



GESCANET M.P.
Centro Especial de Empleo 158



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Subvencionado por:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fecha: Agosto 2022



Entidad: Gestión de Obras y Servicios de Canet d'En Berenguer S.L.

Título: Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Fecha: Agosto 2022

Subvencionado por:



SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Contenido

1. Exposición de motivos.....	4
2. Declaración de principios.....	7
3. Definiciones.....	9
4. Objetivos del protocolo.....	12
5. Ámbito de aplicación.....	13
6. Medidas de Prevención.....	13
7. Consideración laboral.....	14
8. Protocolo de actuación.....	15
8.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE INVESTIGACIÓN.....	15
8.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	17
8.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	18
8.4. PROCEDIMIENTO FORMAL.....	19
8.5. CIERRE DEL EXPEDIENTE.....	21
8.6. FASE DE SEGUIMIENTO.....	21
8.7. DISPOSICIÓN FINAL.....	21
9. Diagrama de flujos del protocolo.....	23
10. ¿Qué debe hacer la víctima?.....	24
Anexo I.....	25
FORMULARIOS.....	26
Anexo II.....	30
BUENAS PRÁCTICAS FRENTE AL ACOSO.....	31

1. Exposición de motivos

Gestión de Obras y Servicios de Canet d'En Berenguer SLU, en adelante GESCANET es una empresa que presta servicios a empresas siendo su principal cliente el Ayuntamiento de la localidad.

Desde el año 2000, GESCANET promueve, coordina y gestiona el CEE utilizando medidas para la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad y grupos desfavorecidos, creando empleo en estos colectivos vulnerables para reducir los desequilibrios sociales, mediante la integración socio-laboral de personas con discapacidad, ya sean psíquicas, físicas o sensoriales y destinando para ello los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones que tenemos con nuestra plantilla en aras a conseguir su plena integración personal, social y laboral.

Es además una finalidad prioritaria de nuestra empresa contribuir a que las empresas que contratan nuestros servicios superen los prejuicios que en torno a las personas con diversidad funcional existen en nuestra sociedad en general, y en el sector empresarial en particular.

Poco a poco, con el esfuerzo y la ilusión de muchas personas, Gescanet ha podido materializar lo que hace 22 años parecía solo un sueño, convirtiendo el Centro en un espacio más humano y más próximo al crecimiento personal de las personas que lo integran.

La elaboración de este protocolo, además de reflejar nuestro compromiso, viene a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deban negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



Conforme al Real Decreto 901/2020, GESCANET avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con el Real Decreto 902/2020, GESCANET avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Como se ha venido haciendo desde sus inicios, GESCANET asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de GESCANET, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el contexto que establece la legislación, **el Consejo, junto con la representación legal de la plantilla, la Comisión de Igualdad y la Representación Legal de la Plantilla, reconociéndose capacidad y legitimidad suficiente** y con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, se desarrolla este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.



ACUERDAN:

Implementar el presente protocolo de prevención y tratamiento de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo actual y cualquier otro centro de trabajo que pudiera tener la empresa en un futuro, en cumplimiento y desarrollo de la legislación vigente y el pro de facilitar un adecuado clima laboral exento de conflictos y discriminaciones que pongan en riesgo la salud de su plantilla, comprometiéndonos a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar dichas conductas.

Como muestra de conformidad con lo anteriormente expuesto, las personas que actualmente representan a los distintos órganos organizativos firman el presente documento en Canet a 31 de agosto de 2022.

Por el Presidente	Por la Comisión de Igualdad
	
<p>Pere Joan Antoni Jordá</p>	<p>Ángel Miguel Martínez Serrano, Ana Cristina Santiago Laserna, Rubén Altabella Bonet</p>



2. Declaración de principios

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. Gescanet no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios al principio de igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Por otra parte, el Plan de Igualdad de oportunidades vigente de Gescanet, establece como objetivo, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo del conjunto de personas que trabajan en la empresa.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:

- Gescanet **rechaza** de forma contundente, **cualquier tipo de acoso** laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o la persona acosadora.
- Todas las personas trabajadoras tienen **derecho a un ambiente de trabajo adecuado**, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado el **apoyo y la ayuda** ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tienen también **derecho**, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la **intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad** que quedan garantizados mediante este Protocolo.
- En consecuencia, queda expresamente **prohibida cualquier conducta o actuación de acoso**, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo.



Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, la Dirección de la empresa, en colaboración con la representación legal de la plantilla, se compromete a crear y mantener con los medios que estén a su alcance un entorno de trabajo donde se respete la dignidad personal y a tratar con la debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso de sus poderes directivos y disciplinarios. Este protocolo se estructura en un objetivo principal que se pretende conseguir a través de una serie de objetivos parciales o específicos y se articula conforme a la declaración de principios de este documento.

Corresponde a cada persona de la organización determinar qué comportamiento o comportamientos le resultan inaceptables y ofensivos; debe, en primer lugar, hacerlo ver y comunicárselo de manera clara y explícita a quién está realizando esa conducta, por sí misma o a través de una persona mediadora y, en todo caso, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

NORMATIVA DE REFERENCIA

La Constitución Española, a través de diferentes artículos, habla de la vulnerabilidad de derechos cuando aparecen conductas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo:

- Derecho a la dignidad personal (Art. 10).
- Derecho a la igualdad y a la no discriminación (Art. 14).
- Derecho a la integridad física y moral (Art. 15).
- Libertad ideológica y religiosa (Art. 16).
- Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (Art. 18).
- Deber de trabajar y derecho al trabajo sin discriminación por razón de sexo (Art. 35).

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores (y Trabajadoras) protege del acoso laboral en los artículos 4 y 50.1 de la sección segunda (derechos y deberes básicos).

El acoso laboral también vulnera la Ley 14/86 General de Sanidad (Art. 10) y la Ley General de Seguridad Social.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 14, exige a todas las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de su plantilla, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de la plantilla causado por ofensas físicas o verbales, falta de respeto a su intimidad o a su dignidad, entre otras.

Las sanciones a estas conductas se recogen en la reforma del Código Penal, a través de la Ley



Orgánica 5/2010, Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual, de 24 de noviembre de 1991; la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social, en su Art. 8.13 y el criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N169/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia de género.

3. Definiciones

3.1. ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, así como en el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), define el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

Básicamente, son tres los elementos que definen el acoso sexual:

- a. Solicitud o proposición de carácter libidinoso.
- b. Rechazo: la conducta o comportamiento no es deseada.
- c. Persistencia: debe existir un elemento de persecución, insistencia reiterada o de acorralamiento.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

Para que haya acoso se precisa una propuesta sexual, el rechazo de la misma y la posterior persistencia. En particular, tendrán tal consideración las siguientes conductas:



- Los requerimientos de carácter sexual, ya sean explícitos o implícitos, realizados por un cargo superior o por alguien del equipo hacia la persona trabajadora bajo su responsabilidad, pudiendo incluir además la promesa de experimentar una mejora laboral o la amenaza de sufrir un empeoramiento de sus condiciones laborales en el caso de no aceptar dicha proposición.
- Las manifestaciones físicas, verbales o insinuaciones, persistentes en el tiempo, de contenido sexual o libidinoso (gestos obscenos o impúdicos, silbidos...) que generen un ambiente incómodo objetivamente considerado, no deseado ni deseable y que impliquen el menoscabo del derecho de la persona trabajadora a poder cumplir su prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten contra su intimidad personal.
- Las acciones que atenten contra la libertad sexual de la persona trabajadora y que no sean expresamente consentidas o toleradas por otra/s persona/s (pellizcar, tocar, masajes no deseados, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria...)
- Las reiteradas manifestaciones verbales eróticas, lascivas o libidinosas emitidas en el ámbito laboral y que objetivamente pueden entrañar ofensas o vejaciones hacia la persona a la que van dirigidas. Por ejemplo, bromas sexuales ofensivas, comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de una persona.
- Las diversas manifestaciones de contacto físico no explicables en virtud de usos meramente sociales, no consentidos ni deseados, por quien las padece.
- Exhibición de fotos, imágenes, gráficos, viñetas o dibujos de contenido sexualmente sugestivo, explícito o pornográfico, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o de contenido sexual.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo con contenido sexual.
- Cualquier otra conducta o actitud reiterada destinada a perseguir o fatigar a una persona ocasionándole molestias mediante propuestas de naturaleza sexual que resulten ofensivas para la víctima.

No tendrán, por el contrario, tal consideración:

- Los comportamientos de tipo amistoso, cariñoso o familiar que no representen en ningún caso ofensas o vejaciones prohibidas en este apartado.
- Las expresiones de dudoso gusto o incluso soeces, pero emitidas en un ambiente distendido, del que participe el/la presunto/a ofendido/a y que no tengan intención injuriosa o vejatoria.

- Las manifestaciones libidinosas consentidas por la persona a la que se dirigen, solicitadas por ésta o propiciadas inequívocamente por ella, mientras efectiva y claramente las consienta, solicite o propicie.
- Las expresiones de afecto, admiración o aprecio no manifestadas de forma procaz, libidinoso u ofensiva.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso “quid pro quo”

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

3.2. DEFINICIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (artículo 7 de la LOI).

Son conductas hostigadoras motivadas en el ejercicio por parte de una persona trabajadora de derechos derivados de su condición sexual, infravalorando y humillando a la persona y/o su trabajo por el hecho de ser de un sexo determinado. Se desarrolla habitualmente en entornos laborales masculinizados, donde existe una importante segregación horizontal y vertical.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito



de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desempeñadas por personas del otro sexo.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

4. Objetivos del protocolo

El objetivo principal de este documento es implantar en nuestra empresa las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a las trabajadoras/es el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

OBJETIVOS PARCIALES O ESPECÍFICOS

- Declarar clara y concisamente las conductas que serán consideradas como acoso. Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificar el acoso como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral,



en colaboración con los y las Técnicos y Técnicas de Prevención responsables externos.

5. Ambito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a toda la plantilla de Gescanet, independientemente del tipo de relación laboral, además de:

- Personal contratado por terceras personas que preste sus servicios en un Centro de trabajo de la empresa.
- Personal autónomo que comparta espacios de trabajo en Gescanet.

Si el acoso, en cualquier de sus manifestaciones, lo sufre personal de la empresa proveniente de la clientela, proveeduría, contratas y en definitiva, personal no empleado de Gescanet pero con una relación laboral, se comunicará inmediatamente a la Comisión de Igualdad para tomar las medidas que estime oportunas atendiendo a este protocolo.

Respecto a los espacios, abarca los comportamientos en el propio lugar o centro de trabajo y durante viajes o desplazamientos relacionados con los servicios prestados para el desempeño de su trabajo.

6. Medidas de Prevención

Atendiendo a los principios de acción preventiva reconocidas en el art. 15 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales, el objetivo principal para prevenir cualquier riesgo es intentar evitarlo evaluando el riesgo existente y actuando sobre su origen para minimizarlo.

Por ello, en Gescanet planteamos una actuación preventiva de acoso laboral dos niveles:

- Evaluación y prevención del acoso. Revisión del diseño de la organización, completando con un adecuado sistema de evaluación y control de riesgos psicosociales.
- Sensibilización y formación. Elaboración de programas de sensibilización, así como impartición de cursos y talleres de formación relacionados con la identificación y resolución de conflictos, la prevención y gestión de casos de acoso, estilos de liderazgo, coaching personal y ejecutivo, igualdad de oportunidades...
- Información: Gescanet realizará una difusión del presente protocolo de actuación remitiéndolo vía email a toda la plantilla. Además, se alojará en una carpeta compartía



para el personal de la empresa.

- Responsabilidad: Todas las personas pertenecientes a la organización tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. El Personal Directivo y la línea media deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de actuación.

Este Protocolo será revisado y/o actualizado bienalmente, con el objetivo de que todos los miembros de nuestra empresa se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

7. Consideración laboral

Las diferentes situaciones se calificarán de la siguiente forma:

- Incidente: Agresiones menores u otras situaciones de violencia que no produzcan lesión física ni repercusión en la esfera psicológica de la persona trabajadora.
- Accidente sin baja: Agresiones u otras situaciones de violencia que produzcan lesiones físicas y/o repercusión en la esfera psíquica de la persona trabajadora que no le imposibiliten para el desarrollo de su trabajo habitual.
- Accidente con baja:
 - Agresiones u otras situaciones de violencia con daño físico: aquellas que imposibilitan para el desarrollo del trabajo habitual.
 - Agresiones u otras situaciones de violencia con daño psicológico: Cuando la persona trabajadora refiera repercusión importante en la esfera psíquica ya juicio del médico responsable no pueda continuar con el desarrollo de su trabajo habitual.



8. Protocolo de actuación

El protocolo de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento podrá ser objeto de sanción.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada puede seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Ante la llegada de una denuncia de situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, el primer paso será la constitución de la Comisión Instructora.

8.1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE INVESTIGACIÓN

Él o la responsable del Área de RRHH promoverá la formación de una Comisión Instructora. Este órgano estará constituido por las siguientes figuras:



Instructor/a: Esta figura será asumida preferentemente por personal responsable de Recursos Humanos. En el caso de acuerdo de la Comisión de Igualdad o a solicitud de la persona denunciante o denunciada, podrá designarse a otra persona, siempre y cuando esté formada en la materia. Atenderá y representará directamente a la presunta víctima de acoso sexual o por razón de sexo e iniciará las actuaciones pertinentes, recabará toda la información de las personas implicadas y elevará a la Comisión de igualdad sus informes y conclusiones.

Secretario/a: Persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación. Realizará las citaciones y levantamiento de actas, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con la documentación correspondiente (declaraciones testificales, actas, documentos, relación cronológica de los hechos, entre otras) y suscrita por las personas participantes, instructora, secretaria, declarantes...

La Comisión de Igualdad: Atenderá las denuncias de acoso, las investigará, valorará los informes oportunos, supervisará el cumplimiento de las medidas adoptadas, velará por el cumplimiento de las garantías establecidas y realizará los posteriores seguimiento y evaluaciones.

Además, a petición de cualquiera de las partes implicadas en la investigación de que se trate, podría sumarse una persona en calidad de mediadora externa que colaborará en la instrucción del expediente de investigación, asesorando a la Comisión Instructora en general.

La imparcialidad debe presidir la actuación de la Comisión Instructora. De esta forma, las personas integrantes de la Comisión Instructora deberán abstenerse de intervenir en el proceso de investigación cuando exista algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna/s persona/s afectada/s directa/s por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto. En caso, y a pesar de la existenciade estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por el otro miembro o las partes implicadas, la recusación de dicho miembro.

Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de **5 días laborales** desde que se haya admitido a trámite la denuncia recibida por parte de la Comisión de Igualdad. Las personas que formen esta Comisión podrán ir variando para cada proceso concreto con la intención de que se designen las personas más adecuadas según el ámbito correspondiente.

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas e investigaciones se tratarán de forma absolutamente confidencial de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Normas básicas de funcionamiento de la Comisión Instructora:

- Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión. Los acuerdos adoptados



- deberán ser motivados.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios, estos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
 - Los documentos que compongan la instrucción serán custodiados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
 - La custodia de la documentación generada durante el proceso será competencia de la persona nombrada como secretaria. No obstante, se encontrará a disposición de cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora.
 - Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los y las testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante.
 - También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

8.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La mayoría de personas acosadas pretenden que dicho comportamiento cese, por lo tanto se aconseja que, siempre que sea posible, se intente resolver la situación de manera *extraoficial*. En algunos casos es suficiente para que el acoso cese, que la persona que se siente acosada explique a la persona acosadora que se siente incómodo/a y que le resulta ofensiva dicha situación. Lo puede hacer directamente la persona afectada o a través de una tercera persona.

Según el Art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia solo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y será la persona acusada de acoso la que deberá probar que no ha existido tal discriminación.

Siempre habrá que acudir al procedimiento formal cuando el informal no haya dado resultado positivo o sea inapropiado para resolver el problema.

El proceso se iniciará una vez recibido el escrito de denuncia y se tenga conocimiento de la situación de acoso por cualquier representante de la Comisión de Igualdad o la Dirección de la empresa. La presentación del formulario correspondiente por la persona interesada o por terceras que denuncien una situación de acoso, será necesario para el inicio del procedimiento informal.



Las personas con responsabilidad jerárquica (ya sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento, Área o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

Se establecen **dos procedimientos** que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

8.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo de esta fase es establecer un procedimiento que ofrezca a la problemática del acoso denunciada una solución extraoficial de la manera más eficaz y rápida. En ocasiones, el hecho de manifestar a la persona presunta agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

La persona trabajadora o quien tenga conocimiento de ello, que aprecie estar siendo objeto de un comportamiento no deseado que pueda ser considerado acoso sexual o por razón de sexo, por parte de personal de la empresa, o de cualquier otra empresa de servicios o concurrente, podrá solicitar por escrito al Área de RRHH el inicio de un procedimiento de investigación por acoso. **La denuncia de acoso se realizará por escrito.** Para ello cumplimentará el MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO (anexado en este documento), accesible a toda la plantilla en una carpeta compartida del servidor, en el que relacionará los hechos acontecidos mediante un relato de los mismos, aportando aquellos documentos o pruebas que considere oportunos para facilitar la investigación de la conducta denunciada y si los hubiera un listado de posibles testigos de los hechos. En el caso de que la persona denunciante no sea la interesada, la empresa está obligada a corroborar el caso. Si es positivo, iniciará las actuaciones previstas en el presente protocolo.

La Comisión de Igualdad deberá reunirse en un plazo máximo de **5 días laborales** desde la recepción de la misma para analizar los datos objetivos y previamente conocidos sobre el caso concreto debiendo decidir si:

- No admite a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas o por no pertenecer al ámbito del presente protocolo.
- Inicia la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

En el caso de que se inicie la tramitación, se designará a la persona instructora y a la secretaria además de proponer, si se considera oportuno, el cambio de puesto de trabajo o la adopción de medidas cautelares pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona denunciada como de la posible víctima. La instructora dispondrá de 5 días laborales desde su



designación para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Se abrirá el correspondiente *expediente de investigación por causa de presunto acoso* con un código numérico.

El primer paso será que las partes lleguen a un acuerdo en un **proceso de mediación**. Si este acuerdo se alcanzase al inicio del procedimiento, en el plazo máximo de cinco días laborales, la Comisión Instructora emitirá un informe con el resultado del proceso y las actuaciones que se consideren convenientes cerrando el proceso y archivando todo el expediente y la documentación generada.

La función de la persona instructora, en el procedimiento informal, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la persona presunta agresora, reclamar la intervención de una persona experta si lo considera necesario, etc. todo ello con la finalidad de conseguir que termine la situación de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Si la Comisión detecta que el caso concreto no se resolviera en esta fase preliminar debido a su complejidad, podrá decidir obviar esta fase y pasar directamente a la siguiente fase de desarrollo o formal, lo que se comunicará a las partes.

En el más breve plazo de tiempo, como máximo 10 días laborales, desde el nombramiento de la persona instructora por la Comisión de Igualdad, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la de apertura del procedimiento formal. Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la solución es incumplida por la persona agresora, podrá presentar denuncia a través del método formal.

Todo lo acordado, se recogerá en un *informe de conclusiones* que se presentará a la Comisión de Igualdad debiendo ser firmado al menos por la persona que denuncia y la persona instructora, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso. En este informe se deberá proponer claramente:

- Adopción de medidas que se consideren pertinentes
- Archivar el caso si no se confirma la existencia de acoso en cualquier de sus formas
- Pasar al procedimiento formal

8.4. PROCEDIMIENTO FORMAL

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento, cuando mediante el procedimiento informal no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante, ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal. Independientemente la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, a la vía



judicial que corresponda, de forma paralela o al término de cualquiera de los dos procedimientos.

En este procedimiento formal, la Comisión de Igualdad designará a una nueva persona instructora y secretaria, iniciando las mismas actuaciones que el procedimiento informal y teniendo en cuenta las alegaciones de la supuesta víctima para iniciar esta vía, entrevistará a las partes y a los/las testigos que se propongan, y estará facultada para solicitar declaraciones y asesoramiento externo, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En el plazo máximo de **10 días laborales** desde su designación, la persona instructora presentará un *informe de conclusiones* a la Comisión Instructora. Esta elaborará un informe final de la instrucción en el cual se dejará constancia de los hechos, evidencias, testimonios y la valoración de los mismos y en su caso, se propondrán medidas correctoras e, incluso, sancionadas. La valoración de los hechos podrá ser:

- a) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta grave o muy grave y aplicar las medidas correctoras de la situación si procede.
- b) Proponer acciones correctoras y abrir el expediente correspondiente en casos de faltas distintas al acoso en cualquier de los tipos aquí contemplados.
- c) La existencia de una situación de riesgo de acoso moral/psicológico, acoso sexual o por razón de sexo cuando no se cumpla algún requisito de las definiciones, proponiendo acciones preventivas o que mejoren la situación existente.
- d) La inexistencia de la citada situación de acoso y archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer medidas que mejoren la situación existente.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de la Empresa deberá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, empleada en la empresa, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Esta fase de desarrollo o formal deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborales, en caso de situaciones que exijan, por su complejidad, mayor plazo así deberá ser acordado por la Comisión. Dicho plazo no excederá de otros 10 días laborales más.

La persona mediadora, en caso de su designación, deberá colaborar con las partes y hacer seguimiento del cumplimiento de las medidas no disciplinarias adoptadas para la resolución del conflicto, informando de las posibles incidencias al resto de miembros de la Comisión Instructora.

8.5. CIERRE DEL EXPEDIENTE

Recibido el informe de conclusiones de la Comisión Instructora, la Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará en un plazo máximo de 7 días laborales las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. Todo ello deberá ser debidamente motivado.

La Comisión Instructora no estará presente en la ejecución de las medidas acordadas siendo competencia de la persona responsable de la realización de estas tareas en la empresa.

En todo caso, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo o legislación vigente, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en el mismo, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe.

Finalmente, todas las personas tienen derecho a su presunción de inocencia y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, inclusive la de falta muy grave.

8.6. FASE DE SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose.

8.7. DISPOSICIÓN FINAL

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el **FECHA** a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en la empresa.

Tendrá una vigencia de dos años, transcurridos los cuales, y a petición de cualquiera de las



partes, podrá ser objeto de revisión, modificación o elaboración de un nuevo Protocolo o simplemente su prórroga si no sea producido ninguna variación a nivel organizativo en la empresa o a nivel legislativo que demande modificaciones.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

8.2. CIERRE DEL EXPEDIENTE

Recibido el informe de conclusiones de la Comisión Instructora, la Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará en un plazo máximo de 7 días laborables las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la sanción como definitiva de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. Todo ello deberá ser debidamente motivado.

La Comisión Instructora no estará presente en la ejecución de las medidas acordadas siendo competencia de la persona responsable de la realización de estas tareas en la empresa.

En todo caso, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo o legislación vigente, si se constata acaso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en el mismo, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe.

Finalmente, todas las personas tienen derecho a su presunción de inocencia y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, inclusive la de falta muy grave.

8.6. FASE DE SEGUIMIENTO

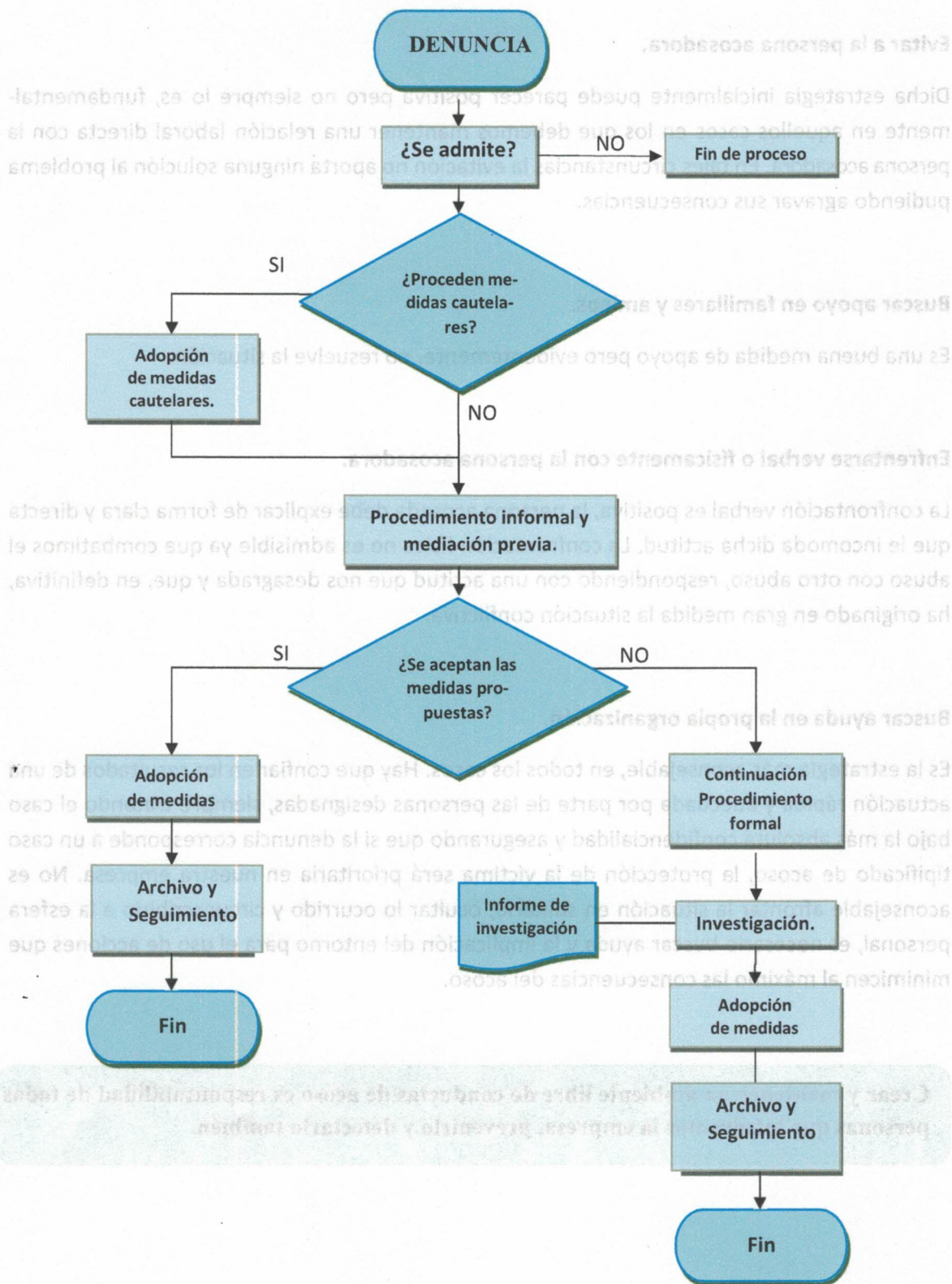
Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose.

8.7. DISPOSICIÓN FINAL

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el día de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en la empresa.

Tendrá una vigencia de dos años, transcurridos los cuales, y a petición de cualquiera de las

9. Diagrama de flujos del protocolo



10. ¿Qué debe hacer la víctima?

Evitar a la persona acosadora.

Dicha estrategia inicialmente puede parecer positiva pero no siempre lo es, fundamentalmente en aquellos casos en los que debemos mantener una relación laboral directa con la persona acosadora. En tales circunstancias la evitación no aporta ninguna solución al problema pudiendo agravar sus consecuencias.

Buscar apoyo en familiares y amigos.

Es una buena medida de apoyo pero evidentemente, no resuelve la situación.

Enfrentarse verbal o físicamente con la persona acosadora.

La confrontación verbal es positiva, la persona acosada debe explicar de forma clara y directa que le incomoda dicha actitud. La confrontación física no es admisible ya que combatimos el abuso con otro abuso, respondiendo con una actitud que nos desagrade y que, en definitiva, ha originado en gran medida la situación conflictiva.

Buscar ayuda en la propia organización.

Es la estrategia más aconsejable, en todos los casos. Hay que confiar en los resultados de una actuación rápida y adecuada por parte de las personas designadas, siempre tratando el caso bajo la más absoluta confidencialidad y asegurando que si la denuncia corresponde a un caso tipificado de acoso, la protección de la víctima será prioritaria en nuestra empresa. No es aconsejable afrontar la situación en solitario, ocultar lo ocurrido y circunscribirlo a la esfera personal, es necesario buscar ayuda y la implicación del entorno para el uso de acciones que minimicen al máximo las consecuencias del acoso.

Crear y mantener un ambiente libre de conductas de acoso es responsabilidad de todas las personas que integramos la empresa, prevenirlo y detectarlo también.

Anexo I

FORMULARIOS

Procedimiento Informal

Procedimiento Formal

Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo (Procedimiento INFORMAL)

MO 1. DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE:

Persona afectada Representante Sindical Tercera: _____

Datos de la persona afectada

Nombre y Apellidos:	
Departamento:	
Cargo/Puesto:	
Si actúas en nombre de otra persona, indica tu nombre y apellidos:	

Datos de la persona denunciada

Nombre y Apellidos:	
Departamento:	
Cargo/Puesto:	

Tipo de acoso	Relación de documentación anexa (en caso de que haya)
---------------	---

- Sexual
 Por razón de sexo

Identificación de los hechos

Fecha:		Hora:	
Lugar:			
Descripción breve de los hechos:			

Testigos del acoso		
Nombre y Apellidos:		
Departamento:	Teléfono	
Nombre y Apellidos:		
Departamento:	Teléfono	
Nombre y Apellidos:		
Departamento:	Teléfono	

Solicito el inicio del Procedimiento para el tratamiento de casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Firma de la persona autora de la denuncia	Fecha	Firma de la persona receptora de la denuncia	Fecha

Este documento deberá emitirse por duplicado, quedando una copia para la persona autora de la denuncia y otra más para la Comisión de Prevención de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral.

Yo, , con DNI

CONSIENTO de forma voluntaria, atendiendo a la normativa vigente de protección de datos personales y de conformidad con el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y laboral para que la persona que lleve la instrucción del caso pueda utilizar la información recibida con la finalidad de resolver la situación de acoso y hacer llegar una copia del informe resultante a la Comisión de Igualdad todo ello garantizando la confidencialidad y no siendo usado con un fin diferente.

En, a de De 20....

Firmado:



Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo (Procedimiento FORMAL)

MO 1. SOLICITUD DE PROCEDIMIENTO FORMAL

¿Se ha tratado el caso a través de procedimiento informal? Si No

Indica los motivos para iniciar la denuncia por vía formal:

Persiste el acoso No conformidad con la resolución Otros: _____

Si deseas que otra persona te represente o acompañe en el procedimiento, indica su nombre y teléfono: _____

Datos de la persona denunciante

Nombre y Apellidos: _____

Departamento: _____

Cargo/Puesto: _____

Si actúas en nombre de otra persona, indica tu nombre y apellidos: _____

Datos de la persona denunciada

Nombre y Apellidos: _____

Departamento: _____

Cargo/Puesto: _____

Tipo de acoso

Relación de documentación anexa (en caso de que haya)

- Sexual
- Por razón de sexo

Identificación de los hechos o motivos del inicio de la vía formal

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Descripción breve de los hechos: _____

Testigos del acoso			
Nombre y Apellidos:			
Departamento:		Teléfono	
Nombre y Apellidos:			
Departamento:		Teléfono	
Nombre y Apellidos:			
Departamento:		Teléfono	

Solicito el inicio del Procedimiento formal para el tratamiento de casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Firma de la persona autora de la denuncia	Fecha	Firma de la persona receptora de la denuncia	Fecha

Este documento deberá emitirse por duplicado, quedando una copia para la persona autora de la denuncia y otra más para la Comisión de Prevención de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral

Yo,, con
DNI

CONSIENTO de forma voluntaria, atendiendo a la normativa vigente de protección de datos personales y de conformidad con el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y laboral para que la persona que lleve la instrucción del caso pueda utilizar la información recibida con la finalidad de resolver la situación de acoso y hacer llegar una copia del informe resultante a la Comisión de Igualdad todo ello garantizando la confidencialidad y no siendo usado con un fin diferente.

En, a de De 20....

Firmado:

Anexo II
BUENAS PRÁCTICAS
FRENTE AL ACOSO SEXUAL O
POR RAZÓN DE SEXO

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

Olvidar los prejuicios: No presuponer la heterosexualidad ni el género de las personas que te rodean. Hay muchos modos individuales de vivir la sexualidad: ¡respétalos!

Cuidar el lenguaje: La discriminación entre hombres y mujeres y por orientación sexual comienza también cuando hablamos, por tanto, es importante utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista.

La diversidad es positiva: Evitar referirte a los demás, sus actitudes o emociones con palabras como “normal” y “natural”.

Respetar la intimidad y la confidencialidad de cada persona: Tenemos derecho a compartir o no nuestros sentimientos, afectividades y experiencias personales.

Respetar la diversidad religiosa y cultural de las personas que te rodean: conocer otros puntos de vista puede enriquecernos y aprender otras formas de ser distintas a las nuestras (no por ello mejores o peores). Los derechos humanos están por encima de las creencias religiosas y culturales.

No propagues (por ningún medio) ni participes en comentarios, chistes y burlas sexistas u homófobas.

No emplear en ningún caso palabras abiertamente homófobas e insultantes en nuestra forma de hablar.

Fomentar un trato cortés en el lugar de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.

Adoptar un estilo de comunicación abierto y claro utilizando gestos, palabras o actitudes que no resulten ofensivas.

Transmitir la información de manera veraz, concreta y fundamentada (sin alusión a rumores).

Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de los demás trabajadores y trabajadoras.

Emitir opiniones teniendo en cuenta al otro, de manera constructiva y sin censura pública de errores ajenos.

Fomentar el trabajo en equipo.

Potenciar el apoyo mutuo en el lugar de trabajo.