

"CUMPLIMIENTO LABORAL, IGUALDAD Y GESTIÓN DE DENUNCIAS INTERNAS"

Inscripciones: admisiones@ede.madrid

Dirección: C. de Javier Ferrero, 10,
Chamartín, 28002 Madrid (COIIM)

www.ede.madrid

FORMACIÓN
BONIFICABLE A
TRAVÉS DE

FUNDAE

 — EDE Madrid
Escuela de
Emprendimiento
y Desarrollo Empresarial



"CUMPLIMIENTO LABORAL, IGUALDAD Y GESTIÓN DE DENUNCIAS INTERNAS"

Las organizaciones ya no pueden limitarse a disponer de documentos formales. Tener un protocolo de acoso, un canal interno de denuncias o un plan de igualdad no garantiza por sí solo el cumplimiento. La clave está en saber aplicarlos correctamente, activar los procedimientos cuando corresponde y proteger los derechos de todas las partes implicadas.

En este curso aprenderás cómo actuar con seguridad ante situaciones sensibles relacionadas con acoso, denuncias internas e igualdad. La formación aborda el marco normativo, las obligaciones empresariales, la activación del protocolo de acoso, la gestión del canal interno de denuncias y el uso del plan de igualdad como herramienta real de gestión.



Formato:
online /
in company



Duración:
8 horas (UTC +1)



Precio:
350€ + IVA



Objetivos del curso

- Comprender las **obligaciones legales** de la empresa.
- Saber **activar y gestionar** el protocolo con garantías.
- Gestionar denuncias internas con **confidencialidad y trazabilidad**.
- Proteger a **víctima, denunciante y persona denunciada**.
- Convertir el plan en una **herramienta real** de gestión.
- Reducir **riesgos laborales, reputacionales y administrativos**.



Contenido del curso

- **Módulo 1: Marco normativo y obligaciones empresariales**
 - Principales obligaciones legales en igualdad, prevención del acoso, canal interno de denuncias, PRL y protección de datos.
 - Responsabilidades de dirección, RRHH, compliance, PRL, mandos intermedios y representación legal.
 - Consecuencias del incumplimiento: sanciones, inspección, responsabilidad jurídica y daño reputacional.
 - Diferencia entre cumplimiento documental y cumplimiento real, aplicable y auditable. Casos de uso reales en comités de dirección
- **Módulo 2: Protocolo de acoso y prevención de riesgos psicosociales**
 - Tipologías: acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia psicológica y conflicto laboral.
 - Activación del protocolo: comunicación informal, denuncia formal, análisis inicial y apertura del procedimiento.
 - Investigación interna: comisión instructora, medidas cautelares, audiencia, pruebas, resolución y cierre.
 - Prevención: cultura interna, sensibilización, liderazgo responsable e indicadores de alerta temprana.



Contenido del curso

- **Módulo 3: Protección de la víctima, denunciante y persona denunciada**
 - Medidas de protección inmediata, garantía de indemnidad y prevención de represalias.
 - Acompañamiento, confidencialidad y prevención de la victimización secundaria.
 - Derechos de la persona denunciada: presunción de inocencia, información, audiencia, defensa e imparcialidad.
 - Errores frecuentes que pueden comprometer la validez del procedimiento y generar responsabilidad para la empresa.

- **Módulo 4: Canal Interno de Denuncias y coordinación con el protocolo de acoso**
 - Obligaciones del canal interno: confidencialidad, identidad protegida, trazabilidad y custodia documental.
 - Gestión de comunicaciones, acceso restringido a la información y protección de datos.
 - Coordinación entre el canal interno, el protocolo de acoso y otros procedimientos de RRHH.
 - Buenas prácticas para evitar incumplimientos normativos y riesgos reputacionales.

- **Módulo 5: Plan de Igualdad, igualdad retributiva y hoja de ruta de actuación**
 - Plan de Igualdad: diagnóstico, identificación de brechas, diseño de medidas, indicadores y evaluación.
 - Registro retributivo, auditoría salarial y trazabilidad de decisiones.
 - Cómo convertir el plan en una herramienta real de gestión y no en un documento estático.
 - Hoja de ruta ejecutiva: acciones urgentes, consolidación a 90 días y estrategia a 6-12 meses.



¿A quién va dirigido?

- **Dirección general y comités de dirección** que necesitan entender sus responsabilidades y los riesgos laborales, reputacionales y jurídicos asociados al cumplimiento.
- **Responsables de RRHH y relaciones laborales** que intervienen en la gestión de protocolos, denuncias, medidas internas, comunicación con la plantilla y coordinación con la representación legal.
- **Responsables de compliance, legal, PRL e igualdad** que deben asegurar procedimientos trazables, confidenciales, auditables y jurídicamente sólidos.
- **Mandos intermedios y responsables de equipo** que pueden detectar señales tempranas, recibir comunicaciones sensibles o tener que activar protocolos internos.
- **Representación legal de las personas trabajadoras** que participa en la negociación, seguimiento o aplicación de medidas de igualdad, prevención y protección de las personas.