IMPRESCINDIBLES

HOJA INFORMATIVA
Sª MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

Valencia en nuestro corazón

UGT Servicios Públicos

IMPRESCINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

Sª MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES UGT SERVICIOS PÚBLICOS

NOVIEMBRE 2024

ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:
Romper el circulo del silencio.

TUS PALABRAS CUENTAN:
Acoso sexual y por acoso por razón de sexo

LA REALIDAD EN CIFRAS:
32% de las víctimas en la UE señalaron que el agresor había sido un superior jerárquico, un compañero o un cliente.

ASESORIA EN IGUALDAD:
¿Qué consecuencias tiene el acoso sexual?

HERRAMIENTA:
PROTOCOLO DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS

SINDICALISMO EN ACCIÓN:
Actuar para eliminar el acoso sexual y por razón de sexo.

PRÓXIMAS ACCIONES

EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO SON VIOLENCIA MACHISTA

El acoso sexual y por razón de sexo que se produce en el empleo tiene un impacto negativo sobre la trayectoria de las personas que lo sufren, pudiendo conducirlas a la propia expulsión del mundo del trabajo.

Desde UGT Servicios Públicos con motivo del 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujeres, creemos que es fundamental poner el foco sobre este tipo de violencia machista e implicarnos en fortalecer los recursos, materiales y humanos, destinados a eliminarla para construir centros de trabajo libres de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo.

En consecuencia, en IMPRESCRINDIBLES de NOVIEMBRE pretendemos aportar información, datos, herramientas y propuestas para avanzar en su eliminación.

NUESTRA MIRADA

Romper el circulo del silencio

En las últimas semanas hemos visto un rechazo contundente hacía la violencia sexual. Esa respuesta se ha ido construyendo poco a poco y en este artículo vamos a intentar aportar datos para el análisis de dicha evolución. Intentando realizar un breve repaso sobre hitos sociales y legislativos, internacionales y más locales. Teniendo siempre presente que el recorrido para garantizar espacios seguros sin violencia machista es aun un camino largo a recorrer.

Comenzamos con datos de esperanza, para abordar uno de los problemas más arraigados el mundo del trabajo. En 2018, según el Estudio sobre percepción social de la violencia sexual, elaborado por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, era ampliamente rechazada la idea de que la mujer "provoca" el acoso, así lo opinaban el 80% de las personas encuestadas. Tampoco se creían que lo inventase, el 75%, o lo exagerase, el 60%. Existe por tanto un cambio en nuestra sociedad sobre la violencia sin embargo la realidad sigue siendo abrumadora: según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1 de cada 5, el 22,8%, de las personas a nivel mundial han sufrido hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Que las mujeres hayan sido sometidas a conductas indeseadas de naturaleza sexual en el entorno laboral viene de lejos, la relativa novedad es la conceptualización de dichos compartimientos y la puesta en marcha de acciones para eliminarlos.

Hagamos memoria. Entre 194-75, las feministas americanas de la Universidad de Cornell (Nueva York), en el marco de un estudio sobre la experiencia laboral de las mujeres en la universidad, identificaron conductas comunes en los varones en el trabajo que comprendían miradas, comentarios, tocamientos, requerimientos sexuales e incluso, en algunos casos, violación, conductas que fueron denunciadas como impropias de las relaciones laborales. También en ese tiempo Carmita Wood o Diane Williams interpusieron demandas en los juzgados por estas mismas cuestiones. Entre unas y otras, se dieron cuenta que hablaban de lo mismo y contribuyeron a conceptualizar lo que hoy entendemos por **"acoso sexual"**.

Ponerle nombre posibilitó comenzar su desarrollo a nivel jurídico y legislativo. Antes de los años setenta el acoso sexual nunca había sido tipificado como delito. Las organizaciones de mujeres a nivel mundial utilizaron los cauces de Naciones Unidas (ONU) para cambiar las estructuras jurídicas de ámbito internacional. La ONU declaró 1975-1985 como Decenio de la Mujer. En 1979 se creó la "Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW), y en 1993, y gracias a la presión de movimientos y organizaciones de mujeres, se incluyó en esta declaración que la violencia es una "forma de discriminación" contra la mujer.

Posteriormente, en 1995, en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, en Beijing, se aprobó la Plataforma de acción que incluyó la erradicación del acoso sexual. A este nivel, es importante señalar que en junio de 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) instrumentos mediante los cuales la comunidad internacional indicó que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deben acabar.

En el ámbito europeo, el acoso sexual ha sido abordado desde el plano normativo e institucional a través de Directivas, Resoluciones, Recomendaciones y las Estrategias para la igualdad. De forma breve mencionaremos tres actos normativos en diferentes momentos. Así, 1976, la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo señala que las conductas no deseadas de naturaleza sexual en el trabajo, son inaceptables. En 1991, la Recomendación 92/131 relativa a la protección de hombres y mujeres en el trabajo habla de prevenir y combatir el acoso sexual. Y ya en el s.XXI en las Estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres, el acoso sexual se incluye como la violencia contra las mujeres.

A nivel estatal, el acoso sexual laboral se comenzó a abordar a mediados de los ochenta, con la realización de trabajos e investigaciones que, en un primer momento, se concibieron dentro de la acción sindical y, posteriormente, abarcaron aspectos jurídicos. Sin embargo, los grandes avance en la regulación jurídica del acoso sexual y el acoso por razón de sexo tuvieron lugar mediante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual. En estas legislaciones se define el fenómeno y se establecen las herramientas para su prevención, tratamiento y eliminación. Así en el RD 901/2020 se señala que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

Este breve hilo temporal en materia legislativa del abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, a tres niveles, nos permite ver ciertas mejoras. Los avances normativos, en paralelo a la evolución de la sociedad hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres y la acción sindical que negocia planes de igualdad y protocolos están forzando a las empresas a involucrarse más. Sin embargo, es importante tener presente los datos que nos muestran que el 40,4% de las mujeres de 16 años o más residentes en España han sufrido acoso sexual en algún momento de su vida. Y que el 27% de esos acosos procedieron de alguien “del trabajo”. Aproximadamente 1 de cada 3 de ellos tuvieron como protagonista a un superior jerárquico.

El abuso sexual y por razón de sexo es una realidad que debemos afrontar a través de la sensibilización, formación, aplicación de herramientas y acompañamiento de las personas implicadas de modo que podamos garantizar lugares de trabajo saludables.

La realización de formación y campañas pueden contribuir a la prevención general pero también a la identificación de lo que está sucediendo. Así como de forma práctica, al manejo de los protocolos de forma que se oriente sobre los procedimientos y las acciones a llevar a cabo, promoviendo la denuncia y el acompañamiento hasta el final del proceso de justicia y reparación, tratando así de romper el círculo de silencio.

TUS PALABRAS CUENTAN

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Ley 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, de modo que vamos a comenzar por las definiciones presentes en dicha legislación:

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" (art. 7.1).

Para comprender qué es el acoso sexual se deben destacar tres elementos claves:

- Es un **comportamiento no deseado** ni querido por la persona que lo recibe.
- Es un **comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales**. Esto abarca desde conductas aparentemente sin importancia como bromas ofensivas o comentarios denigrantes sobre la apariencia física, hasta acciones muy graves como el forzar a alguien a mantener relaciones sexuales.
- Es importante que **la intencionalidad no exonera de la responsabilidad**. Es decir, que el objetivo de quien inicia las acciones no importa, porque en caso contrario una persona que sufre una situación de acoso tendría que soportarla por el mero hecho de que quien acosa no tiene el objetivo de perjudicarla.

Posteriormente en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se ha establecido que el **acoso sexual es una forma de violencia sexual**, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Algunos ejemplos de acoso sexual serían:
1.- Conductas verbales: supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual o bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
2.- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
3.- Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados,acercamiento físico excesivo e innecesario.

Volviendo a la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres donde también se definió:

Acoso por razón de sexo: "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2).

Entre las situaciones que pueden considerarse acoso por razón de sexo podemos destacar tres grandes grupos que abarcan comportamientos y actitudes muy diversas:

- **De una trabajadora por el hecho de ser mujer.** Por ejemplo las bromas sexistas, ridiculizar las capacidades intelectuales de las mujeres, ignorar aportaciones o comentarios porque sean planteados por una mujer.
- **De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad**. Por ejemplo, asignar a mujeres que han comunicado estar embarazadas tareas sin sentido o establecer plazos de entrega de trabajo que no se pueden cumplir. También puede ocurrir que, al reincorporarse de una baja de maternidad, se les asignan trabajos de menor responsabilidad que su categoría profesional.
- **De un/a trabajador/a por razón de su género.** Estas situaciones están relacionadas con el concepto de género y se plantean cuando se ridiculiza a una persona que realiza tareas o tiene comportamientos que tradicionalmente se asignan a otro género, por ejemplo el ridiculizar a hombres que son enfermeros o a trabajadores que solicitan el permiso de paternidad.

Algunos ejemplos:
1.- Ataques con medidas organizativas: juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades o órdenes contradictorias o imposibles de cumplir entre otras.
2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria como ignorar la presencia de la persona o no permitir que la persona se exprese.
3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima tales como amenazas y agresiones físicas o amenazas verbales o por escrito.
4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional tal como manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la degradación y la ridiculización.

Es importante tener en cuenta que en ambos tipos de acoso existen niveles de gravedad que se clasifican y definen como:

LEVE: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual,piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE: Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual,etc.

Para poder conocer más ejemplos puedes consultar el **Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de UGT Servicios Públicos.**

LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

Compartimos datos que nos permiten aterrizar el acoso sexual y por razón de sexo en el mundo del trabajo a nivel internacional, europeo y estatal:

La violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno generalizado en todo el mundo.

- Según la OIT, **1 de cada 5 personas en empleo (el 22,8%) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso** en el trabajo durante su vida laboral. OIT 2021.

- El **90% de las víctimas de acoso sexual en el empleo son mujeres.** Las encuestas muestran que el acoso sexual afecta de manera desproporcionada a las mujeres más jóvenes. Las mujeres migrantes también registran mayor probabilidad de sufrir cualquier forma de violencia y acoso en el trabajo. Y es también común que sea percibido y experimentado por mujeres con un título universitario y mujeres en los grupos ocupacionales más altos. Estas evidencias contribuye a la idea que este tipo de violencia machista afecta a cualquier mujer, en cualquier espacio y de todas las condiciones socioeconómicas.

- En **1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción**, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

190

- El **Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) fueron adoptados en junio de 2019,** en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La comunidad internacional indicó claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van tolerarse y deben acabar. Estos instrumentos fundamentales fueron elaborados por los actores del mundo del trabajo y establecen un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

A nivel europeo:

- En la **Unión Europea 1 de cada 2 mujeres (55 %) ha sufrido acoso sexual al menos una vez desde los quince años**.
- La proporción de mujeres que han experimentado algún comportamiento no deseado con connotación sexual en el lugar de trabajo **varía de un Estado miembro a otro y oscila entre el 11% y el 41%.**
- La mayoría de los casos de acoso sexual en el trabajo se producen entre compañeros y en muchos casos por parte de superiores jerárquicos; **el 32% de todas las víctimas en la Unión Europea señalaron que el agresor había sido un superior jerárquico, un compañero o un cliente.**

A nivel estatal:

- Según Macroencuesta 2019 el 40,4% de las mujeres de 16 años o más residentes en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida. **El 27% de esos acosos procedieron de alguien "del trabajo",** y aproximadamente un tercio de ellos tuvieron como protagonista a un superior jerárquico; los dos tercios restantes procederían de otras personas del trabajo ("compañeros" del mismo rango, colaboradores, clientes).
- **Más de 8 millones de mujeres declaran haber vivido situaciones de acoso sexual y 1.4 millones de mujeres en España sufrieron acoso sexual en el ámbito laboral.**
- **90% de las víctimas de delitos sexuales contra la libertad sexual son mujeres y niñas y el 95% de los responsables de estos delitos contra la libertad sexual son hombres. Ministerio Interior, 2023.**
- Si bien cualquier mujer trabajadora puede sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, estudios previos han mostrado que hay **mayor riesgo de sufrir acoso** entre las mujeres que se encuentran en alguna de las situaciones siguientes: **si son jóvenes, si no tienen pareja estable, si trabajan en entornos muy masculinizados o en los que predomina una cultura de grupo marcadamente sexista, si están en situaciones laborales, sociales y económicas especialmente precarias, informales o inestables, si son migrantes, etc.**

27%

- En cuanto a los acosadores, son mayoritariamente varones, pueden ser superiores jerárquicos, compañeros o clientes, y pueden pertenecer a cualquier estrato social, nivel ocupacional, edad o categoría profesional.

ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE EL ACOSO SEXUAL?

Son especialmente negativas para las víctimas ya que puede repercutir en su salud mental y física; desde trastornos por ansiedad, estrés, depresión, hasta dolores de cabeza, problemas psicosomáticos, etc. Además, se suelen desarrollar sentimientos de baja autoestima, indefensión, inseguridad, ira, etc. Afectando además en las relaciones personales y familiares.

También se verán afectadas las empresas si no se pone freno y previene este tipo de conductas, ya que pueden ver un aumento de las bajas y el absentismo, una disminución de la productividad y la calidad del trabajo de la víctima afectada, un ambiente de trabajo enrarecido y tenso. Además, si estos casos transcienden a la opinión pública, se enfrentarán a una pérdida de reputación y un daño para su imagen y la posible pérdida de confianza del resto de empleados, lo que puede acabar derivando en pérdida de talento.

Con la Ley de garantía integral de la libertad sexual, las empresas también pueden tener responsabilidad penal si uno de sus miembros comete acoso sexual en el trabajo y la empresa no cuenta o no ha dispuesto de los medios necesarios para prevenirlo o puesto en marcha el protocolo contra el acoso sexual.

¿CUANDO SE APLICA EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

El protocolo será de aplicación a las situaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco 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).
- En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

HERRAMIENTAS

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS

Existe acuerdo entre quienes estudian el acoso sexual y por razón de sexo acerca de que son problemas sociales que vienen de lejos y al que se le han acuñado términos nuevos. Tal es así que se reconoce, como un problema cada vez más grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que es necesario abordar y eliminar.

Desde hace ya casi tres décadas en las Encuestas Europeas sobre Condiciones de Trabajo se analiza este fenómeno y se concluye que el acoso sexual no es algo esporádico. La Organización Internacional del Trabajo señala que 1 de cada 5 personas en el empleo (el 22,8%) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral.

Ante esta realidad, las empresas y administraciones públicas tienen un importante papel en su gestión de incorporar compromisos contra acoso sexual y por razón de sexo, garantizando y protegiendo los derechos de las trabajadoras víctimas.

Desde UGT Servicios Públicos, como agente social presente en los centros de trabajo queremos contribuir y colaborar para prevenir, acompañar y actuar ante acoso sexual y por razón de sexo, y por tanto, construir espacios seguros trabajo. Por todo ello, hemos diseñado el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**, al que se invita a poner en práctica en todas empresas y administraciones públicas.

El **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO** cuenta con diez apartados: que van desde la aclaración de los términos, los principios de actuación o los procedimientos de modo que contribuya a su aplicación.

El objetivo de este protocolo es promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a libres de toda violencia en el ámbito laboral.

A través de esta herramienta también se pretende sensibilizar a las personas trabajadoras para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de estos tipos de acoso.

SINDICALISMO EN ACCIÓN

ACTUAR PARA ELIMINAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Son necesarios servicios públicos dotados de herramientas y recursos, que puedan tanto prevenir, como atender, realizar seguimiento y eliminar toda de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que tengan lugar en sus centros de trabajo:

1.-DESARROLLAR UN SISTEMA DE ACTUACIÓN Y COORDINACIÓN INTEGRAL

En los centros de trabajo se necesita de un sistema con capacidad de impulsar, coordinar y diseñar herramientas y actuaciones que posibiliten eliminar toda situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.- FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN.

Con el objetivo de conocer en profundidad de la realidad que supone del acoso sexual y/o por razón de sexo de modo que se posibilite la eliminación de los principios y creencias que la perpetúan.

3.- FACILITAR FORMACIÓN.

Las y los trabajadores públicos deben poder optar a formación para un adecuado conocimiento del acoso sexual y/o por razón de sexo de modo que se posibilite tanto su prevención como identificación, tratamiento y eliminación de los centros de trabajo.

4.- CONTAR CON UN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El protocolo debe contener medidas tanto de sensibilización, detección y prevención, como el procedimiento de investigación y de sanción correspondientes. En la comisión de protocolo es imprescindible que la representación legal de las personas trabajadoras formen parte de la misma

5.- IMPULSAR LA REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS.

Son necesarias las campañas de sensibilización, información y prevención dirigidas al conjunto de las y los trabajadores de los servicios públicos para la identificación, tratamiento y reparación del acoso sexual y/o por razón de sexo.

6.- FORTALECER LOS RECURSOS.

Destinados a la atención del acoso sexual y/o por razón de sexo, de modo que la atención a las víctimas tenga el carácter integral que necesitan.

7.-ASEGURAR LAS CONDICIONES LABORALES Y UN EMPLEO DE CALIDAD PARA LAS VÍCTIMAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

8.- INTRODUCIR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ASÍ COMO EN LOS PLANES DE IGUALDAD, GARANTÍAS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA LAS VÍCTIMAS DE DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Las medidas deben ir desde el desarrollo de protocolos a la implementación de medidas tales como: apoyo psicológico, médico y jurídico especializado, así como facilitar permisos retribuidos que eviten una merma económica.

PRÓXIMAS ACCIONES:

SEGUNDO PROGRAMA

PODCAST

2ª Programa: Hablamos de Acoso.

20 de Noviembre en YouTube y Spotify

Este mes presentamos el 2° programa de nuestra 2ª temporada y como no podía ser de otra manera vamos hablar de: el acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo con las compañeras de RUGE, la parte de organización juvenil de UGT.

Montse y Luz junto a Alejandra Romeo y Alicia Ruiz van a charlar sobre qué hay de nuevo en este tipo de violencia machista que viene de lejos en el tiempo y que sigue estando presente en el mundo del trabajo. Compartiremos experiencias y herramientas para abordar esta realidad en los empleos.

También Blanca saldrá a la calles a preguntar, volvemos a los campus universitarios a ver qué opinan chicas y chicos sobre lo que se puede hacer para eliminar este tipo de acoso. Y por su parte Mónica nos trae más un buen análisis que no te puedes perder en el cuñadisimo!

Estrenamos el 20 de noviembre en la web y redes de UGT Servicios Públicos y también en YouTube y Spotify.

UGT Servicios Públicos