumplimiento normativo bajo estándares internacionalmente reconocidos en materia de Calidad, Sostenibilidad, Gestión de Riesgos y Cumplimiento y Salud e Inocuidad Alimentaria, en organizaciones públicas y privadas de cualquier tipo de actividad y dimensión.

Apostando por
el **DESARROLLO COMPETITIVO.**



**Presencia
DIRECTA en
17 PAISES**

España
Portugal
México
Brasil
Colombia
Ecuador
Perú
Argentina
Rep. Dominicana

Chile
Honduras
Guatemala
Costa Rica
Panamá
Paraguay
Uruguay
Bolivia

**+ 80 OFICINAS
INTEDYA**

**EQUIPO INTERNACIONAL DE
+500 PERSONAS**

**MÁS DE 20000
EMPRESAS CLIENTE**

17867

PROYECTOS DE
CONSULTORÍA
EJECUTADOS

38390

ALUMNOS
FORMADOS EN
CAMPUS E-LEARNING

347

CURSOS
E-LEARNING
DISPONIBLES

37

TITULACIONES
COMO AUDITOR

25

TITULACIONES UNI-
VERSITARIAS

132

MÁSTERCLASS
ANUALES

ALIANZAS, MEMBRESÍAS Y LIDERAZGO



Protocolos de Prevención del Acoso

El acoso sexual, por razón de sexo, laboral o discriminatorio es un riesgo psicosocial y una infracción legal con consecuencias graves para la empresa en todos los países donde opera INTEDYA. La obligación de contar con un protocolo de prevención y de canal de denuncias es ya un estándar normativo internacional.

Implantar un Protocolo de Prevención del Acoso conforme al Convenio 190 de la OIT y a la normativa nacional aplicable (LO 3/2007 en España, NOM-035 en México, Ley 1010 en Colombia, Ley 27942 en Perú, Ley Karin 21.643 en Chile, Ley 26.485 en Argentina y normas equivalentes) no solo evita sanciones: protege a las personas trabajadoras, reduce litigios, mejora el clima y blindo a la dirección frente a responsabilidad civil, administrativa y penal.

Más competitividad, mejor reputación corporativa y mayor capacidad de atracción de talento, posicionando a la empresa como organización tolerancia cero frente al acoso y alineada con los estándares internacionales de derechos humanos en el trabajo.



Herramienta esencial para las empresas que buscan prevenir y gestionar el acoso en el trabajo conforme al Convenio 190 OIT, a la normativa europea y a la legislación nacional de cada país donde operan, con un protocolo único, comparable y defendible ante autoridades laborales y judiciales.

Asegurar el cumplimiento normativo, blindar a la empresa frente a sanciones e indemnizaciones y obtener una demostración tangible del compromiso de la organización con un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.



Objetivos

Tiene como objetivos principales prevenir el acoso en todas sus formas, dotar a la empresa de un procedimiento claro de detección, denuncia, investigación y resolución, y garantizar la protección efectiva de la víctima y la confidencialidad del proceso, conforme a la normativa aplicable en cada país.

Con un enfoque multinacional, INTEDYA realiza el diagnóstico previo, redacta el protocolo adaptado a la legislación de cada país, designa la comisión instructora, diseña el canal de denuncias compatible con la Directiva (UE) 2019/1937 y la normativa local, e imparte la formación obligatoria a la plantilla y a la dirección.



Beneficios

Disponer de un Protocolo de Prevención del Acoso operativo y actualizado representa una inversión estratégica fundamental para cualquier organización:

- Distintivo INTEDYA de cumplimiento en prevención del acoso.
- Mejora de la imagen y reputación corporativa frente a clientes, talento e inversores.
- Cumplimiento simultáneo de la normativa nacional y del Convenio 190 OIT.
- Eliminación del riesgo de sanciones administrativas e indemnizaciones laborales.
- Reducción de la conflictividad, del absentismo y de la rotación no deseada.
- Diagnóstico de riesgo psicosocial y mapa de cumplimiento por país.
- Evidencia documental defendible ante Inspección de Trabajo y tribunales.
- Cultura organizativa de tolerancia cero y mejora continua del clima laboral.

Disponer de un proveedor con Protocolo de Prevención del Acoso operativo y certificable aporta múltiples beneficios para los Clientes:

- **Confianza en una empresa ética y respetuosa:** Los clientes valoran positivamente organizaciones comprometidas con la dignidad y el respeto hacia las personas.
- **Mejora de la calidad del servicio:** Un entorno laboral seguro y libre de acoso favorece el bienestar de los trabajadores y repercute en una mejor atención al cliente.
- **Reducción de riesgos reputacionales:** La existencia de protocolos preventivos minimiza situaciones que puedan afectar negativamente a la imagen de la organización.

Beneficios para Partes Interesadas

- **Protección de los derechos de las personas:** Empleados, colaboradores y otros grupos de interés cuentan con mecanismos claros para prevenir y gestionar situaciones de acoso o discriminación.
- **Fortalecimiento del clima laboral:** La organización fomenta una cultura basada en el respeto, la igualdad y la convivencia profesional.
- **Demostración de compromiso social y legal:** La implantación de estos protocolos evidencia la responsabilidad de la empresa en materia de igualdad, diversidad y cumplimiento normativo.

¿A qué empresas le interesa?

Sectores de Interés: VOCACIÓN UNIVERSAL. Aplicable a cualquier organización pública o privada con personas trabajadoras, independientemente del tamaño o sector, en TODOS los países donde opera INTEDYA.

- Industria, manufactura y energía
- Construcción y servicios técnicos
- Banca, seguros y servicios financieros
- Tecnología, consultoría y servicios profesionales
- Comercio, hostelería, sanidad y AAPP
- ..

Principales Beneficios

- Cumplimiento simultáneo nacional e internacional
- Reducción del riesgo psicosocial y del absentismo
- Eliminación de sanciones e indemnizaciones
- Mejora del ambiente laboral
- Atracción del talento y reporting ESG.

“Tolerancia cero al acoso: un entorno seguro es ventaja competitiva”

Marco normativo de referencia

- Convenio 190 OIT (2019). Violencia y acoso en el trabajo
- España: LO 3/2007, LO 10/2022, Ley 4/2023, RD 1026/2024
- México: NOM-035-STPS-2018 y Ley Federal del Trabajo
- Colombia: Ley 1010/2006 y Resoluciones 2646 y 1356
- Perú: Ley 27942 y DS 014-2019-MIMP
- Chile: Ley 21.643 «Ley Karin» (vigente)
- Argentina: Ley 26.485 y ratificación del Convenio 190 OIT
- Brasil, Portugal, Italia, Ecuador, Uruguay y resto países INTEDYA

Requisitos DIFERENCIALES

Los protocolos de prevención del acoso comparten una serie de requisitos DIFERENCIALES:

- Política y declaración de tolerancia cero firmada por la Alta Dirección.
- Protocolo escrito, accesible y conocido por toda la plantilla y por los contratistas.
- Procedimiento de denuncia con canal interno confidencial y seguro.
- Comisión instructora paritaria con formación específica y garantías de imparcialidad.
- Plazos máximos de investigación, medidas cautelares y protección de la víctima.
- Régimen disciplinario, sanciones internas y comunicación a autoridades.
- Formación obligatoria a la plantilla, dirección y mandos intermedios.

Aspectos CLAVE

Implementación en el SG-SST:

Realizar el diagnóstico inicial de riesgo psicosocial y cumplimiento normativo aplicable a cada país, identificando brechas críticas frente al Convenio 190 OIT y a la legislación nacional.

Redacción del protocolo y canal de denuncias:

Elaborar el Protocolo de Prevención del Acoso (sexual, por razón de sexo, laboral, moral, LGTBI y discriminatorio) adaptado al país, e integrar el canal interno de denuncias con la normativa de protección del informante (Directiva UE 2019/1937 y equivalentes nacionales).

Comisión instructora, formación y comunicación:

Constituir la Comisión Instructora con garantías de paridad, imparcialidad y confidencialidad; impartir la formación obligatoria a la plantilla, mandos intermedios y dirección; difundir el protocolo a toda la organización y contratistas.

- **Gestión de Riesgos Legales:** Identificar y gestionar los riesgos del incumplimiento, reduciendo el riesgo de sanciones administrativas, indemnizaciones laborales, responsabilidad civil y penal de la dirección y exclusión de licitaciones públicas.
- **Adaptación a Cambios Normativos:** Garantía de actualización continua del protocolo ante nuevas leyes (Ley Karin Chile, RD 1026/2024 España, ratificación del Convenio 190 OIT en distintos países).
- **Optimización de Recursos:** Orientación para implantar un protocolo único multinacional adaptable a cada país, integrando canal de denuncias, formación y comisión instructora de forma eficiente.

¿Qué debes esperar del Protocolo de Prevención del Acoso?

- Cumplimiento pleno de la normativa nacional e internacional.
- Protocolo operativo, conocido y aplicado por toda la organización.
- Reducción real del riesgo psicosocial y de los conflictos internos.
- Mayor protección de las víctimas y de los colectivos vulnerables.
- Menor riesgo de sanciones, indemnizaciones y responsabilidad penal.
- Mejora de la imagen, reporting ESG y marca empleadora.
- Reducción del absentismo, la rotación y la litigiosidad.
- Mayor bienestar, compromiso y productividad de la plantilla.



Intedya[®]

International Dynamic Advisors

www.intedya.com