

La cooperativa adquiere el compromiso de implantar un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

Constituye acoso sexual 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. de los riesgos psicosociales existentes en el trabajo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual o condición sexual.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO DE MANERA RIETERADA

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

CONDUCTAS DE ACOSO POR DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho

COMISION INSTRUCTORA

Tendrá una duración de 4 años y esta formada por:

- PEPI GOMAR .. KATIANA MACHIRANT
- TOMAS TORMO . M.CARMEN FERNANDEZ

LA QUEJA O DENUNCIA

Las denuncias se trataran de manera confidencial, serán secretas pero no anónimas.

La queja o denuncia se gestionara por correo: denuncia@copobladuc.com o se entregara en sobre cerrado a Pepi Gomar.

El modelo de la queja o denuncia se encuentra en la web de la cooperativa o se podrá pedir a Pepi Gomar.

Cuando se reciba una queja o denuncia se entregara inmediatamente a la comisión instructora.

PROCEDIMIENTOS

1. Procedimiento informal

Se pretende resolver la situación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción del acoso y alcanzar una solución aceptada por las dos partes.

Su duración no superará los 7 días, se entrevistara con las dos partes.

De la solución adoptada se informará a la Dirección, al Comité de empresa y a la Comisión Negociadora. No se darán los datos personales de los implicados.

2. Procedimiento formal

Se procederá cuando el procedimiento informal no de solución o por la gravedad del caso.

Su duración no superará los 10 días, se entrevistara con las dos partes.

La empresa podrá adoptar medidas cautelares, ante la gravedad del asunto..

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la

que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

3. Resolución del expediente

La dirección de la cooperativa una vez recibidas las conclusiones de la comisión, adoptará las decisiones en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. También se comunicará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

En estas comunicaciones, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

La dirección procederá a:

- archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión

Entre las sanciones a considerar se tendrán en cuenta las siguientes:

- el cambio de puesto, jornada o ubicación, en ningún caso a la víctima.
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

La dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a persona trabajadora

4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión realizara un seguimiento sobre los acuerdos adoptados.,

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de

la empresa, al Comité de empresa, y a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad,

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

