



Revisión 11/06/19

ACTUACIONES EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

Se informa a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, de que cuando sufran un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral por parte de otros trabajadores o trabajadoras o bien por parte de clientes (trabajadores de empresas clientes, vecinos de comunidades, propietarios de viviendas, etc.), es conveniente que lo pongan en conocimiento de la empresa, para así poder tomar medidas que eviten ese tipo de comportamientos. Evidentemente, cuando se trata de casos más graves, tales como agresiones sexuales o físicas, hay que ponerlo no ya en conocimiento de la empresa, sino de las autoridades policiales o judiciales.

¿Qué comportamientos pueden considerarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo?

- Chantaje sexual
- Contacto físico deliberado
- Acercamiento no deseado
- Llamadas telefónicas insistentes
- Bromas explícitas de carácter sexual
- Invitaciones persistentes
- Comentarios sobre la orientación sexual
- Exhibicionismo
- Piropos groseros
- Otras conductas parecidas

¿Qué comportamientos pueden considerarse como conductas de hostigamiento o acoso laboral?

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.



ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.



¿Qué debe hacer la trabajadora o trabajador cuando considera que es víctima de un acoso sexual o acoso por razón de sexo o bien hostigamiento o acoso laboral?

Manifiestar una queja, verbalmente o por escrito, a la coordinadora de personal, ya sea presencialmente en la oficina, o al telf. 971 479 479 o bien al correo electrónico info@limpiezascandor.es. En caso de que la queja tuviera relación con la coordinadora, al gerente de la empresa, directamente.

En cualquiera de los casos la queja podrá hacerse a través de los representantes de los trabajadores (Telf. 616 66 80 24 / 672 21 95 56)

¿Qué hará la coordinadora de personal?

Junto con la gerencia, investigará la denuncia sin demora y con respeto a la intimidad de las partes implicadas, con confidencialidad y garantizando la presunción de inocencia.

La investigación comprenderá como mínimo la toma de declaración del denunciante, del denunciado, de testigos y mandos intermedios.

La información recabada estará a disposición únicamente de la gerencia y de las autoridades pertinentes.

Si los hechos se considera que pueden ser constitutivos de algún delito, se informará a la víctima para que a su vez formule la denuncia correspondiente.

¿Qué medidas se tomarán?

En función de la investigación podrán adoptarse las medidas que la gerencia estime más convenientes, que podrán ser:

- Realizar una mediación para que pueda adoptarse una solución entre las partes afectadas
- Cambios de horarios o de centro del personal afectado (en beneficio de la persona perjudicada)
- Sanciones en función de la gravedad de los hechos (desde amonestaciones a despido)
- Rescisión de contratos con clientes (cuando el cliente sea el causante)
- Información a los clientes para que tengan conocimiento de los hechos y puedan adoptar las medidas que eviten este tipo de comportamientos.
- Solicitud de intervención del servicio de prevención de riesgos laborales

Se acuerda publicar este documento en el tablón de anuncios y página Web www.limpiezascandor.es

VºBº Los representantes de los trabajadores.