

Fechas:
24 de noviembre, martes

Presencial

Videoconferencia

Horario:
de 9:30 a 12:30 h.

Inscríbete

Profesora



Amaya Sanz Oricain

Licenciada en Derecho por la Universidad de Navarra, Máster en Organización y Dirección de Recursos Humanos y experta en Mediación Civil, Mercantil y Organizacional. Abogada en ejercicio del Muy Ilustre Colegio de Abogados de Pamplona y miembro del Centro de Mediación del MICAP.
Cuenta con amplia experiencia en acciones de sensibilización y formación sobre prevención y gestión de conflictos y acoso en entornos laborales, definición de sistemas de gestión de conflictos, investigaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, y restauración de relaciones y del clima laboral en organizaciones públicas y privadas.
Es formadora en conflicto, acoso, mediación, negociación y prácticas restaurativas en distintas entidades formativas y empresas.

> "En la vida, no hay premios ni castigos, sino consecuencias."
> — Robert Green Ingersoll

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de todas las empresas de evaluar y actuar sobre los riesgos psicosociales, entre los que el acoso laboral ocupa un lugar especialmente relevante. Asimismo, el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020 refuerzan la responsabilidad empresarial de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como de disponer de

protocolos eficaces y canales seguros para la comunicación de posibles situaciones.

Más allá del cumplimiento normativo, el acoso laboral, sexual o por razón de sexo tiene un impacto profundo tanto en la salud física y emocional de las personas trabajadoras como en el funcionamiento global de la organización. Sus efectos se traducen en pérdida de motivación, deterioro del clima laboral, disminución de la productividad y un claro perjuicio para la eficiencia y la calidad del trabajo.

Por ello, resulta esencial comprender qué conductas constituyen acoso, cómo se diferencian de otros conflictos habituales en los entornos laborales y qué herramientas tenemos para prevenir, detectar y actuar ante estas situaciones. Contar con este conocimiento no solo protege a las personas, sino que fortalece la cultura organizativa y contribuye a crear espacios de trabajo más seguros, respetuosos y saludables.

Con esta finalidad se plantea el presente taller: una oportunidad para adquirir criterios claros, resolver dudas, analizar casos reales y desarrollar competencias que nos permitan actuar con seguridad y responsabilidad en el caso de que se active en nuestras organizaciones el protocolo de prevención frente al acoso.

PROGRAMA

1. El acoso laboral (mobbing): entender el concepto y diferenciarlo de otras situaciones que se producen en la empresa.
2. Situaciones de acoso laboral, tipos y formas.
3. El acoso sexual y por razón de sexo.
4. Conductas asociadas a las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
5. Consecuencias del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en las personas y en la organización.

6. Herramientas a disposición de las empresas para la prevención y gestión de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Puesta en marcha de las mismas.

INFORMACIÓN GENERAL

Dirigido a

- Personas integrantes de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Instructora de Acoso.
- Responsables de Recursos Humanos.
- Miembros de Comités de Empresa y delegados/as de prevención.
- Mandos intermedios.

Objetivos

- **Identificar las distintas formas de acoso** — Diferenciar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo de otros conflictos o tensiones habituales en el entorno de trabajo.
- **Reconocer señales tempranas** — Detectar comportamientos, dinámicas o patrones que pueden derivar en situaciones de acoso si no se gestionan adecuadamente.
- **Desarrollar habilidades de actuación** — Aprender cómo intervenir de forma segura, respetuosa y eficaz ante una situación de acoso, ya sea como persona afectada, testigo o responsable de equipo.
- **Conocer los canales y procedimientos internos** — Saber cómo funciona el protocolo de prevención y actuación de la organización, qué pasos seguir y qué garantías ofrece.
- **Fomentar una cultura preventiva** — Impulsar comportamientos que promuevan el respeto, la igualdad y la convivencia positiva en el entorno laboral.
- **Reducir riesgos psicosociales** — Contribuir a mejorar el clima laboral, la salud emocional y el bienestar de la plantilla.
- **Promover la corresponsabilidad** — Entender que la prevención del acoso es una tarea compartida por toda la organización, no solo por Recursos Humanos o la dirección.

Fechas:
24 de noviembre, martes

Número de sesiones:
1

Horario:
de 9:30 a 12:30 h.

Número de horas:
3

Elige la modalidad que mejor se adapte a ti:

Presencial*
Club de Marketing de Navarra

Videoconferencia*
Aula virtual, Zoom

INSCRIPCIONES

100% subvencionado

Para más información:
948 290155

Inscríbete