

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Fundación Inform vela por tener una actitud proactiva ante las conductas de acoso y/o violencia en el trabajo y/o vulneración de los derechos humanos, de ahí que se adopten una serie de instrumentos y estrategias para hacer frente a estos riesgos:

- Integración e igualdad efectiva de las mujeres en el entorno laboral como se define en el “Plan de igualdad de la empresa”.
- Cultura de tolerancia cero hacia las conductas de acoso y/o violencia y/o vulneración de los derechos humanos y las actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Esta línea queda reflejada en el “código de Responsabilidad Social”.
- Declaración de compromiso individual con la prevención del acoso y la violencia y el desempeño de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con la implicación por crear entornos de trabajo saludables por parte de las personas trabajadoras de la empresa.
- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso y/o violencia en el trabajo y para el desempeño de los derechos humanos.
- Realización de acciones de sensibilización, de información y de formación respecto al acoso y/o violencia.
- Seguimiento y evaluación del protocolo para la prevención y abordaje del acoso y/o violencia en el trabajo y para el desempeño de los derechos humanos.
- Comprobación de la existencia de indicios de acoso y/o violencia y/o vulneración de los derechos humanos a través de:
 - ✓ Seguimiento por parte de la dirección de las bajas reincidentes o de larga duración, el aumento de quejas en determinados puestos de trabajo, el aumento de absentismo y rotación de personal y de las situaciones de ruptura, ruptura o crisis en las relaciones entre trabajadores, clientela o con la dirección.
 - ✓ Observación directa de las dinámicas y comportamientos y conversaciones habituales de la dirección y de las personas con cargos de mandos con las personas trabajadoras.
- Favorecer una comunicación fluida entre las personas trabajadoras y con los mandos.
- Promoción de un liderazgo participativo.
- Estimulación de la cohesión grupal con dinámicas de colaboración.

Febrero 2026