

GUÍA UGT



Seguridad Privada y
Servicios Auxiliares
FeSMC

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

SECCIÓN
SINDICAL
ESTATAL
UGT EULEN
SEGURIDAD

UGT



Seguridad Privada y
Servicios Auxiliares
FeSMC

A partir de la firma del plan de igualdad la empresa EULEN va a contar con medidas de **prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, por tanto**, la empresa debe promover condiciones de trabajo adecuadas que eviten estos comportamientos y actitudes. Para ello, debe vertebrar procedimientos específicos que dan el tratamiento garantista a denunciante y medidas cautelares a denunciado. Desde el plan de igualdad, se articulan los procedimientos a través de un **protocolo específico** de obligado cumplimiento para la empresa, por el que se puedan llevar a cabo actuaciones de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Por todo ello, en los planes negociados entre las partes empresarial y social, nuestro sindicato, UGT, actuará como sindicato representativo y legitimado y se formalizará mediante este instrumento, con regulación legislativa en lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.



Sección sindical de UGT en EULEN informa:

Nuestros y nuestras representantes sindicales se forman, desde los distintos cauces disponibles, esto es, empresa y/o a través de los cursos que oferta nuestro sindicato UGT, en materia de igualdad y acoso, para contribuir en EULEN a la transformación de la cultura organizacional, así como la prevención temprana de los conflictos.

¿Cual es la importancia de que UGT participe y negocie?

Que UGT, haya formado parte de la mesa negociadora del plan de igualdad y pueda promover este protocolo de actuación, significa un elemento de madurez institucional y refleja la búsqueda de la garantía de un nivel adecuado de cumplimiento normativo.

Contar con un protocolo negociado, para UGT supone, de un lado, tolerancia cero ante estas situaciones y, por otro y, desde el enfoque de la perspectiva de género que caracteriza a nuestro sindicato, convertir este marco normativo en un verdadero sistema de protección y cultura preventiva frente a cualquier forma de violencia en el trabajo.

Desde UGT vigilaremos, tanto su implantación práctica, así como el conocimiento por parte de la plantilla, de los procedimientos concretos, minimizando la brecha entre formalización y operatividad, al tratarse de una estructura amplia con plantillas descentralizadas, donde la difusión documental no siempre se traduce en un conocimiento efectivo.





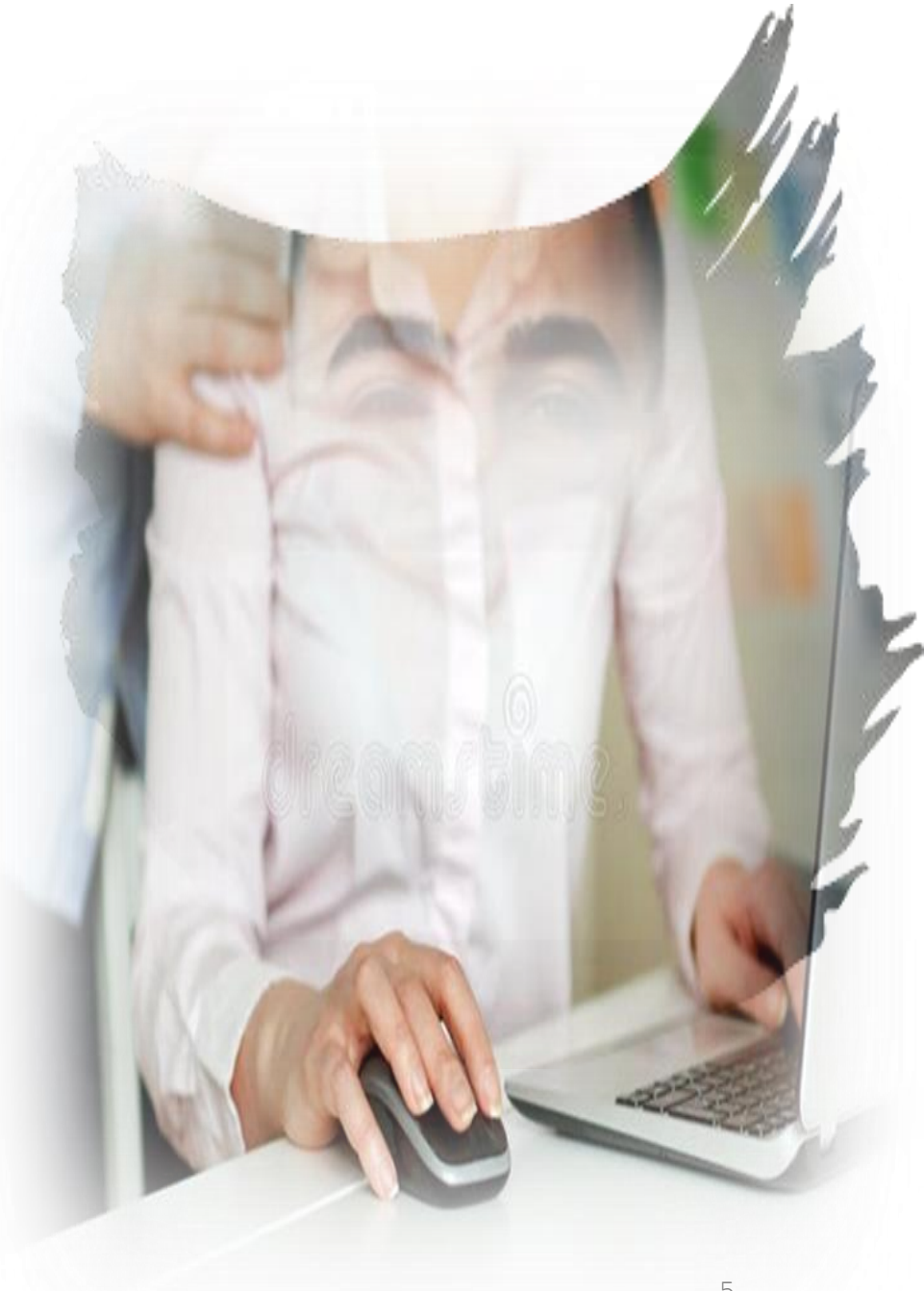
¿Cómo participamos?

Al formar parte, de forma imparcial, en los procesos instructores que se lleven a cabo tras la denuncia, concretamente en las fases de investigación y resolución, podremos ser garantes de los siguientes elementos que intervienen:

- 1 - Los derechos de las personas afectadas y su protección.
- 2 - La confidencialidad de las actuaciones y no represalia.
- 3 - Los plazos razonables en el proceso de instrucción.
- 4 - Una vigilancia activa de los valores corporativos que refleja la empresa en su ideario.
- 5 - La coordinación entre instrumentos y la generación de indicadores de seguimiento.
- 6 - La integración plena de la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales y su denuncia desde el sindicato.
- 7 - La sensibilización continuada.

¿Qué denunciar?

- Todas aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.
- Conductas constitutivas de acoso sexual como 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.
- Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.




¿Qué denunciar ?

- La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.
- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.



¿Dónde?

- 
- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
 - b) En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).
 - c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
 - d) En el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
 - e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
 - f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.



¿Dónde denunciar?

Así mismo, desde UGT, seremos vigilantes de que el procedimiento sea accesible a través del canal de denuncia interno previsto por la empresa. Las denuncias se realizarán al correo:

[Comisioninstructora.seguridad@eulen.co](mailto:Comisioninstructora.seguridad@eulen.com)

m

UGT



Seguridad Privada y
Servicios Auxiliares
FeSMC

AVANZAMOS