

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- CONCEPTO Y CUESTIONES SOBRE EL ACOSO LABORAL

- 1.1. ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL O MOBBING? LAS DEFINICIONES SOBRE EL ACOSO LABORAL
- 1.2. ¿CUÁLES SON LAS MANIFESTACIONES DEL ACOSO LABORAL?
- 1.3. ¿CUÁLES SON LAS TIPOLOGÍAS DEL ACOSO LABORAL?
- 1.4. ¿HAY DIFERENCIAS DEL ACOSO LABORAL CON OTRAS FIGURAS?
- 1.5. ¿HAY UN PATRÓN REITERADO EN EL TIEMPO?
- 1.6. ¿CUÁLES SON LAS IMPLICACIONES LEGALES DEL ACOSO LABORAL EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD, EL DERECHO A LA DIGNIDAD Y EL DESARROLLO PROFESIONAL?
- 1.7. ¿QUÉ CONSECUENCIAS GENERA LA EXCLUSIÓN DE ASCENSOS Y DE PROMOCIONARSE EN LA CARRERA DEL TRABAJADOR Y CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS Y LAS SECUELAS DEL ACOSO LABORAL PARA LA VÍCTIMA?
- 1.8. ¿QUÉ ES LA INDEFENSIÓN APRENDIDA Y QUÉ SIGNIFICADO TIENE EN EL ACOSO LABORAL?
- 1.9. ¿PUEDE EL ESTRÉS PSICOSOCIAL CRÓNICO PRODUCTO DEL ACOSO DERIVAR EN UNA SERIE DE TRASTORNOS MENTALES GRAVES?
- 1.10. ¿SE DAN CASOS EN LOS QUE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL PUEDEN ENFRENTAR CONSECUENCIAS PROFESIONALES PROFUNDAS Y PROLONGADAS, INCLUSO AÑOS DESPUÉS DE ABANDONAR EL ENTORNO EN EL QUE OCURRIÓ EL ACOSO?
 - 1.11.1. La desestabilización emocional al trabajador.
 - 1.11.2. Deteriorar su rendimiento o reputación⁴
 - 1.11.3. Forzarlo a abandonar voluntariamente su puesto de trabajo
- 1.12. ¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL “TECHO DE CRISTAL” EN LA EXCLUSIÓN DE MUJERES?
- 1.13. ¿QUÉ SIGNIFICADO TIENE CUANDO QUIENES REPRODUCEN Y REFUERZAN ESTAS BARRERAS PUEDAN SER OTRAS MUJERES?
- 1.14. ¿CUÁL ES EL COSTE EMOCIONAL QUE HAN DE SOPORTAR LAS VÍCTIMAS EN ESTOS CASOS?
- 1.15. LA RELACIÓN ENTRE EL ACOSO LABORAL Y EL “TECHO DE CRISTAL” EN LA EXCLUSIÓN DE MUJERES ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS PRESENTA?
- 1.16. ¿POR QUÉ EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO SE CONSIDERA DOBLEMENTE GRAVE Y QUE SUCEDE CUANDO ADEMÁS DE AGREDIR POR RAZÓN DE GÉNERO UN HOMBRE, TAMBIÉN AGREDE UNA MUJER POR ESTE MOTIVO?
- 1.17. ¿QUÉ SUCEDE CUANDO QUIEN AGREDE ES UNA MUJER?
- 1.18. ¿POR QUÉ LA NEGACIÓN SISTEMÁTICA DE OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PROFESIONAL PUEDE CONSIDERARSE UNA FORMA DE ACOSO?

- 1.19. EL ACOSO LABORAL ¿SE LIMITA AL ESPACIO DEL TRABAJO?
- 1.21. EL ACOSO LABORAL ¿SUPONE UNA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA VÍCTIMA?
- 1.22. ¿QUÉ IMPLICACIONES JURÍDICAS TIENE LA NEGACIÓN DE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL?
- 1.23. ¿CÓMO SE INTERPRETA, DESDE LA JURISPRUDENCIA, ESTAS ACCIONES?
- 1.24. ¿CÓMO SE INTERPRETA, DESDE EL MARCO LEGAL, ESTAS ACCIONES?
- 1.25. ¿CUÁLES SON LAS IMPLICACIONES JURÍDICAS?
- 1.26. ¿QUÉ IMPLICA LA DESCALIFICACIÓN PROFESIONAL COMO ESTRATEGIA DE ACOSO LABORAL?
 - 1.26.1. Constituye un ataque directo a la identidad profesional
 - 1.26.2. Un desgaste emocional y la pérdida de confianza
- 1.27. ¿QUÉ IMPLICA EL AISLAMIENTO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL?
- 1.28. ¿QUÉ IMPLICA LA OBSTACULIZACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL?
- 1.29. ¿QUÉ IMPLICA LA INSTRUMENTALIZACIÓN DEL PODER JERÁRQUICO?
- 1.30. ¿QUÉ SIGNIFICA Y QUE CONLLEVA LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES?
- 1.31. ¿CUÁLES SON LAS POSIBLES CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL ACOSO CONTINUADO?
- 1.32. ¿POR QUÉ EL AISLAMIENTO SOCIAL Y LABORAL SE CONSIDERA UNA DE LAS FORMAS MÁS DESTRUCTIVAS DE ACOSO?
- 1.33. ¿QUÉ EFECTOS PUEDE TENER LA ESTIGMATIZACIÓN PROFESIONAL DERIVADA DEL MOBBING EN LA EMPLEABILIDAD FUTURA DE LA VÍCTIMA?
- 1.34. ¿QUÉ CONSECUENCIAS PROFESIONALES A LARGO PLAZO ENFRENTAN LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL, INCLUSO DESPUÉS DE HABER SALIDO DEL ENTORNO? LAS SECUELAS PROFESIONALES
 - 1.34.1. El estancamiento profesional.
 - 1.34.2. La pérdida de reputación.
 - 1.34.3. La exclusión de redes laborales.
 - 1.34.4. La dificultad para obtener referencias válidas
 - 1.34.5. La percepción de “conflictividad” por parte de futuros empleadores, cuando la realidad es que no es así, esa percepción la han creado los agresores
- 1.35. ¿QUÉ DESAFÍOS JURÍDICOS EXISTEN PARA RECONOCER EL NEXO CAUSAL ENTRE EL DAÑO PSICOLÓGICO Y LAS CONDICIONES LABORALES?
- 1.36. LA PRUEBA DE QUE EL DAÑO PSÍQUICO SE ORIGINA EN EL TRABAJO
 - 1.36.1. Los peritajes médicos especializados
 - 1.36.2. El daño psíquico es el efecto central y más destructivo del acoso laboral o de condiciones de trabajo crónicamente hostiles
 - 1.36.3. Una reconstrucción precisa de los hechos.

- 1.36.4. Las microagresiones de la violencia laboral.
- 1.36.5. Contextualizar el origen del acoso
- 1.36.6. La validez del peritaje psicológico o psiquiátrico junto a la contextualización del daño creado a la víctima por los agresores
- 1.36.7. ¿Qué papel juega la prueba de la sistematicidad en los procesos judiciales por acoso laboral? El patrón de conductas repetidas y persistentes en el tiempo. Flexibilización jurisprudencial. El ajuste de los estándares de prueba a las particularidades de este tipo de violencia laboral
- 1.36.8. ¿Qué establece la jurisprudencia (por ejemplo, STS 325/2013, de 18 de abril) respecto al trato degradante y su vínculo con la integridad moral del trabajador?
- 1.37. ¿QUÉ ES EL ACOSO INSTITUCIONAL, TAMBIÉN LLAMADO ESTRATÉGICO.?
- 1.38. ¿QUÉ ES LA RENUNCIA FORZADA COMO CONSECUENCIA DEL ACOSO LABORAL COMO UNA DE LAS EXPRESIONES MÁS GRAVES DE VIOLENCIA EN EL ENTORNO DE TRABAJO?
- 1.39. ¿ES EL ENTORNO ORGANIZACIONAL FACILITADOR DEL ACOSO CUANDO EXISTEN ESTRUCTURAS JERÁRQUICAS RÍGIDAS, CULTURAS DE SILENCIO, AUSENCIA DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN O GESTIÓN DE CONFLICTOS O MAL LLEVADOS O IGNORADOS, Y TOLERANCIA INSTITUCIONAL AL MALTRATO?
- 1.40. ¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN O EMPRESA?

CAPÍTULO II.- LAS CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DERIVADOS DEL ACOSO LABORAL

- 2.1. ¿QUÉ ES EL ESTRÉS CRÓNICO Y LA ANSIEDAD?
 - 2.1.1. ¿Qué es el estrés crónico, por qué se relaciona con el acoso laboral y cómo afecta el estrés crónico al cerebro y al cuerpo?
 - 2.1.2. La transformación del espacio laboral en una fuente de trauma emocional
 - 2.1.2.1. La dificultad, para la víctima, de continuar en el día a día y de recuperarse emocionalmente
 - 2.1.2.2. La importancia de reconocer el acoso como un riesgo psicosocial grave y de la creación de redes de apoyo a las víctimas de acoso
 - 2.1.2.3. ¿Qué conductas provocan el estrés crónico en el acoso laboral?
 - 2.1.2.4. ¿Cuáles son los efectos psicológicos de este entorno hostil?
 - 2.1.2.5. ¿Cómo afecta el acoso laboral a la salud mental en términos de ansiedad?
 - 2.1.2.5.1. La ansiedad generalizada
 - 2.1.2.5.2. Los ataques de pánico
 - 2.1.2.5.3. La fobia al entorno laboral (ergofobia)
 - 2.1.2.5.4. La hipervigilancia y la reactividad emocional
 - 2.1.2.5.5. TEPT. El trastorno de estrés postraumático
 - 2.1.2.5.6. La somatización de la ansiedad

- 2.2. ¿QUÉ ES LA DEPRESIÓN Y QUE SON LOS TRASTORNOS DEL ESTADO DE ÁNIMO?
 - 2.2.1. ¿Por qué se produce la depresión en las víctimas de acoso laboral?
- 2.3. ¿QUÉ ES EL AISLAMIENTO SOCIAL Y EL DETERIORO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES CONSECUENCIA DEL ACOSO?
 - 2.3.1. ¿Cómo se produce el aislamiento social en el acoso laboral?
 - 2.3.2. ¿Cómo se produce el deterioro de las relaciones interpersonales?
- 2.4. ¿QUÉ ES LA PÉRDIDA DE AUTOESTIMA Y DE AUTOCONFIANZA?
 - 2.4.1. ¿Qué impacto tiene el acoso laboral en la autoestima y autoconfianza de las víctimas de acoso?
- 2.5. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS GRAVES DEL ACOSO LABORAL?: QUÉ ES EL ASESINATO PSICOLÓGICO ¿QUÉ SIGNIFICA LA NECESIDAD INSACIABLE DE AGREDIR DE LOS AGRESORES? ¿QUÉ SON LOS TRASTORNOS PSICOSOMÁTICOS?
 - 2.5.1. ¿Qué es el denominado asesinato psicológico? La necesidad insaciable de agredir de los agresores
 - 2.5.2. ¿Qué son los trastornos psicosomáticos y por qué ocurren, unos u otros, en las víctimas de acoso?
 - 2.5.3. ¿Qué son los trastornos psicosomáticos frecuentes asociados al acoso laboral?
 - 2.5.3.1. Los trastornos cardiovasculares
 - 2.5.3.1.1. La hipertensión arterial. Las palpitaciones o la taquicardia
 - 2.5.3.1.2. El riesgo aumentado de infartos
 - 2.5.3.1.3. La aparición de trombos (coágulos)
 - 2.5.3.1.4. Los dolores precordiales (dolor en el pecho sin causa cardiológica clara)
 - 2.5.3.2. Los trastornos gastrointestinales
 - 2.5.3.2.1. Las gastritis o úlceras gástricas
 - 2.5.3.2.2. El síndrome de intestino irritable
 - 2.5.3.2.3. Las náuseas y los vómitos nerviosos
 - 2.5.3.2.4. El estreñimiento o las diarreas crónicas
 - 2.5.3.2.5. La pérdida o el aumento de apetito
 - 2.5.3.3. Los trastornos musculoesqueléticos
 - 2.5.3.4. Los trastornos dermatológicos
 - 2.5.3.5. Los trastornos respiratorios
 - 2.5.3.5.1. La sensación de ahogo o falta de aire (sin causa pulmonar)
 - 2.5.3.5.2. El asma psicósomática
 - 2.5.3.5.3. La hiperventilación
 - 2.5.3.6. Los trastornos del sueño
 - 2.5.3.6.1. El insomnio (dificultad para conciliar o mantener el sueño)

- 2.5.3.7. Los trastornos neurológicos funcionales
- 2.5.3.8. Los trastornos endocrinos y metabólicos (TME)
- 2.5.3.9. Los trastornos inmunológicos
- 2.5.3.10. Los trastornos sexuales
- 2.5.3.11. Los trastornos de la voz
- 2.5.3.12. Los trastornos en los ojos

2.6. EL IMPACTO EN LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y TRAYECTORIA LABORAL

- 2.6.1. ¿Cómo el acoso laboral afecta la identidad profesional?
- 2.6.2. ¿Qué papel juega la culpabilidad en la parálisis de la víctima?
- 2.6.3. ¿Cuáles son los compromisos institucionales para la prevención y reparación del acoso laboral?
- 2.6.4. ¿Qué consecuencias tiene el acoso laboral en la trayectoria profesional a largo plazo?
- 2.6.5. ¿Cuál es el rol de la sociedad y la empresa u organización en la reparación del daño?
- 2.6.6. ¿Qué factores favorecen y facilitan la salida del acoso laboral?
 - 2.6.6.1. Uno de los más importantes es el apoyo emocional sostenido
 - 2.6.6.2. Otro factor clave es la información clara sobre sus derechos y recursos disponibles.
 - 2.6.6.3. También cumple un rol fundamental la contención profesional, especialmente el acompañamiento psicológico.
 - 2.6.6.4. También es determinante la respuesta institucional.
 - 2.6.6.5. Además, un factor interno pero esencial es la reconexión con el deseo, el propósito y el proyecto de vida.

CAPÍTULO III.- LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DERIVADOS DEL ACOSO LABORAL

3.1. LOS COSTES PARA LA EMPRESA O INSTITUCIÓN EMPLEADORA DE LA PRODUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL

- 3.1.1. ¿Cómo afecta el acoso laboral a la productividad y eficiencia de una empresa?
- 3.1.2. ¿Qué relación existe entre el acoso laboral y el aumento del absentismo en las organizaciones?
- 3.1.3. ¿Por qué el acoso incrementa la rotación de personal y qué coste económico tiene para la empresa?
- 3.1.4. ¿De qué manera el acoso reduce el rendimiento laboral no solo de la víctima, sino también del entorno de trabajo?
- 3.1.5. ¿Qué impacto económico tienen los litigios por acoso laboral en la empresa?
- 3.1.6. ¿Cómo se ve afectada la reputación y el valor institucional de una organización que tolera el acoso?

3.1.7. ¿Qué gastos directos e indirectos enfrenta una víctima de acoso laboral debido al deterioro de su salud física y mental?

3.2. ¿CUÁLES SON LAS PÉRDIDAS ECONÓMICAS PARA LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL?

3.2.1. ¿Cómo puede el acoso impedir el acceso de la víctima a promociones, aumentos salariales o desarrollo profesional?

3.2.2. ¿Por qué ocurre esto?

3.2.3. El acoso a la víctima ¿puede bloquear su futuro profesional?

3.2.4. ¿Qué relación hay entre el acoso y el riesgo de desempleo o subempleo prolongado para la persona afectada?

3.2.5. ¿De qué forma el acoso laboral genera una carga adicional para los sistemas públicos de salud, seguridad social y justicia?

3.2.6. ¿Qué efectos tiene en el ámbito de la salud?

3.2.7. ¿Qué efectos tiene el acoso laboral en el ámbito de la seguridad social?

3.2.8. ¿Qué efectos tiene en el ámbito judicial y administrativo?

3.2.9. ¿Qué efectos tiene, en conjunto, el acoso laboral?

3.3. EL IMPACTO EN LA ECONOMÍA NACIONAL Y LOS SISTEMAS PÚBLICOS

3.3.1. ¿Cómo impacta el acoso laboral en la productividad nacional y en la capacidad de innovación de un país?

3.4. ¿Cuáles son los costes indirectos y ocultos del acoso laboral?

3.4.1. ¿Qué gastos indirectos y ocultos -como la desmotivación o la pérdida de talento- produce el acoso en las organizaciones?

3.4.2. ¿Cómo afecta el acoso a la cultura organizacional y a la confianza interna entre trabajadores y líderes? ¿Qué sucede cuando el acoso es tolerado, minimizado o no abordado con claridad?

3.4.3. ¿Por qué abordar el acoso laboral debe considerarse no solo una responsabilidad ética, sino una inversión estratégica a largo plazo?

CAPÍTULO IV.- LA INCIDENCIA DEL ACOSO LABORAL EN LOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

4.1. EL ACOSO ¿ES UN RIESGO PENAL Y REPUTACIONAL?

4.1.1. ¿Cómo afecta el acoso laboral a la reputación de una empresa, tanto interna como externamente?

4.1.2. ¿Qué sucede en sectores especialmente sensibles a la reputación con relación a la tolerancia del acoso laboral?

4.1.3. ¿De qué forma puede la jurisprudencia constitucional y penal reforzar la inclusión del acoso como riesgo de cumplimiento normativo?

4.1.4. ¿En qué casos introdujo reforma del Código Penal de 2010 la posibilidad de imputar responsabilidad penal a la persona jurídica?

4.1.5. ¿Constituye el acoso laboral una vulneración de las normas, además de las legales, las éticas y organizativas?

- 4.1.6. ¿Qué elementos mínimos debe contener un programa de Compliance eficaz para prevenir el acoso laboral?
- 4.1.7. ¿Qué implicaciones tiene para la salud mental de los trabajadores la falta de mecanismos efectivos de prevención del acoso?
- 4.1.8. ¿Qué tipo de responsabilidad penal puede recaer sobre una empresa en los casos de acoso laboral tolerado o no gestionado adecuadamente?
- 4.1.9. ¿Qué elementos mínimos ha de incluir todo programa de Compliance eficaz?
- 4.1.10. ¿Qué elementos debe incluir un programa eficaz?
- 4.1.11. ¿Se considera el canal de denuncias como un elemento decisivo dentro del programa?
- 4.1.12. ¿Cómo puede un canal de denuncias confidencial contribuir a detectar y gestionar el acoso laboral en sus primeras etapas?

4.2. LA INCLUSIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LOS MAPAS DE RIESGOS

- 4.2.1. ¿Debe incluirse el acoso laboral en los mapas de riesgos junto a un protocolo de prevención y de actuación?
- 4.2.2. ¿Qué indicadores se pueden utilizar para evaluar el riesgo de acoso laboral dentro de un mapa de riesgos corporativo?
- 4.2.3. ¿Que importancia tienen las encuestas de clima laboral como indicador de evaluación del riesgo?
- 4.2.4. ¿Qué importancia tiene la existencia de patrones disciplinarios relacionados con conductas inapropiadas, conflictos frecuentes, sanciones por trato irrespetuoso o quejas reiteradas contra las mismas personas como indicador de evaluación del riesgo?
- 4.2.5. ¿Qué importancia tiene el contenido de las entrevistas de salida realizadas a personas que dejan voluntariamente la empresa como indicador de evaluación del riesgo?
- 4.2.6. ¿Qué importancia tiene el nivel de cumplimiento de las formaciones obligatorias en materia de respeto, ética, igualdad como indicador de evaluación del riesgo?
- 4.2.7. ¿Cómo puede el acoso laboral generar pérdida de talento dentro de una organización, y cómo se vincula esto con los riesgos del Compliance?
- 4.2.9. ¿Se considera el acoso como una vulneración de los derechos humanos, también laborales y como un riesgo social relevante?

4.3. LA RELACIÓN CON LOS PROGRAMAS DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

- 4.3.1. ¿Cuál es el papel de la alta dirección en la erradicación del acoso laboral dentro del marco del Compliance?
- 4.3.2. ¿Que es la responsabilidad de supervisión y seguimiento?
- 4.3.3. ¿Cómo se relacionan los programas de Compliance con los programas de ética y buen gobierno en la prevención del acoso?
- 4.3.4. ¿Qué finalidad tiene el programa de ética de una organización?
- 4.3.5. ¿En qué medida la formación periódica en valores éticos y prevención del acoso fortalece un entorno laboral saludable?

- 4.3.6. La formación ¿refuerza la legitimidad, la ética y la eficacia del programa de Compliance?
- 4.3.7. ¿Hay una reducción de riesgos legales o reputacionales cuando las organizaciones intervienen formando a sus trabajadores?
- 4.3.8. ¿Qué función cumplen las auditorías internas en la revisión de la efectividad del programa de Compliance respecto al acoso?
- 4.3.9. ¿Cómo pueden los programas de Compliance integrarse con los criterios ESG para abordar de manera más completa el acoso laboral?
- 4.3.10. ¿Se relaciona los programas de buen gobierno con la dimensión de Gobernanza (G): ética, liderazgo y responsabilidad corporativa?
- 4.3.11. ¿Hay ventajas reputacionales al integrar Compliance y ESG frente al acoso laboral?
- 4.3.12. ¿Qué se consideran buenas prácticas para una integración eficaz en relación con los programas de ética?

CAPITULO V.-LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DESDE EL COMPLIANCE

5.1. POLÍTICAS INTERNAS: EL ESTABLECIMIENTO DE PROTOCOLOS CLAROS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO; LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y CÓDIGOS DE CONDUCTA; Y LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS

- 5.1.1. ¿Qué papel desempeña el Compliance en la detección temprana del acoso laboral dentro de una empresa?
- 5.1.2. ¿Cómo puede un programa de Compliance contribuir a crear un entorno laboral libre de acoso?
- 5.1.3. ¿Qué mecanismos específicos de prevención del acoso deben integrarse en los códigos éticos de Compliance?
- 5.1.4. ¿Qué tipos de formación en materia de acoso laboral deben incluirse en los programas de cumplimiento normativo?
- 5.1.5. ¿Cómo puede el canal de denuncias (whistleblowing) servir como herramienta clave para prevenir y abordar casos de acoso laboral?
- 5.1.6. ¿Qué medidas deben tomar los responsables de Compliance al recibir una denuncia de acoso?
- 5.1.7. ¿Cuál es la importancia de la confidencialidad en la gestión del acoso laboral dentro de un sistema de Compliance?
- 5.1.8. ¿Qué indicadores pueden alertar al departamento de Compliance sobre posibles situaciones de acoso en el entorno laboral?
- 5.1.9. ¿Cómo se puede evaluar la efectividad de las medidas de prevención del acoso implementadas en un programa de Compliance?
- 5.1.10. ¿De qué manera puede el Compliance garantizar que no haya represalias contra quienes denuncian situaciones de acoso?
- 5.1.11. ¿Qué rol tiene la alta dirección en el respaldo a las políticas de prevención del acoso promovidas por el Compliance?

- 5.1.12. ¿Cómo influye una cultura organizacional basada en el Compliance en la reducción del acoso laboral?
- 5.1.13. ¿Qué tipo de auditorías internas pueden realizarse para identificar riesgos relacionados con el acoso en el lugar de trabajo?
- 5.1.14. ¿En qué medida debe actualizarse periódicamente el programa de Compliance para responder a nuevas formas de acoso (por ejemplo, el acoso digital)?
- 5.1.15. ¿Qué consecuencias legales puede enfrentar una empresa si su sistema de Compliance no previene o responde adecuadamente al acoso laboral?

5.2. INTEGRACIÓN DEL ACOSO EN EL MAPA DE RIESGOS Y CONTROLES INTERNOS: LOS RIESGO PENAL POR OMISIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS; EL IMPACTO EN LA REPUTACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA; LA VULNERABILIDAD DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA SI NO SE GESTIONAN ADECUADAMENTE LAS DENUNCIAS; LA EXPOSICIÓN DE LA EMPRESA A SANCIONES ECONÓMICAS Y CONTRACTUALES

- 5.2.1. ¿Por qué es esencial incluir el acoso laboral como un riesgo específico en el mapa de riesgos del sistema de Compliance?
- 5.2.2. ¿Qué criterios deben utilizarse para identificar y evaluar el riesgo de acoso laboral dentro de una organización?
- 5.2.3. ¿Cómo puede un sistema de Compliance ayudar a prevenir la responsabilidad penal de la empresa por omisión de controles ante situaciones de acoso?
- 5.2.4. ¿Qué indicadores clave de rendimiento (KPIs) pueden utilizarse para monitorear la eficacia de los controles internos frente al acoso laboral?
- 5.2.5. ¿Qué papel deben desempeñar los responsables de Compliance en la supervisión de los protocolos contra el acoso laboral?
- 5.2.6. ¿Cómo se puede integrar la detección de acoso laboral en las auditorías internas del sistema de Compliance?
- 5.2.7. ¿Qué consecuencias legales puede enfrentar una empresa si el mapa de riesgos no contempla el acoso laboral como una amenaza relevante?
- 5.2.8. ¿Cómo debe estructurarse un procedimiento de análisis de riesgos para incluir el acoso laboral como una categoría específica?
- 5.2.9. ¿Qué medidas deben incorporarse en los controles internos para gestionar adecuadamente las denuncias de acoso?
- 5.2.10. ¿De qué forma puede el mapa de riesgos contribuir a identificar áreas, departamentos o roles más vulnerables al acoso?
- 5.2.11. ¿Qué tipo de formación específica debe impartirse para reforzar la identificación del acoso como un riesgo operacional y de cumplimiento?
- 5.2.12. ¿Cómo puede evaluarse si los controles internos frente al acoso son realmente efectivos y no meramente formales?
- 5.2.13. ¿De qué forma puede el mapa de riesgos contribuir a identificar áreas, departamentos o roles más vulnerables al acoso?
- 5.2.14. ¿Qué tipo de formación específica debe impartirse para reforzar la identificación del acoso como un riesgo operacional y de cumplimiento?
- 5.2.15. ¿Cómo puede evaluarse si los controles internos frente al acoso son realmente efectivos y no meramente formales?

5.2.16. ¿Qué rol tienen las herramientas tecnológicas en la detección, análisis y control del riesgo de acoso laboral dentro de un sistema de Compliance?

5.2.17. ¿Cómo puede la inclusión del acoso en el mapa de riesgos fortalecer la cultura ética y el entorno de control de la empresa?

5.2.18. ¿Qué buenas prácticas internacionales pueden servir de referencia para integrar el acoso laboral en los modelos de Compliance y mapas de riesgo?

5.3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. LA CAPACITACIÓN PERIÓDICA SOBRE RESPETO, DIVERSIDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO; LA FORMACIÓN A MANDOS INTERMEDIOS Y RESPONSABLES DE RRHH

5.3.1. ¿Por qué la formación continua en materia de acoso laboral es un elemento esencial dentro de un sistema de Compliance eficaz?

5.3.2. ¿Qué contenidos mínimos deben incluir los programas formativos sobre acoso laboral para cumplir con los estándares legales y éticos del Compliance?

5.3.3. ¿Cómo puede medirse la efectividad de las acciones de formación y sensibilización frente al acoso laboral?

5.3.4. ¿Qué papel juega la sensibilización emocional y ética en la prevención del acoso laboral más allá del conocimiento legal?

5.3.5. ¿Cómo debe adaptarse la formación sobre acoso laboral para diferentes niveles jerárquicos, como empleados, mandos intermedios y alta dirección?

5.3.6. ¿Qué consecuencias puede enfrentar una empresa si no proporciona formación adecuada y periódica en materia de acoso laboral dentro de su programa de Compliance?

5.3.7. ¿Qué metodologías formativas son más eficaces para sensibilizar sobre las formas sutiles o normalizadas de acoso?

5.3.8. ¿Cuál es el rol del departamento de Compliance en la planificación, ejecución y supervisión de la formación en prevención del acoso?

5.3.9. ¿Cómo se pueden integrar los resultados de las acciones de formación en el proceso de mejora continua del sistema de Compliance?

5.3.10. ¿Qué metodologías formativas son más eficaces para sensibilizar sobre las formas sutiles o normalizadas de acoso?

5.3.11. ¿Cuál es el rol del departamento de Compliance en la planificación, ejecución y supervisión de la formación en prevención del acoso?

5.3.12. ¿Cómo se pueden integrar los resultados de las acciones de formación en el proceso de mejora continua del sistema de Compliance?

5.3.13. ¿Qué tipo de formación específica debe recibir el personal encargado de gestionar denuncias de acoso, como responsables de RRHH o comités éticos?

5.3.14. ¿De qué manera pueden utilizarse testimonios o casos reales (anonimizados) en la formación para fortalecer la sensibilización?

5.3.15. ¿Qué indicadores culturales permiten evaluar si las acciones de sensibilización están generando un cambio efectivo en la percepción del acoso laboral?

5.3.16. ¿Cómo se relaciona la sensibilización frente al acoso con la construcción de una cultura organizacional basada en la integridad y la equidad?

5.3.17. ¿Qué mecanismos pueden utilizarse para asegurar la trazabilidad y documentación de la formación en acoso laboral en el marco del Compliance?

5.3.18. ¿De qué forma la formación sobre acoso contribuye a empoderar a los trabajadores para que reconozcan y denuncien conductas inapropiadas sin temor a represalias?

5.4. CANALES DE DENUNCIA (WHISTLEBLOWING): LOS CANALES DE DENUNCIAS CONFIDENCIAL O ANÓNIMO; EL ESTABLECIMIENTO DE CANALES SEGUROS, ACCESIBLES Y CONFIDENCIALES DE DENUNCIA; Y LAS GARANTÍAS DE CONFIDENCIALIDAD Y NO REPRESALIA

5.4.1. ¿Cómo contribuye el canal de denuncias a la prevención y detección temprana del acoso laboral en el marco del Compliance?

5.4.2. ¿Qué características debe reunir un canal de denuncias eficaz para proteger a las víctimas de acoso laboral?

5.4.3. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan los empleados para utilizar el canal de denuncias en casos de acoso laboral?

5.4.4. ¿Qué medidas deben adoptar los programas de Compliance para garantizar la confidencialidad de las denuncias por acoso?

5.4.5. ¿Qué papel juega la anonimidad del denunciante en la gestión del acoso laboral y cómo debe abordarse en el diseño del canal?

5.4.6. ¿Cómo debe estructurarse el protocolo de gestión de denuncias de acoso laboral dentro del sistema de Compliance?

5.4.7. ¿De qué manera puede el canal de denuncias evitar o mitigar represalias contra el denunciante?

5.4.8. ¿Qué formación deben recibir los responsables de gestionar el canal de denuncias en materia de acoso laboral?

5.4.9. ¿Qué indicadores puede utilizar el área de Compliance para evaluar la eficacia del canal de denuncias en la detección de conductas de acoso?

5.4.10. ¿Cómo se puede garantizar que el canal de denuncias sea accesible y comprensible para todos los empleados, independientemente de su perfil?

5.4.11. ¿De qué forma deben integrarse los datos recopilados a través del canal en el mapa de riesgos de la organización?

5.5. AUDITORÍAS INTERNAS Y CONTROLES PERIÓDICOS: LAS REVISIONES DEL CLIMA LABORAL; LA EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS; LA MEDICIÓN Y ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL MEDIANTE ENCUESTAS Y OTRAS HERRAMIENTAS

5.5.1. ¿Cómo puede el Compliance Officer asegurarse de que las denuncias de acoso laboral sean tratadas con imparcialidad y celeridad?

5.5.2. ¿Qué buenas prácticas internacionales existen para la gestión de denuncias de acoso laboral desde la perspectiva del Compliance?

5.5.3. ¿Qué consecuencias legales y reputacionales puede enfrentar una empresa si su canal de denuncias resulta ineficaz o disuasorio en casos de acoso?

5.5.4. ¿De qué manera puede comunicarse de forma efectiva la existencia y funcionamiento del canal de denuncias para promover su uso en casos de acoso laboral?

- 5.5.5. ¿Cómo pueden las auditorías internas contribuir a la detección temprana de situaciones de acoso laboral que no han sido denunciadas formalmente?
- 5.5.6. ¿Qué indicadores específicos deben incluirse en una auditoría interna para evaluar el riesgo de acoso laboral dentro de una organización?
- 5.5.7. ¿De qué manera pueden los controles periódicos servir como herramienta preventiva frente al acoso laboral en el marco de un sistema de Compliance?
- 5.5.8. ¿Cómo deben estructurarse las auditorías internas para garantizar la confidencialidad y protección de la información sobre casos de acoso?
- 5.5.9. ¿Qué consecuencias tiene para la organización no incluir el acoso laboral como un área específica en sus auditorías internas?
- 5.5.10. ¿De qué forma deben comunicarse los resultados de las auditorías sobre acoso laboral para fortalecer la transparencia y la cultura de integridad?
- 5.5.11. ¿Qué formación requieren los auditores internos para abordar correctamente temas sensibles como el acoso laboral?
- 5.5.12. ¿Qué mecanismos deben establecerse para asegurar que los hallazgos de auditorías sobre acoso laboral generen medidas correctivas efectivas?
- 5.5.13. ¿En qué medida los controles periódicos ayudan a evaluar el grado de implementación real -más allá del cumplimiento formal- de las medidas de prevención del acoso?
- 5.5.14. ¿Qué riesgos éticos, legales y reputacionales asume una organización que audita aspectos financieros, pero ignora el acoso laboral en sus revisiones internas?

CAPÍTULO VI.- LAS INVESTIGACIONES INTERNAS EN CASOS DE ACOSO

6.1. LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO: RECEPCIÓN DE DENUNCIA

- 6.1.1. ¿Qué importancia tiene la recepción adecuada de una denuncia de acoso laboral?
- 6.1.2. ¿Qué obligaciones legales tiene la institución al recibir una denuncia?

6.2. LAS GARANTÍAS PROCESALES DEL DENUNCIANTE Y DEL DENUNCIADO

- 6.2.1. ¿Cuáles son las garantías procesales para el denunciante en una investigación interna?

6.3. EL NOMBRAMIENTO DE INSTRUCTORES IMPARCIALES Y CUALIFICADOS

6.5. LA INVESTIGACIÓN OBJETIVA, CONFIDENCIAL E IMPARCIAL.7

- 6.5.1. ¿Qué elementos debe contener una investigación para considerarse objetiva y exhaustiva?

6.6. LA ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE COMPLIANCE O UNIDAD RESPONSABLE PARA LAS PARTES IMPLICADAS.9

- 6.6.1. ¿Cómo debe actuar el comité de Compliance o unidad responsable del canal de denuncias?
- 6.6.2. ¿Qué elementos constituyen la base jurídica, ética y técnica que otorga legitimidad a cualquier actuación institucional?
- 6.6.3. La recogida de pruebas de manera ordenada, completa y trazable

- 6.6.4. La escucha activa y en condiciones de seguridad a ambas partes
 - 6.6.5. El análisis riguroso de los hechos y del contexto organizacional
 - 6.6.6. La motivación jurídica y la técnica de las conclusiones
 - 6.6.7. La propuesta clara de medidas correctoras, preventivas o disciplinarias
 - 6.6.8. La notificación motivada a las partes con garantías de confidencialidad
 - 6.6.9. La trazabilidad documental y la transparencia del procedimiento
 - 6.6.10. El seguimiento posterior a la resolución
 - 6.6.11. Las consecuencias de una investigación que no cumple con estos elementos
 - 6.6.12. ¿Cuál es la función del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en estos casos?
 - 6.6.13. ¿Qué papel juega la confidencialidad en todo el proceso?
 - 6.6.14. ¿Por qué es fundamental la confidencialidad?
 - 6.6.15. ¿Qué implica la confidencialidad en la práctica?
 - 6.6.16. ¿Qué consecuencias tiene su vulneración?
 - 6.6.17. ¿Qué significa revictimización institucional?
 - 6.6.18. ¿Cómo se manifiesta la revictimización?
 - 6.6.19. ¿Cuál es el impacto?
 - 6.6.20. ¿Qué responsabilidad tiene la organización?
- 6.7. EL INFORME DE CONCLUSIONES
- 6.7.1. ¿Qué consecuencias tiene no emitir un informe de conclusiones fundado?
 - 6.7.2. ¿Qué valor tienen los informes médicos y psicológicos en la investigación?
- 6.8. LAS MEDIDAS PROVISIONALES Y RESOLUCIONES DISCIPLINARIAS
- 6.8.1. ¿Qué medidas provisionales puede adoptar una institución?
 - 6.8.2. ¿Se han aplicado correctamente las medidas correctoras o disciplinarias?
- 6.9. EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN POSTERIOR DEL CASO
- 6.9.1. ¿Qué significa el seguimiento y evaluación posterior del caso?
- 6.10. LOS ASPECTOS PROCESALES
- 6.10.1. ¿Qué principios procesales garantizan la legitimidad de la investigación interna?

CAPÍTULO VII.- EL CIBERACOSO Y OTRAS FORMAS DE ACOSO LABORAL

7.1. OTRAS SITUACIONES: CIBERACOSO Y ACOSO EN ENTORNOS DIGITALES. ¿QUÉ MEDIDAS PREVENTIVAS CONTEMPLA EL PROGRAMA DE COMPLIANCE PARA EVITAR EL CIBERACOSO LABORAL EN EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES CORPORATIVAS?

- 7.1.1. ¿Se encuentra el ciberacoso laboral tipificado como infracción en el código ético o de conducta de la empresa?

- 7.1.2. ¿Existe un protocolo específico dentro del sistema de Compliance para la denuncia y tratamiento del acoso en entornos digitales?
- 7.1.3. ¿Cómo garantiza la empresa la confidencialidad y protección del denunciante en casos de ciberacoso laboral?
- 7.1.4. ¿Qué mecanismos de detección temprana se han implementado para identificar comportamientos abusivos en plataformas digitales de trabajo?
- 7.1.5. ¿Cómo colabora el Compliance Officer con otras áreas (RR.HH., TI, ¿Legal) en la gestión de situaciones de ciberacoso?
- 7.1.6. ¿Se proporciona formación continua a los empleados y directivos sobre el uso ético y respetuoso de las herramientas digitales?
- 7.1.7. ¿Qué tipo de sanciones contempla el régimen disciplinario de la empresa para casos verificados de ciberacoso?
- 7.1.8. ¿Cómo se protege el derecho a la intimidad digital de los empleados al implementar medidas de vigilancia o monitoreo?
- 7.1.9. ¿Se auditan periódicamente las herramientas digitales corporativas para prevenir su uso indebido o abusivo con fines de acoso?
- 7.1.10. ¿De qué manera el Compliance evalúa y mitiga los riesgos reputacionales derivados de incidentes de acoso digital?
- 7.1.11. ¿Existe una política de desconexión digital que contribuya a limitar la exposición de los trabajadores al acoso fuera del horario laboral?
- 7.1.12. ¿Se han adaptado los mapas de riesgos del sistema de Compliance para incluir específicamente el acoso en entornos digitales?
- 7.1.13. ¿Qué indicadores utiliza la empresa para medir la efectividad de sus políticas de prevención del ciberacoso laboral?
- 7.1.14. ¿Está contemplado el ciberacoso como factor de riesgo en las evaluaciones de clima laboral y cultura ética promovidas desde Compliance?

7.2. EL ACOSO EN EL TELETRABAJO: AISLAMIENTO, VIGILANCIA EXCESIVA, PRESIÓN VIRTUAL.

- 7.2.1. ¿Está contemplado el acoso en el teletrabajo como una categoría específica de riesgo dentro del sistema de Compliance de la empresa?
- 7.2.2. ¿Cómo garantiza el Compliance que las herramientas digitales de monitoreo utilizadas en el teletrabajo respetan los principios de legalidad, proporcionalidad y finalidad legítima?
- 7.2.3. ¿Existe una política interna que prohíba expresamente las prácticas de aislamiento digital intencionado dentro de los equipos de trabajo?
- 7.2.4. ¿Qué mecanismos de formación o sensibilización ha implementado el área de Compliance para prevenir el acoso relacionado con la hiperconectividad o la presión por disponibilidad continua?
- 7.2.5. ¿Se han actualizado los códigos de conducta o políticas de uso de TIC para incluir referencias explícitas a conductas de acoso digital o telemático?
- 7.2.6. ¿Cuáles son los protocolos definidos por el Compliance para investigar denuncias sobre exclusión sistemática de reuniones virtuales o comunicaciones digitales?

- 7.2.7. ¿Qué indicadores utiliza el sistema de Compliance para detectar patrones de vigilancia excesiva que puedan derivar en acoso laboral?
- 7.2.8. ¿Cómo se asegura el cumplimiento del derecho a la desconexión digital como mecanismo de prevención de presión virtual?
- 7.2.9. ¿Existe una guía o estándar ético en la organización para el uso responsable de herramientas de teletrabajo que evite abusos jerárquicos?
- 7.2.10. ¿Están los líderes y mandos intermedios formados en buenas prácticas para gestionar equipos en remoto sin incurrir en conductas de presión o acoso?
- 7.2.11. ¿Cómo verifica el Compliance que los objetivos asignados a trabajadores en teletrabajo sean realistas y no constituyan una forma de sobrecarga sistemática?
- 7.2.12. ¿Se supervisan las comunicaciones virtuales internas (correos, chats corporativos) como parte de los controles de Compliance para identificar indicios de trato discriminatorio o excluyente?
- 7.2.13. ¿Qué rol cumple el Compliance en la protección de denunciantes que informan sobre prácticas abusivas o invasivas en el entorno de teletrabajo?
- 7.2.14. ¿Se han establecido medidas disciplinarias específicas para sancionar a quienes ejerzan acoso en modalidades virtuales?
- 7.2.15. ¿Con qué frecuencia se auditan o revisan las políticas internas relacionadas con la gestión ética del teletrabajo para asegurar su adecuación al marco normativo y a los principios del Compliance?

7.3. EL ACOSO ESTRUCTURAL O INSTITUCIONAL: FALLOS SISTÉMICOS EN LA CULTURA EMPRESARIAL

- 7.3.1. ¿Está el acoso estructural reconocido explícitamente como una forma de riesgo ético y organizacional dentro del programa de Compliance?
- 7.3.2. ¿Se han identificado dinámicas o prácticas habituales dentro de la empresa que, sin ser formalmente ilegales, puedan generar exclusión, discriminación o trato desigual de forma sistemática?
- 7.3.3. ¿Incluyen las matrices de riesgos de Compliance indicadores que permitan detectar patrones estructurales de desigualdad o abuso de poder?
- 7.3.4. ¿Existen mecanismos formales que permitan evaluar si las decisiones estratégicas y operativas de la empresa están alineadas con sus principios éticos y de integridad?
- 7.3.5. ¿Cómo se asegura el Compliance de que las políticas internas (de recursos humanos, evaluación, promociones, retribución) no reproduzcan sesgos estructurales?
- 7.3.6. ¿Qué herramientas emplea el área de Compliance para detectar la existencia de una cultura organizacional que tolere prácticas abusivas o estilos de liderazgo autoritarios?
- 7.3.7. ¿Se auditan regularmente las prácticas de liderazgo y toma de decisiones para verificar si contribuyen a climas laborales hostiles o desiguales?
- 7.3.8. ¿Están los canales de denuncia preparados para recibir alertas no solo sobre casos individuales de acoso, sino también sobre fallos institucionales más amplios?
- 7.3.9. ¿Ha recibido el personal directivo formación específica sobre su rol en la prevención del acoso estructural y en la promoción de una cultura ética?

- 7.3.10. ¿Tiene el Compliance capacidad real de recomendar cambios organizativos, más allá de la gestión de casos individuales?
- 7.3.11. ¿Se analizan los datos de rotación, ausentismo, evaluaciones de clima laboral o desvinculaciones como indicadores de posibles problemas estructurales?
- 7.3.12. ¿Se han evaluado los sistemas de incentivos y rendimiento para verificar que no generen presión indebida, sobrecarga o competencia tóxica?
- 7.3.13. ¿Incluye el programa de Compliance procedimientos para revisar cómo se gestionan los conflictos organizacionales y si estos refuerzan estructuras de poder desequilibradas?
- 7.3.14. ¿Participa el área de Compliance en la revisión de políticas de diversidad, equidad e inclusión para evitar que se conviertan en medidas meramente formales?
- 7.3.15. ¿Existen mecanismos de gobernanza interna que permitan al Compliance elevar preocupaciones sobre riesgos estructurales al más alto nivel de la organización?

7.4. EL ACOSO INTERSECCIONAL: IMPACTO DE MÚLTIPLES FACTORES DE DISCRIMINACIÓN

- 7.4.1. ¿Ha incorporado el programa de Compliance el acoso interseccional como una categoría diferenciada de riesgo dentro de su mapa de riesgos éticos y organizacionales?
- 7.4.2. ¿Dispone la organización de políticas específicas que aborden el acoso y la discriminación desde una perspectiva interseccional?
- 7.4.3. ¿Se han diseñado mecanismos de Compliance capaces de detectar patrones de discriminación cruzada (por ejemplo, por género y raza, o por discapacidad y edad) dentro del entorno laboral?
- 7.4.4. ¿Están formados los responsables de Compliance en la identificación de acoso interseccional y en los principios de igualdad sustantiva y no discriminación múltiple?
- 7.4.5. ¿Cómo asegura el sistema de cumplimiento que los canales de denuncia son accesibles y adecuados para personas con identidades múltiples que pueden sentirse especialmente vulnerables?
- 7.4.6. ¿Se incluyen criterios interseccionales en las auditorías internas o evaluaciones periódicas del cumplimiento ético?
- 7.4.7. ¿Los procedimientos de investigación interna contemplan la posibilidad de que una persona haya sido víctima de varias formas de discriminación interconectadas?
- 7.4.8. ¿Cómo se asegura el Compliance de que las decisiones disciplinarias o de remediación consideren el contexto estructural de discriminación en el que ha ocurrido el acoso?
- 7.4.9. ¿Existen mecanismos dentro del sistema de Compliance para revisar y corregir procesos internos (como promociones, asignaciones o evaluaciones) que puedan tener un impacto desproporcionado sobre personas en situación interseccional?
- 7.4.10. ¿Se han generado alertas o recomendaciones desde el área de Compliance que vinculen desigualdades sistémicas con riesgos de acoso interseccional?
- 7.4.11. ¿Cuenta el área de Compliance con datos desagregados que permitan evaluar el impacto diferencial de las políticas internas sobre diversos grupos?
- 7.4.12. ¿Cómo integra el Compliance los principios de equidad, inclusión y derechos humanos en la interpretación y aplicación de las normas internas?

7.4.13. ¿Ha evaluado el Compliance si la cultura organizacional reproduce sesgos implícitos que puedan contribuir al acoso de personas en posiciones interseccionales de vulnerabilidad?

7.4.14. ¿Participa el área de Compliance en la formulación de políticas de diversidad e inclusión con enfoque interseccional, alineadas con las obligaciones éticas de la organización?

7.4.15. ¿Se ha establecido un compromiso desde el sistema de cumplimiento para actuar de manera proactiva y estructural en la prevención del acoso interseccional, más allá del cumplimiento formal de las leyes?

7.5. DESARROLLO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA DETECTAR ALERTAS TEMPRANAS

7.5.1. ¿El sistema de inteligencia artificial que se pretende implementar cuenta con una base legal clara y suficiente para el tratamiento de datos personales, especialmente los sensibles?

7.5.2. ¿Qué tipos de alertas o desviaciones de comportamiento considera el sistema como señales tempranas de posibles incumplimientos éticos o normativos?

7.5.3. ¿Está el área de Compliance involucrada activamente en el diseño, evaluación y supervisión del sistema de IA desde su etapa inicial?

7.5.4. ¿Cómo se asegura el cumplimiento del principio de minimización de datos en la recopilación de información para alimentar el sistema de alertas tempranas?

7.5.5. ¿Qué medidas se han implementado para evitar que los algoritmos de IA reproduzcan sesgos discriminatorios, especialmente en cuestiones de género, raza, edad u orientación sexual?

7.5.6. ¿Se ha evaluado el impacto ético del uso de inteligencia artificial en términos de privacidad, transparencia y proporcionalidad dentro del entorno laboral?

7.5.7. ¿El personal de la organización ha sido informado adecuadamente sobre la existencia, finalidad y funcionamiento del sistema de alertas tempranas?

7.5.8. ¿Se permite a los empleados ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión respecto a los datos utilizados por el sistema de IA?

7.5.9. ¿Cuenta el sistema de IA con mecanismos de revisión humana que garanticen la validación de sus alertas antes de cualquier acción disciplinaria o correctiva?

7.5.10. ¿Qué protocolos de actuación se activan cuando el sistema genera una alerta temprana? ¿Incluyen medidas preventivas, correctivas y de protección?

7.5.11. ¿Cómo se asegura la integridad y seguridad de los datos utilizados y procesados por el sistema de inteligencia artificial?

7.5.12. ¿Se auditan regularmente los resultados del sistema para evaluar su efectividad, su equidad y su impacto en la cultura organizacional?

7.5.13. ¿Está previsto un procedimiento para revisar o desactivar el sistema en caso de que se detecten efectos adversos o violaciones a los derechos de los trabajadores?

7.5.14. ¿Qué actores participan en la gobernanza del sistema de IA y cómo se asegura una supervisión ética y multidisciplinar de su funcionamiento?

7.5.15. ¿El uso del sistema de alertas tempranas mediante IA está alineado con el código ético, los principios rectores y la estrategia global del programa de Compliance de la empresa?

7.6. LAS TENDENCIAS FUTURAS DEL ACOSO LABORAL: ANÁLISIS PREDICTIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

- 7.6.1. ¿Está el área de Compliance preparada para integrar sistemas de análisis predictivo en la detección temprana de riesgos relacionados con el acoso laboral?
- 7.6.2. ¿Cómo se asegura que los datos utilizados en los modelos predictivos cumplen con la normativa de protección de datos y el consentimiento informado?
- 7.6.3. ¿Se han establecido criterios éticos para el uso de inteligencia artificial en el monitoreo de señales tempranas de hostigamiento o maltrato laboral?
- 7.6.4. ¿Qué tipo de patrones o indicadores utiliza el sistema de cumplimiento para identificar posibles entornos organizacionales proclives al acoso?
- 7.6.5. ¿Los modelos predictivos consideran factores interseccionales (v.gr. género, raza, edad, discapacidad, orientación sexual) en la evaluación del riesgo de acoso?
- 7.6.6. ¿Está el Compliance en condiciones de colaborar con áreas como recursos humanos o tecnología para implementar sistemas de monitoreo preventivo sin vulnerar la confianza interna?
- 7.6.7. ¿Qué medidas se toman para que los sistemas predictivos no generen consecuencias punitivas automáticas ni prácticas de vigilancia laboral encubierta?
- 7.6.8. ¿Existe un marco de gobernanza y revisión ética de los algoritmos que se usen para prever conductas de riesgo asociadas al acoso?
- 7.6.9. ¿Cómo se integra el análisis de cultura organizacional dentro del sistema de gestión de riesgos de Compliance para evaluar vulnerabilidades estructurales?
- 7.6.10. ¿Se evalúa de forma periódica si los valores, normas y comportamientos predominantes en la empresa contribuyen a prevenir o, por el contrario, a permitir el acoso?
- 7.6.11. ¿Cómo actúa el Compliance ante señales culturales sutiles, como naturalización del humor sexista, verticalismo extremo o banalización de la violencia?
- 7.6.12. ¿Se contemplan procesos formativos y de sensibilización sobre cultura organizacional saludable como parte del plan de cumplimiento ético?
- 7.6.13. ¿Los indicadores de cultura ética se integran con los sistemas de alertas tempranas para mejorar la capacidad predictiva del Compliance?
- 7.6.14. ¿Qué protocolos existen para actuar cuando un sistema predictivo detecta entornos de riesgo, antes de que se presente una denuncia formal?
- 7.6.15. ¿Está el Compliance alineado con la alta dirección para implementar transformaciones culturales profundas que prevengan el acoso más allá del cumplimiento legal?

CAPÍTULO VIII.- EL ROL DEL COMPLIANCE OFFICER EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL

8.1. EL PAPEL DEL COMPLIANCE OFFICER COMO GARANTE DEL ENTORNO LABORAL SALUDABLE

- 8.1.1. ¿Está claramente definido dentro del programa de Compliance el rol del Compliance Officer en la prevención y gestión de riesgos relacionados con el acoso laboral y el deterioro del entorno laboral?

- 8.1.2. ¿Dispone el Compliance Officer de la independencia funcional necesaria para intervenir frente a conductas o estructuras que afectan negativamente la salud organizacional?
- 8.1.3. ¿Qué herramientas tiene el Compliance Officer para identificar señales tempranas de un entorno laboral tóxico, antes de que se materialicen denuncias formales?
- 8.1.4. ¿Se integra el análisis del clima laboral dentro del mapa de riesgos del sistema de Compliance de la organización?
- 8.1.5. ¿Ha recibido el Compliance Officer formación especializada en gestión ética de conflictos, salud organizacional y riesgos psicosociales?
- 8.1.6. ¿Existen indicadores medibles dentro del sistema de Compliance que permitan evaluar la eficacia de las políticas internas en la promoción de un entorno laboral saludable?
- 8.1.7. ¿Tiene el Compliance Officer atribuciones para proponer cambios en procesos, estructuras o liderazgos que generen entornos laborales disfuncionales o riesgos éticos?
- 8.1.8. ¿Cómo interactúa el Compliance Officer con otras áreas (Recursos Humanos, Legal, Dirección, ¿Salud Ocupacional) para gestionar de forma coordinada situaciones que amenacen la salud organizacional?
- 8.1.9. ¿Está prevista la participación del Compliance Officer en la elaboración, revisión y actualización de los códigos de conducta y protocolos internos sobre relaciones laborales?
- 8.1.11. ¿Cuenta el Compliance Officer con procedimientos para investigar de manera imparcial e íntegra los casos que afectan el entorno laboral, incluyendo acoso, discriminación o abuso de poder?
- 8.1.12. ¿Se promueven desde el área de Compliance iniciativas formativas que refuercen la cultura ética, el respeto interpersonal y el liderazgo saludable?
- 8.1.13. ¿Cómo se evalúa periódicamente la percepción de imparcialidad, cercanía y eficacia del Compliance Officer por parte de los trabajadores?
- 8.1.14. ¿Ha emitido el área de Compliance recomendaciones concretas para transformar prácticas institucionales que hayan sido identificadas como fuente de desgaste emocional o maltrato?
- 8.1.15. ¿Está incluido el bienestar laboral como un eje estratégico dentro de los informes de Compliance que se presentan a la alta dirección o al consejo de administración?

8.2. DISEÑO Y SUPERVISIÓN DE POLÍTICAS ANTIACOSO

- 8.2.1. ¿Está formalmente incluida la política antiacoso dentro del programa general de Compliance de la organización?
- 8.2.2. ¿El diseño de la política antiacoso partió de un diagnóstico real del entorno laboral y un mapeo de riesgos éticos?
- 8.2.3. ¿La política antiacoso contempla todos los tipos de acoso relevantes (laboral, sexual, psicológico, institucional, interseccional, digital) con definiciones claras y contextualizadas?

8.2.4. ¿Participó el área de Compliance en la redacción de la política para garantizar su coherencia con el código de conducta y los demás instrumentos normativos internos?

8.2.5. ¿Qué criterios éticos y de integridad institucional se utilizan para definir el procedimiento interno de denuncia e investigación en casos de acoso?

8.2.6. ¿Los canales de denuncia previstos por la política cumplen con estándares de confidencialidad, accesibilidad, trazabilidad y protección frente a represalias?

8.2.7. ¿Quién supervisa que el procedimiento de tratamiento de denuncias se aplique correctamente en cada caso? ¿El área de Compliance tiene visibilidad sobre ello?

8.2.8. ¿Se han establecido indicadores de desempeño para medir la eficacia de la política antiacoso (por ejemplo, tiempo de resolución, grado de satisfacción de las partes, reincidencias)?

8.2.9. ¿La política prevé mecanismos de acompañamiento a víctimas durante y después del proceso (como apoyo psicológico, legal, medidas cautelares)?

8.2.10. ¿Está prevista una revisión periódica (anual o ad hoc) de la política antiacoso desde el área de Compliance, en base a lecciones aprendidas, nuevas normativas o casos relevantes?

8.2.11. ¿Qué herramientas de supervisión utiliza el área de Compliance para verificar que la política no sea solo formal, sino efectiva y aplicada de manera consistente?

8.2.12. ¿Se ha promovido desde el Compliance la integración de la política antiacoso con otras políticas clave (diversidad, igualdad, salud laboral, liderazgo ético)?

8.2.13. ¿Qué acciones formativas y de sensibilización están asociadas al cumplimiento de la política y son monitoreadas por el área de Compliance?

8.2.14. ¿Qué acciones formativas y de sensibilización están asociadas al cumplimiento de la política y son monitoreadas por el área de Compliance?

8.2.15. ¿Cómo se documentan y analizan los casos de acoso desde una perspectiva de mejora continua del sistema de integridad?

8.2.16. ¿Qué nivel de respaldo institucional tiene la política antiacoso por parte de la alta dirección y cómo se garantiza el liderazgo ético en su aplicación desde el área de Compliance?

8.2.17. ¿Qué nivel de respaldo institucional tiene la política antiacoso por parte de la alta dirección y cómo se garantiza el liderazgo ético en su aplicación desde el área de Compliance?

8.3. EL MONITOREO DE LA EFICACIA DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA

8.3.1. ¿Cuenta la organización con indicadores claros, medibles y periódicos para evaluar la eficacia de sus mecanismos antiacoso desde el sistema de Compliance?

8.3.2. ¿Se realiza un seguimiento sistemático del funcionamiento de los canales de denuncia, incluyendo su uso efectivo, tiempos de respuesta y nivel de satisfacción del usuario?

8.3.3. ¿Los informes de monitoreo sobre prevención del acoso se presentan regularmente ante la alta dirección o el comité de cumplimiento?

- 8.3.4. ¿Qué metodología utiliza el área de Compliance para verificar si las investigaciones internas de casos de acoso se realizan con imparcialidad, celeridad y confidencialidad?
- 8.3.5. ¿Se miden los efectos de las políticas antiacoso en el clima laboral y la percepción de justicia organizacional a través de encuestas o auditorías internas?
- 8.3.6. ¿Cómo se evalúa si las medidas preventivas (como capacitaciones o campañas de sensibilización) han tenido un impacto real en la cultura organizacional?
- 8.3.7. ¿Se revisa periódicamente si los colectivos más vulnerables (por género, raza, discapacidad, orientación sexual, entre otros) tienen igualdad de acceso a los canales de denuncia?
- 8.3.8. ¿Está previsto un mecanismo de mejora continua que permita ajustar o rediseñar políticas y protocolos en función de los resultados del monitoreo?
- 8.3.9. ¿Existen alertas internas o indicadores tempranos que permitan identificar posibles focos de acoso antes de que se formalice una denuncia?
- 8.3.10. ¿Se ha auditado si las personas sancionadas por acoso reinciden o si las medidas de corrección han sido realmente efectivas?
- 8.3.11. ¿Incluye el monitoreo una revisión crítica de los casos cerrados sin sanción para detectar posibles sesgos, errores o fallos procesales?
- 8.3.12. ¿Se documentan, sistematizan y analizan los aprendizajes institucionales derivados de los casos de acoso laboral gestionados?
- 8.3.13. ¿Qué acciones toma el área de Compliance cuando identifica debilidades en la aplicación de los mecanismos de respuesta?
- 8.3.14. ¿Se realiza una revisión periódica de la formación del personal clave (investigadores, responsables de recursos humanos, miembros de comités de ética) en protocolos antiacoso?
- 8.3.15. ¿El monitoreo contempla una evaluación transversal del alineamiento entre los discursos institucionales de cero tolerancia y las prácticas efectivas de la organización frente al acoso?

8.4. EL ASESORAMIENTO A DIRECCIÓN Y RRHH EN LA TOMA DE DECISIONES SENSIBLES

- 8.4.1. ¿En qué momento del proceso de gestión de una denuncia de acoso debe intervenir el área de Compliance para asesorar a dirección y RRHH?
- 8.4.2. ¿Cómo asegura el área de Compliance su independencia y objetividad al asesorar en casos de acoso laboral que involucran a altos cargos jerárquicos?
- 8.4.3. ¿Qué criterios éticos y legales debe considerar el Compliance al recomendar medidas cautelares en situaciones de acoso?
- 8.4.4. ¿Está protocolizado el papel del Compliance en la toma de decisiones disciplinarias derivadas de denuncias de acoso laboral?
- 8.4.5. ¿Qué tipo de análisis realiza el área de Compliance para determinar la proporcionalidad de las sanciones en casos de hostigamiento?
- 8.4.6. ¿Cómo puede el área de Compliance asesorar a Recursos Humanos para evitar la revictimización o represalias hacia quienes denuncian?
- 8.4.7. ¿De qué manera el área de Compliance contribuye a garantizar la imparcialidad y la debida diligencia en las investigaciones internas sobre acoso?

- 8.4.8. ¿Cuál es el papel del área de Compliance en la validación de acuerdos de confidencialidad o resoluciones informales en casos de acoso laboral?
- 8.4.9. ¿En qué medida debe el área de Compliance participar en la comunicación interna de una resolución sobre un caso de acoso?
- 8.4.10. ¿Qué riesgos éticos y reputacionales puede prever el Compliance si la dirección toma decisiones apresuradas o motivadas por intereses corporativos?
- 8.4.11. ¿Cómo puede el área de Compliance contribuir a evaluar el impacto de una decisión sobre acoso en la cultura organizacional?
- 8.4.12. ¿Qué indicadores o evidencias puede utilizar el área de Compliance para recomendar mejoras en la respuesta institucional frente al acoso?
- 8.4.13. ¿Cuál es el rol del Compliance en la asesoría sobre medidas restaurativas o de reparación tras un caso de acoso?
- 8.4.14. ¿En qué circunstancias debe el Compliance recomendar la intervención de asesores externos para garantizar la imparcialidad en la toma de decisiones?
- 8.4.15. ¿Cómo puede el Compliance formar y capacitar a la dirección y a Recursos Humanos para mejorar sus capacidades en la toma de decisiones sensibles frente al acoso laboral?

8.5. LA FORMACIÓN CONTINUA Y LA MEJORA DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

- 8.5.1. ¿Cómo garantiza el área de Compliance que la formación sobre acoso laboral sea continua, actualizada y adaptada a los diferentes niveles jerárquicos de la organización?
- 8.5.2. ¿Existen indicadores concretos para medir la efectividad de las capacitaciones en materia de prevención del acoso laboral?
- 8.5.3. ¿De qué manera se evalúa si los participantes en las formaciones comprenden y aplican los contenidos aprendidos en su contexto laboral?
- 8.5.4. ¿Se han identificado colectivos o áreas específicas que requieren una formación más intensiva debido a un mayor nivel de riesgo en relación con el acoso?
- 8.5.5. ¿Los programas formativos incorporan una perspectiva interseccional que aborde cómo el acoso puede verse agravado por motivos de género, raza, discapacidad u orientación sexual?
- 8.5.6. ¿Cuenta la organización con una política formal que establezca la obligatoriedad y periodicidad de la formación en materia de acoso para todos los empleados?
- 8.5.7. ¿Participa la alta dirección en las actividades formativas, demostrando con ello su compromiso institucional con la prevención del acoso?
- 8.5.8. ¿Qué mecanismos utiliza el área de Compliance para recoger retroalimentación de los participantes sobre la calidad y pertinencia de la formación recibida?
- 8.5.9. ¿Cómo se integra la formación sobre acoso laboral en los procesos de onboarding y formación inicial de nuevos empleados?
- 8.5.10. ¿El área de Compliance realiza una revisión periódica de las políticas, protocolos y procedimientos en materia de acoso como parte del proceso de mejora continua?

- 8.5.11. ¿Se sistematizan y analizan los aprendizajes derivados de los casos gestionados internamente para fortalecer el sistema de cumplimiento?
- 8.5.12. ¿Existen canales establecidos para que los empleados puedan proponer mejoras al sistema de prevención y respuesta ante el acoso?
- 8.5.13. ¿Qué uso hace el área de Compliance de herramientas tecnológicas para monitorear, medir y reforzar el sistema de cumplimiento en esta materia?
- 8.5.14. ¿Se lleva un registro institucional del cumplimiento de las obligaciones formativas por parte de cada empleado y área funcional?
- 8.5.15. ¿El plan de mejora continua en prevención del acoso incluye objetivos medibles, responsables definidos y un cronograma de implementación aprobado por la dirección?
- 8.5.16. ¿Cómo garantiza el área de Compliance que la formación sobre acoso laboral sea continua, actualizada y adaptada a los diferentes niveles jerárquicos de la organización?
- 8.5.17. ¿Existen indicadores concretos para medir la efectividad de las capacitaciones en materia de prevención del acoso laboral?
- 8.5.18. ¿De qué manera se evalúa si los participantes en las formaciones comprenden y aplican los contenidos aprendidos en su contexto laboral?
- 8.5.19. ¿Se han identificado colectivos o áreas específicas que requieren una formación más intensiva debido a un mayor nivel de riesgo en relación con el acoso?
- 8.5.20. ¿Los programas formativos incorporan una perspectiva interseccional que aborde cómo el acoso puede verse agravado por motivos de género, raza, discapacidad u orientación sexual?
- 8.5.21. ¿Cuenta la organización con una política formal que establezca la obligatoriedad y periodicidad de la formación en materia de acoso para todos los empleados?
- 8.5.22. ¿Participa la alta dirección en las actividades formativas, demostrando con ello su compromiso institucional con la prevención del acoso?
- 8.5.23. ¿Qué mecanismos utiliza el área de Compliance para recoger retroalimentación de los participantes sobre la calidad y pertinencia de la formación recibida?
- 8.5.24. ¿Cómo se integra la formación sobre acoso laboral en los procesos de onboarding y formación inicial de nuevos empleados?
- 8.5.25. ¿El área de Compliance realiza una revisión periódica de las políticas, protocolos y procedimientos en materia de acoso como parte del proceso de mejora continua?
- 8.5.26. ¿Se sistematizan y analizan los aprendizajes derivados de los casos gestionados internamente para fortalecer el sistema de cumplimiento?
- 8.5.27. ¿Existen canales establecidos para que los empleados puedan proponer mejoras al sistema de prevención y respuesta ante el acoso?
- 8.5.28. ¿Qué uso hace el área de Compliance de herramientas tecnológicas para monitorear, medir y reforzar el sistema de cumplimiento en esta materia?
- 8.5.29. ¿Se lleva un registro institucional del cumplimiento de las obligaciones formativas por parte de cada empleado y área funcional?

8.5.30. ¿El plan de mejora continua en prevención del acoso incluye objetivos medibles, responsables definidos y un cronograma de implementación aprobado por la dirección?

8.6. LA PROTECCIÓN DEL ENTORNO LABORAL COMO OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL COMPLIANCE

8.6.1. ¿Está definido explícitamente en el sistema de Compliance de la organización que la protección del entorno laboral es un objetivo estratégico?

8.6.2. ¿Qué mecanismos ha implementado el área de Compliance para identificar riesgos de acoso laboral dentro de la cultura organizacional?

8.6.3. ¿Se realiza una evaluación periódica del clima laboral como herramienta preventiva frente al acoso desde el área de Compliance?

8.6.4. ¿El Compliance participa activamente en la elaboración y revisión de políticas de prevención y tratamiento del acoso laboral?

8.6.5. ¿Cómo asegura el Compliance que las estructuras jerárquicas y estilos de liderazgo no favorezcan entornos propicios al acoso?

8.6.6. ¿Qué indicadores utiliza el Compliance para medir el impacto del acoso laboral en el entorno organizacional?

8.6.7. ¿Se ha incluido el acoso laboral como riesgo específico en el mapa general de riesgos del sistema de cumplimiento?

8.6.8. ¿El Compliance ha identificado prácticas organizacionales que, aunque normalizadas, puedan constituir formas estructurales de acoso?

8.6.9. ¿Cómo actúa el Compliance frente a casos de acoso laboral que involucran a personal de alto rango o dirección?

8.6.10. ¿Existe un sistema de monitoreo del entorno laboral que permita detectar de forma anticipada conductas o patrones asociados al acoso?

8.6.11. ¿De qué manera el Compliance garantiza que las medidas adoptadas tras una denuncia de acoso tengan un efecto restaurativo y preventivo?

8.6.12. ¿Se han diseñado estrategias específicas desde el Compliance para proteger a los colectivos más vulnerables al acoso (por género, edad, condición racial, discapacidad, etc.)?

8.6.13. ¿Cuenta el Compliance con indicadores de confianza institucional que midan la percepción del personal respecto a la gestión del acoso?

8.6.14. ¿Cómo gestiona el Compliance los riesgos reputacionales derivados de entornos laborales percibidos como inseguros o permisivos frente al acoso?

8.6.15. ¿El Compliance colabora con Recursos Humanos para garantizar que los procesos de selección, promoción y evaluación no perpetúen entornos de trabajo propensos al acoso?

CAPÍTULO IX.- LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL

9.1. LA RESPONSABILIDAD PENAL: RESPONSABILIDAD DE LA PERSONA JURÍDICA EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL

- 9.1.1. ¿En qué circunstancias puede una persona jurídica ser penalmente responsable por actos de acoso laboral cometidos en su seno?
- 9.1.2. ¿Qué papel cumple el programa de Compliance penal en la prevención de la responsabilidad penal empresarial ante casos de acoso laboral?
- 9.1.3. ¿Qué elementos debe contener un modelo de organización y gestión eficaz para prevenir conductas de acoso laboral con implicaciones penales?
- 9.1.4. ¿Puede exonerarse una empresa de responsabilidad penal si demuestra que tenía implementado un sistema de Compliance efectivo antes de que ocurriera el acoso?
- 9.1.5. ¿Qué conductas vinculadas al acoso laboral pueden ser tipificadas como delitos que den lugar a responsabilidad penal para la empresa?
- 9.1.6. ¿Cuál es la importancia del mapa de riesgos penales en la identificación del acoso laboral como riesgo relevante dentro del Compliance?
- 9.1.7. ¿Qué obligaciones tienen los órganos de gobierno de una empresa en relación con la prevención del acoso laboral y la supervisión del sistema de Compliance?
- 9.1.8. ¿De qué manera un canal de denuncias efectivo y seguro puede contribuir a evitar la responsabilidad penal de la persona jurídica?
- 9.1.9. ¿Qué estándares internacionales (como la ISO 37301 o la ISO 45003) pueden orientar la implementación de un sistema de Compliance que aborde el acoso laboral?
- 9.1.10. ¿Qué tipo de evidencias o registros deben mantener las empresas para demostrar que su sistema de prevención frente al acoso laboral ha sido efectivo?
- 9.1.11. ¿Cómo incide la formación continua de empleados y directivos en materia de acoso laboral dentro de los sistemas de cumplimiento penal?
- 9.1.12. ¿Qué consecuencias penales puede enfrentar una empresa si se demuestra que ignoró o encubrió denuncias de acoso laboral?
- 9.1.13. ¿Qué rol juega la cultura ética corporativa en la efectividad del sistema de Compliance ante situaciones de acoso?
- 9.1.14. ¿En qué medida la falta de investigación interna ante una denuncia puede ser interpretada como una omisión penalmente relevante por parte de la persona jurídica?
- 9.1.15. ¿Cómo puede afectar la falta de recursos o de independencia del órgano de cumplimiento (Compliance Officer) a la responsabilidad penal de la empresa en casos de acoso?

9.2. LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: SANCIONES POR PARTE DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL

- 9.2.1. ¿Cómo puede un sistema de Compliance identificar los riesgos administrativos relacionados con el acoso laboral dentro de una organización?
- 9.2.2. ¿Qué elementos debe contener un protocolo interno eficaz, desde el punto de vista del Compliance, para prevenir la responsabilidad administrativa en casos de acoso?
- 9.2.3. ¿Qué criterios utiliza la Inspección de Trabajo para evaluar si una empresa ha cumplido con su obligación de prevenir el acoso laboral?
- 9.2.4. ¿Cómo influye la existencia de un canal de denuncias operativo y seguro en la valoración de la diligencia empresarial frente a una posible sanción administrativa?

- 9.2.5. ¿Qué papel desempeña la formación continua en prevención del acoso laboral dentro de una estrategia de Compliance eficaz?
- 9.2.6. ¿De qué manera el Compliance puede preparar a la empresa para afrontar con éxito una inspección de trabajo relacionada con una denuncia de acoso?
- 9.2.7. ¿Qué medidas correctoras pueden proponer las autoridades laborales y cómo deben gestionarse desde el área de Compliance?
- 9.2.8. ¿En qué casos una empresa puede ser sancionada administrativamente incluso si no ha tenido conocimiento previo de la situación de acoso?
- 9.2.9. ¿Cómo puede el área de Compliance demostrar la trazabilidad de las acciones preventivas ante una inspección de trabajo?
- 9.2.10. ¿Qué consecuencias reputacionales y de gobernanza puede acarrear una sanción administrativa por acoso laboral para la organización?
- 9.2.11. ¿Qué indicadores pueden usarse dentro del sistema de Compliance para detectar posibles entornos laborales propensos al acoso?
- 9.2.12. ¿Cómo se articula la responsabilidad administrativa con otras formas de responsabilidad (civil, penal o disciplinaria) desde una perspectiva de Compliance integral?
- 9.2.13. ¿Qué diferencias existen entre el cumplimiento formal de la normativa y la aplicación efectiva de las medidas preventivas, y cómo puede evaluarlas el Compliance?
- 9.2.14. ¿Qué rol tiene el comité de cumplimiento o de ética en la revisión periódica de los protocolos contra el acoso laboral?
- 9.2.15. ¿Cómo puede el área de Compliance fomentar una cultura de respeto y tolerancia cero al acoso que prevenga la activación de procedimientos sancionadores?

9.3. LA RESPONSABILIDAD CIVIL: INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR POR DAÑOS MORALES O MATERIALES, EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL

- 9.3.1. ¿Cómo puede el sistema de Compliance anticipar el riesgo de responsabilidad civil por acoso laboral dentro de la organización?
- 9.3.2. ¿Qué indicadores deben monitorearse en un programa de Compliance para prevenir daños materiales o morales derivados de situaciones de acoso?
- 9.3.3. ¿De qué manera puede el Compliance Officer documentar y demostrar la diligencia debida de la empresa en la prevención del acoso laboral?
- 9.3.4. ¿Qué papel desempeña la trazabilidad de las acciones de prevención y respuesta frente al acoso en un proceso judicial de responsabilidad civil?
- 9.3.5. ¿Cómo influye la ausencia o deficiencia de un canal de denuncias en la posible responsabilidad civil de la empresa por daños al trabajador?
- 9.3.6. ¿Qué medidas preventivas pueden atenuar o exonerar la responsabilidad civil de una organización frente a una demanda por acoso?
- 9.3.7. ¿Cómo puede el Compliance contribuir a la elaboración de protocolos internos eficaces para evitar la imputación de responsabilidad por daños?
- 9.3.8. ¿Qué importancia tiene la formación en materia de acoso dentro del plan de Compliance para minimizar riesgos civiles?

9.3.9. ¿Cuáles son los principales fallos de los sistemas de Compliance que suelen derivar en condenas por responsabilidad civil en casos de acoso?

9.3.10. ¿Cómo deben integrarse las reclamaciones por daños morales en los informes de riesgos del sistema de Compliance?

9.3.11. ¿Qué consecuencias reputacionales pueden derivarse para una empresa condenada civilmente por acoso laboral, y cómo puede abordarlas el Compliance?

9.3.12. ¿De qué forma puede un sistema de Compliance evitar que un caso aislado de acoso se interprete como una falla estructural de la empresa?

9.3.13. ¿Cómo se coordina el Compliance con otras áreas (Recursos Humanos, Jurídico, Comité de Ética) para responder a una posible reclamación de daños?

9.3.14. ¿Qué rol tiene el Compliance en la revisión de políticas tras una sentencia que impone responsabilidad civil por acoso?

9.3.15. ¿Cómo influye la existencia de un sistema de Compliance eficaz en la determinación de la cuantía de la indemnización por parte de los tribunales?

9.4. LAS CONSECUENCIAS LABORALES INTERNAS: SANCIONES DISCIPLINARIAS DERIVADAS DE LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL

9.4.1. ¿Qué papel desempeña el sistema de Compliance en la identificación temprana de conductas susceptibles de sanción disciplinaria por acoso laboral?

9.4.2. ¿Cómo garantiza el Compliance que las sanciones disciplinarias se apliquen con proporcionalidad y coherencia ante casos de acoso laboral?

9.4.3. ¿Qué procedimientos debe incluir un programa de Compliance para asegurar la trazabilidad y transparencia en la imposición de sanciones internas?

9.4.4. ¿De qué forma se articula la actuación del área de Compliance con recursos humanos al gestionar sanciones por acoso laboral?

9.4.5. ¿Cuál es la relevancia del código ético o de conducta empresarial en la calificación de una conducta como sancionable por acoso?

9.4.6. ¿Qué mecanismos debe implementar el Compliance para evitar represalias contra las personas que denuncian casos de acoso laboral?

9.4.7. ¿Cómo puede una empresa demostrar, desde el cumplimiento normativo, que actuó diligentemente al aplicar sanciones en casos de acoso?

9.4.8. ¿Qué estándares internacionales o recomendaciones de buenas prácticas debe considerar el área de Compliance para diseñar el régimen disciplinario ante acoso?

9.4.9. ¿De qué manera afecta la inacción disciplinaria en un caso de acoso a la eficacia global del sistema de Compliance?

9.4.10. ¿Cómo puede integrarse la información sobre sanciones por acoso en los informes internos o externos de cumplimiento y sostenibilidad?

9.4.11. ¿Qué riesgos reputacionales y jurídicos se derivan de una incorrecta o injustificada aplicación de sanciones en supuestos de acoso?

9.4.12. ¿Cómo garantiza el Compliance la imparcialidad en la instrucción del expediente disciplinario frente a conductas de acoso laboral?

9.4.13. ¿De qué manera afecta la inacción disciplinaria en un caso de acoso a la eficacia global del sistema de Compliance?

9.4.14. ¿Cómo puede integrarse la información sobre sanciones por acoso en los informes internos o externos de cumplimiento y sostenibilidad?

9.4.15. ¿Qué riesgos reputacionales y jurídicos se derivan de una incorrecta o injustificada aplicación de sanciones en supuestos de acoso?

9.4.16. ¿Cómo garantiza el Compliance la imparcialidad en la instrucción del expediente disciplinario frente a conductas de acoso laboral?

9.5. LAS REPERCUSIONES REPUTACIONALES Y MEDIÁTICAS EN RELACIONES CON TERCEROS EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL

9.5.1. ¿Cómo debe anticipar el sistema de Compliance los riesgos reputacionales derivados de un caso de acoso laboral?

9.5.2. ¿Qué papel tiene el área de Compliance en la gestión de crisis mediáticas provocadas por denuncias públicas de acoso?

9.5.3. ¿De qué forma el Compliance puede acreditar diligencia debida frente a terceros cuando se produce un escándalo reputacional por acoso laboral?

9.5.4. ¿Cómo afecta la falta de actuación del sistema de Compliance ante un caso de acoso laboral a la relación con inversores institucionales?

9.5.5. ¿Qué medidas proactivas puede implementar el Compliance para proteger la imagen de la empresa ante posibles denuncias de acoso?

9.5.6. ¿Qué consecuencias puede tener una crisis reputacional por acoso mal gestionada en la continuidad de contratos con administraciones públicas?

9.5.7. ¿Cómo se vincula el cumplimiento normativo con la percepción de integridad y coherencia organizativa ante los stakeholders?

9.5.8. ¿Qué rol juega el Compliance en la elaboración de mensajes institucionales tras la publicación de un caso de acoso en medios de comunicación?

9.5.9. ¿Cómo debe anticipar el sistema de Compliance los riesgos reputacionales derivados de un caso de acoso laboral?

9.5.10. ¿Qué papel tiene el área de Compliance en la gestión de crisis mediáticas provocadas por denuncias públicas de acoso?

9.5.11. ¿De qué forma el Compliance puede acreditar diligencia debida frente a terceros cuando se produce un escándalo reputacional por acoso laboral?

9.5.12. ¿Cómo afecta la falta de actuación del sistema de Compliance ante un caso de acoso laboral a la relación con inversores institucionales?

9.5.13. ¿Qué mecanismos debe establecer el Compliance para coordinar la respuesta conjunta entre legal, comunicación y recursos humanos en estos casos?

9.5.14. ¿Cómo se integra la evaluación del riesgo reputacional por acoso dentro del mapa de riesgos del sistema de Compliance?

9.5.15. ¿Qué buenas prácticas pueden seguir los programas de Compliance para reforzar la confianza de terceros tras una crisis por acoso laboral?

CAPÍTULO X.- LA CULTURA DE CUMPLIMIENTO COMO FACTOR DE MITIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL

10.1. CULTURA DE CUMPLIMIENTO COMO CLAVE PARA PREVENIR EL ACOSO

- 10.1.1. ¿Qué se entiende por cultura de cumplimiento en el contexto de una organización?
- 10.1.2. ¿Cómo puede un programa de Compliance ayudar a prevenir situaciones de acoso laboral?
- 10.1.3. ¿Qué elementos debe contener un código ético eficaz para abordar el acoso laboral?
- 10.1.4. ¿Qué papel juega el liderazgo ético en la construcción de una cultura de cumplimiento sólida?
- 10.1.5. ¿Qué se entiende por cultura de cumplimiento en el contexto de una organización?
- 10.1.6. ¿Cómo puede un programa de Compliance ayudar a prevenir situaciones de acoso laboral?
- 10.1.7. ¿Qué elementos debe contener un código ético eficaz para abordar el acoso laboral?
- 10.1.8. ¿Qué papel juega el liderazgo ético en la construcción de una cultura de cumplimiento sólida?
- 10.1.9. ¿Cómo se integran los valores de respeto, equidad y dignidad humana en un programa de Compliance?
- 10.1.10. ¿Qué características debe tener un canal interno de denuncias para ser eficaz frente al acoso laboral?
- 10.1.11. ¿Cuál es la importancia de la formación continua en prevención del acoso desde una perspectiva de Compliance?
- 10.1.12. ¿Qué mecanismos de control puede establecer una organización para detectar riesgos de acoso laboral?
- 10.1.13. ¿Cómo se puede garantizar la confidencialidad y la protección frente a represalias en una investigación interna?
- 10.1.14. ¿Qué responsabilidad tienen los mandos intermedios en la prevención y detección del acoso laboral?
- 10.1.15. ¿De qué manera el Compliance contribuye a transformar la cultura organizacional hacia entornos más seguros?
- 10.1.16. ¿Cómo pueden medirse los resultados de las políticas de Compliance en relación con el acoso laboral?
- 10.1.17. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento normativo y la promoción de la diversidad e inclusión en el trabajo?
- 10.1.18. ¿Por qué es importante que el Compliance se anticipe a los riesgos éticos y no solo reaccione ante ellos?
- 10.1.19. ¿Qué consecuencias puede tener para una organización no contar con una cultura de cumplimiento efectiva frente al acoso laboral?

10.2. DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN REAL DE LOS PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

- 10.2.1. ¿Cuáles son los principales obstáculos que impiden que los protocolos de prevención del acoso laboral se apliquen de forma efectiva en la práctica?

10.2.2. ¿Cómo puede el Compliance garantizar que un protocolo no se convierta en un mero documento simbólico o decorativo?

10.2.3. ¿Qué rol juega la cultura organizacional en la implementación real de los protocolos de prevención del acoso?

10.2.4. ¿Cómo puede integrarse el protocolo de prevención del acoso dentro del sistema global de Compliance de una organización?

10.2.5. ¿Cómo se puede garantizar la confidencialidad y la protección frente a represalias en una investigación interna?

10.2.6. ¿Qué responsabilidad tienen los mandos intermedios en la prevención y detección del acoso laboral?

10.2.7. ¿De qué manera el Compliance contribuye a transformar la cultura organizacional hacia entornos más seguros?

10.2.8. ¿Cómo pueden medirse los resultados de las políticas de Compliance en relación con el acoso laboral?

10.2.9. ¿Qué medidas puede adoptar el Compliance para proteger a los denunciantes frente a posibles represalias?

10.2.10. ¿Cómo se puede evaluar la eficacia real de un protocolo de prevención del acoso desde una perspectiva de cumplimiento?

10.2.11. ¿Qué papel juegan las auditorías internas y los indicadores de cumplimiento en la supervisión del protocolo?

10.2.12. ¿Por qué es importante que el protocolo de prevención del acoso esté alineado con el código de ética y conducta de la empresa?

10.2.13. ¿Cómo puede el Compliance ayudar a identificar y corregir posibles sesgos o deficiencias en el diseño del protocolo?

10.2.14. ¿Qué implicaciones éticas y legales tiene para una organización el incumplimiento sistemático de su protocolo de prevención del acoso?

10.2.15. ¿De qué forma puede el Compliance promover una transformación cultural que apoye activamente la prevención del acoso en todos los niveles de la organización?

10.3. GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES COMO PARTE DEL SISTEMA DE ESG, Y SU VINCULACIÓN CON LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

10.3.1. ¿Por qué es importante que el sistema de Compliance integre la gestión de riesgos psicosociales dentro del marco ESG?

10.3.2. ¿Qué papel desempeña el Compliance en la prevención y detección de situaciones de acoso laboral como expresión de riesgo psicosocial?

10.3.3. ¿Cuáles son los principales factores psicosociales que deben considerarse en un mapa de riesgos desde la perspectiva del cumplimiento normativo?

10.3.4. ¿Cómo puede el Compliance contribuir a la creación de un entorno laboral emocionalmente seguro y ético?

10.3.5. ¿Qué indicadores pueden ayudar al Compliance a identificar de forma temprana posibles focos de acoso laboral?

10.3.6. ¿Qué responsabilidades tiene el oficial de cumplimiento (Compliance Officer) en la supervisión de políticas vinculadas al bienestar psicosocial?

10.3.7. ¿Cómo se relacionan los principios del buen gobierno corporativo con la gestión de riesgos psicosociales?

10.3.8. ¿Qué consecuencias legales y reputacionales puede enfrentar una organización si su sistema de Compliance ignora el acoso laboral?

10.3.9. ¿Qué indicadores pueden ayudar al Compliance a identificar de forma temprana posibles focos de acoso laboral?

10.3.10. ¿Qué responsabilidades tiene el oficial de cumplimiento (Compliance Officer) en la supervisión de políticas vinculadas al bienestar psicosocial?

10.3.11. ¿Cómo se relacionan los principios del buen gobierno corporativo con la gestión de riesgos psicosociales?

10.3.12. ¿Qué consecuencias legales y reputacionales puede enfrentar una organización si su sistema de Compliance ignora el acoso laboral?

10.4. EL CUMPLIMIENTO EMOCIONAL Y BIENESTAR CORPORATIVO COMO HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN

10.4.1. ¿Cómo puede el Compliance coordinarse con otras áreas (RRHH, sostenibilidad, salud laboral) para gestionar eficazmente los riesgos psicosociales?

10.4.2. ¿Cuál es la relación entre liderazgo ético, gestión psicosocial y cumplimiento normativo desde una óptica ESG?

10.4.3. ¿Qué medidas puede adoptar el Compliance para promover una cultura organizacional basada en la tolerancia cero frente al acoso y otros riesgos psicosociales?

10.4.4. ¿Qué se entiende por cumplimiento emocional desde el enfoque del Compliance y cómo se diferencia del cumplimiento normativo tradicional?

10.4.5. ¿De qué manera el cumplimiento emocional contribuye a fortalecer la cultura ética y de integridad en una organización?

10.4.6. ¿Cómo puede el Compliance integrar indicadores de bienestar corporativo dentro de su sistema de monitoreo y evaluación?

10.4.7. ¿Qué tipo de riesgos éticos y legales puede prevenir una organización al implementar políticas activas de bienestar emocional?

10.4.8. ¿Qué se entiende por cumplimiento emocional desde el enfoque del Compliance y cómo se diferencia del cumplimiento normativo tradicional?

10.4.9. ¿De qué manera el cumplimiento emocional contribuye a fortalecer la cultura ética y de integridad en una organización?

10.4.11. ¿Qué tipo de riesgos éticos y legales puede prevenir una organización al implementar políticas activas de bienestar emocional?

10.4.12. ¿Cómo se relaciona el cumplimiento emocional con la prevención del acoso laboral y otras formas de violencia psicológica en el entorno de trabajo?

10.4.13. ¿Qué responsabilidades específicas asume el Compliance Officer en la promoción del bienestar corporativo?

10.4.14. ¿Qué herramientas concretas puede utilizar el Compliance para detectar y gestionar el malestar emocional en la organización?

10.4.15. ¿Cómo pueden los códigos de conducta corporativos incorporar el respeto por la dimensión emocional del trabajo?

10.4.16. ¿Cómo se relaciona el cumplimiento emocional con la prevención del acoso laboral y otras formas de violencia psicológica en el entorno de trabajo?

10.4.17. ¿Qué responsabilidades específicas asume el Compliance Officer en la promoción del bienestar corporativo?

10.4.18. ¿Qué herramientas concretas puede utilizar el Compliance para detectar y gestionar el malestar emocional en la organización?

10.4.19. ¿Cómo pueden los códigos de conducta corporativos incorporar el respeto por la dimensión emocional del trabajo?

10.4.20. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento emocional y los estándares de gobernanza incluidos en los criterios ESG?

10.4.21. ¿En qué medida el bienestar corporativo impacta la sostenibilidad reputacional y el cumplimiento estratégico de una organización?

10.4.22. ¿Cómo puede el Compliance colaborar con otras áreas (RR.HH., salud ocupacional, sostenibilidad) para institucionalizar una política transversal de cuidado emocional?

10.4.23. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento emocional y los estándares de gobernanza incluidos en los criterios ESG?

10.4.24. ¿En qué medida el bienestar corporativo impacta la sostenibilidad reputacional y el cumplimiento estratégico de una organización?

10.4.25. ¿Cómo puede el Compliance colaborar con otras áreas (RR.HH., salud ocupacional, sostenibilidad) para institucionalizar una política transversal de cuidado emocional?

10.5. LA MAYOR EXIGENCIA DE DILIGENCIA DEBIDA EMPRESARIAL Y RENDICIÓN DE CUENTAS Y SU VINCULACIÓN CON EL ACOSO LABORAL

10.5.1. ¿Qué obligaciones impone la diligencia debida empresarial en materia de prevención del acoso laboral dentro de las organizaciones?

10.5.2. ¿Cómo puede integrarse la gestión del acoso laboral en los programas de cumplimiento normativo?

10.5.3. ¿Qué papel desempeña el Compliance Officer en la supervisión de los riesgos psicosociales y de acoso dentro de la empresa?

10.5.4. ¿Cuáles son los principales elementos que deben contener los protocolos de prevención y actuación frente al acoso para cumplir con los estándares de diligencia debida?

10.5.5. ¿Cómo puede el mapa de riesgos del programa de Compliance incorporar de forma eficaz los riesgos de acoso laboral?

10.5.6. ¿Qué medidas puede implementar una empresa para garantizar que su canal de denuncias cumple con los principios de confidencialidad, protección de la víctima y efectividad?

10.5.7. ¿De qué manera se relaciona la obligación de rendición de cuentas con la transparencia y veracidad de las políticas corporativas sobre acoso laboral?

10.5.8. ¿Qué indicadores puede utilizar el área de Compliance para medir el grado de cumplimiento en la prevención y gestión del acoso laboral?

10.5.9. ¿Cómo puede el mapa de riesgos del programa de Compliance incorporar de forma eficaz los riesgos de acoso laboral?

- 10.5.10. ¿Qué medidas puede implementar una empresa para garantizar que su canal de denuncias cumple con los principios de confidencialidad, protección de la víctima y efectividad?
- 10.5.11. ¿De qué manera se relaciona la obligación de rendición de cuentas con la transparencia y veracidad de las políticas corporativas sobre acoso laboral?
- 10.5.12. ¿Qué indicadores puede utilizar el área de Compliance para medir el grado de cumplimiento en la prevención y gestión del acoso laboral?
- 10.5.13. ¿Cómo puede armonizarse la gestión del acoso laboral con los informes ESG desde una perspectiva de Compliance?
- 10.5.14. ¿Qué barreras organizacionales dificultan la implementación efectiva de la diligencia debida en relación con el acoso y cómo puede superarlas el Compliance?
- 10.5.15. ¿Qué rol juega la alta dirección en el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida y cómo debe rendir cuentas por su actuación en casos de acoso laboral?
- 10.5.16. ¿Cómo puede armonizarse la gestión del acoso laboral con los informes ESG desde una perspectiva de Compliance?
- 10.5.17. ¿Qué barreras organizacionales dificultan la implementación efectiva de la diligencia debida en relación con el acoso y cómo puede superarlas el Compliance?
- 10.5.18. ¿Qué rol juega la alta dirección en el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida y cómo debe rendir cuentas por su actuación en casos de acoso laboral?

10.6. LA ESTANDARIZACIÓN DE MÉTRICAS DE CUMPLIMIENTO ÉTICO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN INFORMES DE SOSTENIBILIDAD

- 10.6.1. ¿Qué papel desempeña el área de Compliance en la definición de métricas para evaluar la prevención del acoso laboral?
- 10.6.2. ¿Qué indicadores deben incluirse en un sistema de métricas estandarizado que mida el cumplimiento ético desde una perspectiva de Compliance?
- 10.6.3. ¿Cómo puede garantizar el Compliance la veracidad y trazabilidad de los datos reportados en los informes de sostenibilidad respecto al acoso laboral?
- 10.6.4. ¿Qué estándares internacionales de reporting (como GRI, CSRD o SASB) pueden utilizarse para guiar la inclusión de métricas éticas en los informes de sostenibilidad?
- 10.6.5. ¿De qué manera pueden las métricas éticas estandarizadas integrarse en el mapa de riesgos del sistema de Compliance?
- 10.6.6. ¿Qué métodos o herramientas puede usar el Compliance para medir la percepción interna sobre el respeto, la ética y el ambiente libre de acoso?
- 10.6.7. ¿Qué riesgos legales y reputacionales enfrenta una organización si las métricas reportadas sobre ética y prevención del acoso son inexactas o incompletas?
- 10.6.8. ¿Qué procesos de validación o auditoría debe implementar el Compliance para verificar que los datos reportados en los informes de sostenibilidad reflejan la realidad?
- 10.6.9. ¿Cómo puede el Compliance convertir las métricas éticas en instrumentos de mejora continua dentro del sistema organizacional?

10.6.10. ¿Qué papel tienen los canales de denuncia en la recopilación de datos que alimentan las métricas de prevención del acoso laboral?

10.6.11. ¿Cómo pueden los programas de formación en ética y prevención del acoso laboral ser evaluados y medidos desde el Compliance?

10.6.12. ¿En qué medida debe extenderse la medición del cumplimiento ético a la cadena de suministro y cómo puede supervisarlos el Compliance?

10.6.13. ¿Cómo puede el Compliance convertir las métricas éticas en instrumentos de mejora continua dentro del sistema organizacional?

10.6.14. ¿Qué papel tienen los canales de denuncia en la recopilación de datos que alimentan las métricas de prevención del acoso laboral?

10.6.15. ¿Cómo pueden los programas de formación en ética y prevención del acoso laboral ser evaluados y medidos desde el Compliance?

10.6.16. ¿En qué medida debe extenderse la medición del cumplimiento ético a la cadena de suministro y cómo puede supervisarlos el Compliance?

CAPÍTULO XI.- ALGUNAS CONSIDERACIONES Y CONCLUSIONES FINALES

CAPÍTULO XII.- BIBLIOGRAFÍA