

PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL ANTE EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DENUNCIA - RECLAMACIÓN - QUEJA
comitedeigualdad@multianau.com

INVESTIGACIÓN por parte de la
Comisión de Igualdad

MEDIDAS CAUTELARES

INFORME Y CONCLUSIONES

SEGUIMIENTO - CUMPLIMIENTO - SANCIÓN

PREGUNTAS PARA DETECTAR EL ACOSO POR LA VÍCTIMA.

- ¿Estoy de acuerdo con el comportamiento?
- ¿Me molesta el comportamiento?
- ¿El comportamiento viola mi dignidad como persona?
- ¿Se viola mi derecho a trabajar con dignidad en un entorno de trabajo seguro?

QUÉ DEBES SABER.

- Tienes derecho a establecer límites. Decir NO a situaciones incómodas.
- Ante una agresión realizarse siempre exámenes médicos.
- Custodia de documentos. Pruebas.

#LimpiamosLaDesigualdad

Recuerda que ante este tipo de actuaciones debes dirigirte a la Comisión de Igualdad

comitedeigualdad@multianau.com



#LimpiamosLaDesigualdad

multi  nau
Facility Services

C/. Salamero · 9
2430 | Graus · Huesca

C/. A · 24 | Pol. Ciudad del Transporte
50820 | San Juan de Mozarrifar · Zaragoza

C/. Can Rosés · 20 | Nave 5
08940 | Cornellá de Llobregat · Barcelona

C/. Oficio · 6 | Pol. Ind. Los Olivos
28906 | Getafe · Madrid

C/. Celulosa · 71 | Pol. Ind. La Negrilla
41016 | Sevilla

multi  nau
Facility Services



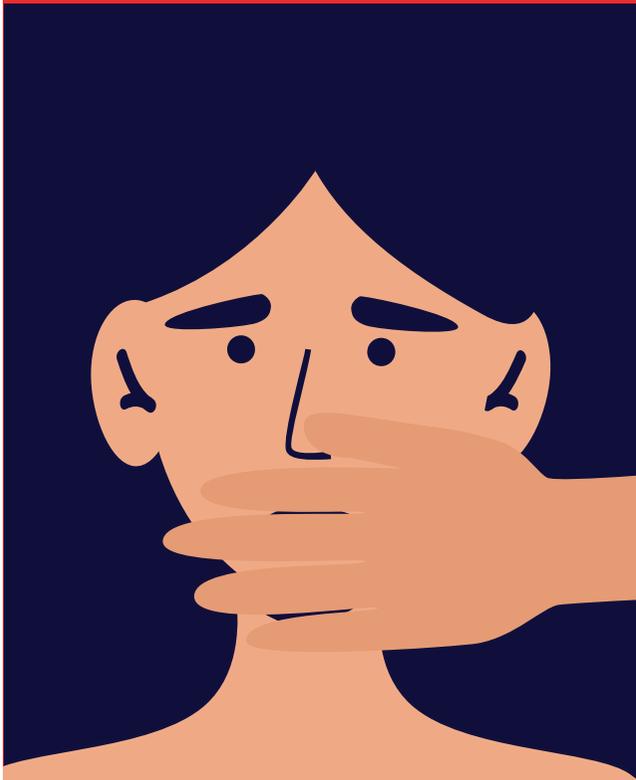
Al acoso sexual
y/o por razón de
sexo

 IGUALDAD EN LA
EMPRESA

 PLAN DE
IGUALDAD
#LimpiamosLaDesigualdad



Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.



Multianau S.L. manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual ni el acoso laboral en ninguno de sus centros de trabajo. En virtud de este derecho la empresa dispone, dentro de su II Plan de Igualdad Grupo Multianau, de un Protocolo para la Prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que permite proteger a las personas de según qué situaciones.

#LimpiamosLaDesigualdad

ACOSO SEXUAL

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.

DENUNCIAS: comitedeigualdad@multianau.com

EJEMPLOS:

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir las siguientes, que no son excluyentes de otras:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes (correo electrónico o WhatsApp) de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona que afecten a su integridad o indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que se asocien con las mejoras de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo.

#LimpiamosLaDesigualdad

ACOSO LABORAL

El mobbing es el nombre con el que se conoce al acoso laboral.

Se trata de una situación que se produce en el lugar de trabajo y consiste en acosar a la persona trabajadora de forma continua y reiterada, con la intención de atentar contra su integridad.

El acoso laboral se puede producir de muchas formas: amenazas, violencia psicológica, agresiones verbales, burlas, acorralamiento, eliminación de funciones...

DENUNCIAS: Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Prevención de Riesgos Laborales o Superior Jerárquico.

EJEMPLOS:

- Dejar a la persona sin nada que hacer o asignarle tareas sin valor como excusa para achacarle después de falta de rendimiento.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Acciones de represalia a las personas que plantean quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los/las que han colaborado con las personas reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Agobiar y sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de entrega para abocarla al fracaso.
- Amplificar de manera injustificada errores pequeños o insignificantes.
- Inducir a la persona trabajadora a cometer errores, por ejemplo, modificando las tareas a realizar o sus responsabilidades sin decirle nada.
- Interrumpirle continuamente impidiendo que se exprese.

#LimpiamosLaDesigualdad