

تتعهد التعاونية بتنفيذ إجراء للوقاية واتخاذ إجراءات ضد التحرش الجنسي والتحرش الجنسي على أساس الجنس ، والذي تم التفاوض بشأنه والموافقة عليه من قبل اللجنة التفاوضية لخطوة المساواة ، بهدف إنشاء آلية تحدد كيفية التصرف بشكل شامل و بشكل فعال في مواجهة أي سلوك قد يشكل تحرشًا جنسيًا أو قائمًا على نوع الجنس. من خلال تنفيذ هذا الإجراء ، فإنك تتحمل التزامك بمنع أي مظهر من مظاهر التحرش أو التحرش الجنسي على أساس الجنس في مؤسستك وعدم التسامح معه ومكافحته ومقاضاته.

التحرش الجنسي هو أي سلوك ، لفظي أو جسدي ، ذا طبيعة جنسية يهدف أو يؤدي إلى انتهاك كرامة الشخص ، لا سيما عند خلق بيئة مخيفة أو مهينة أو مسيئة . من المخاطر النفسية والاجتماعية الموجودة في العمل .

السلوك الذي يشكل تحرشًا جنسيًا | السلوكيات اللفظية:

- مزاعم التحرش الجنسي أو الافتراضات أو الضغط من أجل النشاط الجنسي ؛
- المغازلة الهجومية .
- التعليقات الموحية أو الإيحائية أو الفاحشة .
- المكالمات الهاتفية غير المرغوب فيها أو جهات الاتصال من خلال الشبكات الاجتماعية .
- نكت أو تعليقات حول المظهر الجنسي أو الحالة الجنسية .
- نشر الإشاعات حول الحياة الجنسية للناس
- الدعوات أو الطلبات أو الطلبات للحصول على خدمات جنسية عندما تكون مرتبطة ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، بمهنة مهنية أو تحسين ظروف العمل أو الاحتفاظ بالوظيفة .

السلوكيات غير اللفظية:

- عرض صور أو مواد أو كتابات موحية أو إباحية أو نظرات وقحة أو إيماءات .
- رسائل أو رسائل بريد إلكتروني أو رسائل على الشبكات الاجتماعية ذات طبيعة مسيئة وذات محتوى جنسي واضح .
- الإيماءات أو الصفارات أو الإيماءات أو النظرات البذيئة البذيئة .
- السلوكيات التي تهدف إلى مضايقة أو إذلال العاملة بسبب حالتها الجنسية .

السلوكيات الجسدية:

- الاتصال الجسدي المتعمد وغير المرغوب فيه ، والأحضان أو القبلات غير المرغوب فيها ، والاقتراب الجسدي المفرط وغير الضروري.
- الانعطاف أو السعي عمدًا إلى الخلوة مع الشخص دون داع .
- اللمس العمد أو " العرضي " للأعضاء التناسلية السلوكيات الثابتة للتحرش بسبب الجنس في العمل بطريقة مسجلة
- الهجمات بإجراءات تنظيمية
- الحكم على أداء الشخص بشكل عدواني وإخفاء جهوده وقدراته.
- استجواب وتقويض قرارات الشخص.
- لا تقم بتعيين أي واجبات منزلية ، أو تعيين واجبات منزلية لا معنى لها أو مهينة .
- نفي أو إخفاء وسائل تنفيذ العمل أو تقديم بيانات خاطئة .
- تعيين الوظائف التي هي أعلى أو أقل بكثير من مهارات الشخص أو مؤهلاته ، أو التي تتطلب مؤهلات أقل بكثير من الشخص الذي يمتلكه .
- الأوامر المتضاربة أو المستحيلة .
- سرقة المتعلقات ، المستندات ، أدوات العمل ، حذف الملفات من الكمبيوتر ، التلاعب بأدوات العمل التي تسبب الضرر ، إلخ .
- التهديدات أو الضغط على الأشخاص الذين يدعمون الشخص الذي يتعرض للتحرش .
- التلاعب ، الإخفاء ، إعادة المراسلات ، المكالمات ، الرسائل ، إلخ ، للشخص .
- الحرمان أو الصعوبات في الحصول على التصاريح والدورات والأنشطة وما إلى ذلك .

الإجراءات التي تسعى إلى عزل المتلقي أو المرسل إليه

- تغيير مكان الشخص بفصله عن أقرانه من الذكور والإناث (العزل).
- تجاهل حضور الشخص .
- لا تتحدث مع الشخص .
- منع الزملاء من إمكانية التحدث مع الشخص .
- لا تسمح للشخص بالتعبير عن نفسه .
- تجنب كل ملامسة العين .

- إلغاء أو تقييد وسائل الاتصال المتاحة للشخص (الهاتف ، البريد الإلكتروني ، إلخ).

الأنشطة التي تؤثر على الصحة الجسدية أو العقلية للضحية

- التهديدات والاعتداءات الجسدية.
- التهديدات الشفوية أو الكتابية.
- الصراخ و / أو الإهانات.
- مكالمات هاتفية مخيفة.
- استفزاز الشخص وإجباره على الرد عاطفياً.
- التسبب عمدًا في مصاريف تضر الشخص.
- إلحاق الضرر بمحل العمل أو ممتلكاتهم.
- إلزام الشخص بأداء عمل خطير أو ضار بصحته.

الاعتداء على الخصوصية والسمعة الشخصية أو المهنية

- التلاعب بالسمعة الشخصية أو المهنية من خلال الإشاعات والتحقير والسخرية.
- الإيحاء بأن الشخص يعاني من مشاكل نفسية ، محاولاً حمله على الخضوع لفحص أو تشخيص نفسي.
- إغابة الإيماءات ، والصوت ، والمظهر الجسدي ، والإعاقات ، والألقاب ، وما إلى ذلك.
- انتقاد الجنسية ، والمواقف والمعتقدات السياسية أو الدينية ، والحياة الخاصة ، وما إلى ذلك.

سلوكيات التحرش بسبب التمييز ضد الحمل

- تعيين وظيفة ذات مسؤولية أدنى من قدرتها أو الفئة المهنية.
- تعيين المهام التي لا معنى لها ، أو المستحيل تحقيقها ، أو لديها مواعيد نهائية غير معقولة.
- منعهم عمدًا من الوصول إلى الوسائل المناسبة للقيام بعملهم (معلومات ، وثائق ، معدات ، إلخ)
- الرفض التعسفي للتصاريح أو التراخيص التي يحق لك الحصول عليها

لجنة المعلم

ستكون مدتها 4 سنوات وتتكون من:

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

الشكوى أو الشكوى

سيتم التعامل مع الشكاوى بسرية تامة ، وستكون سرية وليست مجهولة المصدر. ستتم إدارة الشكوى أو الشكوى عن طريق البريد: com.copobladuc@denuncia إلى Pepi Gomar. يمكن العثور على نموذج الشكوى أو الشكوى على موقع الويب الخاص بالتعاون أو يمكن طلبه من Pepi Gomar. عند تلقي شكوى أو شكوى ، سيتم تسليمها على الفور إلى لجنة التحقيق.

إجراءات

1. إجراء غير رسمي

الهدف هو حل الموقف بشكل عاجل وفعال لوقف المضايقات والتوصل إلى حل مقبول من الطرفين. لن تتجاوز مدته 7 أيام ، وستجرى المقابلات مع الطرفين.

سيتم إبلاغ الحل المعتمد إلى الإدارة ولجنة الأعمال وهيئة التفاوض. لن يتم الكشف عن البيانات الشخصية للمشاركين.

2. الإجراء الرسمي

وسيستمر عندما لا يوفر الإجراء غير الرسمي حلاً أو بسبب خطورة القضية. لن تتجاوز مدته 10 أيام ، وستجرى مقابلات مع الطرفين.

ويجوز للشركة اتخاذ الإجراءات الاحترازية لخطورة الأمر.

سيكون الإجراء رشيقيًا وفعالًا وسيحمي ، على أي حال ، خصوصية وسرية وكرامة الأشخاص المتضررين. بمجرد اكتمال التحقيق ، ستضع اللجنة سجلاً يتم فيه جمع الحقائق والشهادات والأدلة التي تم الحصول

عليها و / أو التي تم جمعها ، واستنتاج ما إذا كانت هناك ، في رأيها ، مؤشرات أو لا تشير إلى التحرش الجنسي أو التحرش على أساس الجنس .
3. حسم الملف

ستبنى إدارة التعاونية ، بمجرد استلام استنتاجات اللجنة ، القرارات في غضون 3 أيام عمل ، كونها الوحيدة المؤهلة لاتخاذ قرار بشأن هذه المسألة . سيتم إرسال القرار المعتمد كتابيًا إلى الضحية والشخص الذي تم استنكاره ولجنة التحقيق ، التي يجب أن تحافظ على سرية المعلومات التي يمكنهم الوصول إليها . كما سيتم إبلاغها إلى لجنة مراقبة خطة المساواة .

في هذه الاتصالات ، لن يتم إعطاء أي بيانات شخصية وسيتم استخدام الرموز الرقمية المخصصة لكل من الأطراف المشاركة في الملف .

سوف ينتقل العنوان إلى:

- حفظ الجلسات وتحرير محاضر في هذا الشأن .
- اعتماد العديد من الإجراءات التي تراها مناسبة بناءً على الاقتراحات المقدمة من اللجنة من بين العقوبات التي سيتم النظر فيها ، سيؤخذ في الاعتبار ما يلي:

• تغيير الموقف أو اليوم أو المكان ، ليس للضحية بأي حال من الأحوال .

- الوقف عن العمل والراتب
- القيد المؤقت على الصعود
- الفصل التأديبي

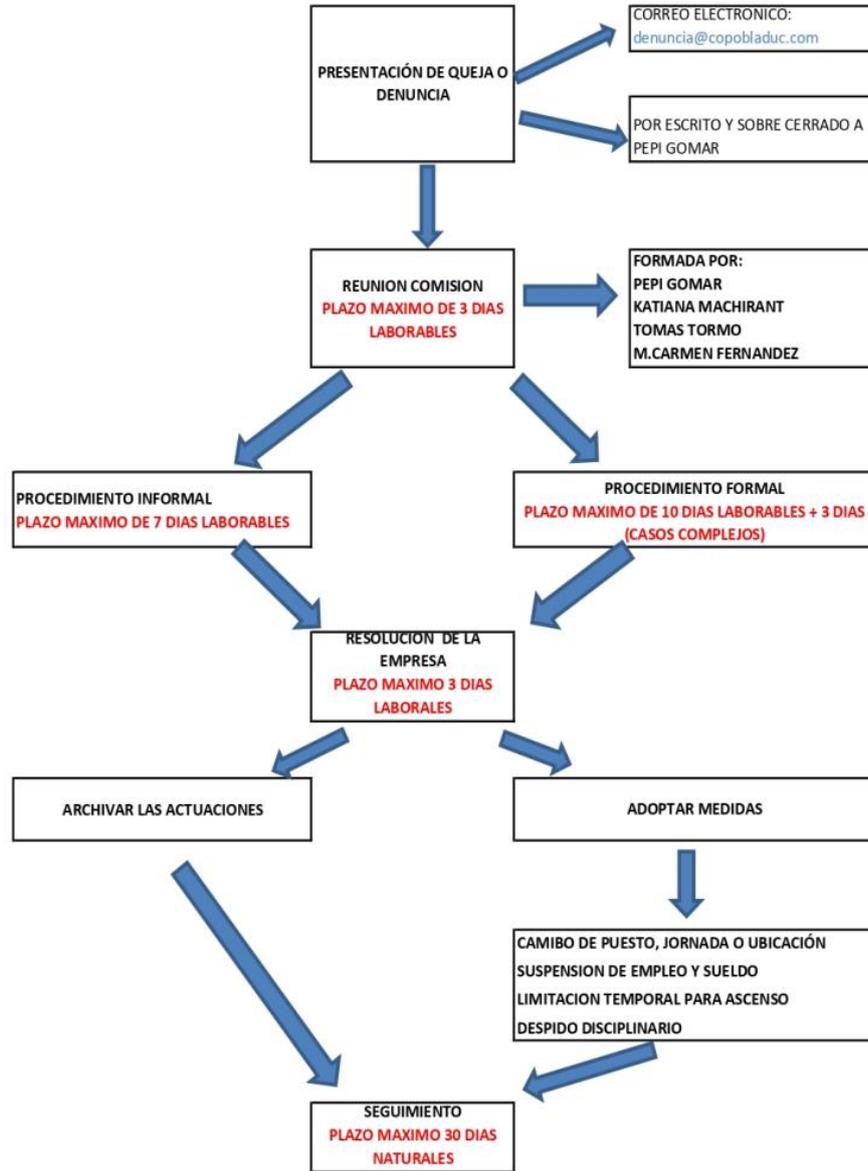
ستحافظ الإدارة على واجب اليقظة النشط فيما يتعلق بالعامل

4. التتبع

بمجرد إغلاق الملف ، وخلال فترة لا تتجاوز ثلاثين يومًا تقويمياً ، ستراقب اللجنة الاتفاقيات المعتمدة .

من نتيجة هذا الرصد ، سيتم وضع سجل يجمع ما إذا كان قد تم تنفيذ التدابير الوقائية والعقوبات

المقترحة. سيتم إرسال المحضر إلى إدارة الشركة ولجنة الأشغال ولجنة مراقبة خطة المساواة ، لا يمنع هذا الإجراء حق الضحية في الإبلاغ ، في أي وقت ، أمام تفتيش العمل والضمان الاجتماعي ، وكذلك أمام القضاء المدني أو العمالي أو الجنائي. المراحل والحد الأقصى من الشروط لتنفيذ إجراء الإجراء هي كما يلي:



VITIVINICOLA DE LA POBLA DEL DUC, COOP V.

DANIEL SANJUAN, 11

LA POBLA DEL DUC