OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

VIOLENCIA LABORAL

OBLIGATORIEDAD E INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL E INDICADORES DE RIESGO

EDURNE ELORZA GARCIA
Técnica en PRL del Centro Territorial de Osalan en Gipuzkoa

1. Definición acoso sexual y acoso por razón de sexo

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

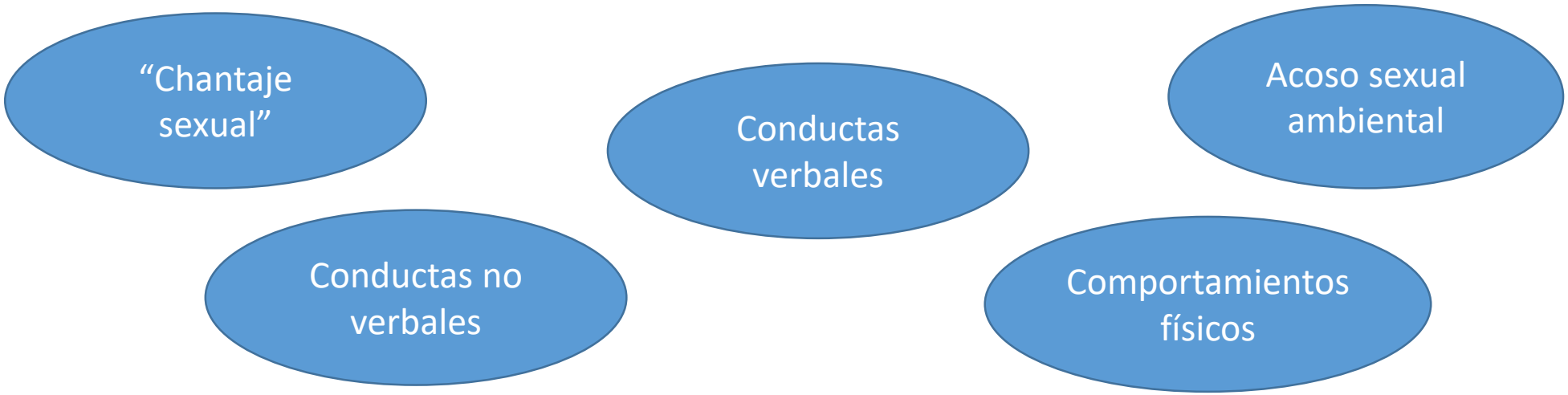
Dentro de las CONDUCTAS DE VIOLENCIA:

- **Acoso discriminatorio:** "toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo".
  - **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". **-> Acoso discriminatorio.**
  - **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". **-> Acoso discriminatorio.**

NO SISTEMATICIDAD

1.- Definición acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Lo que **diferencia al acoso sexual** de los demás tipos de acoso es que, en este caso, **la conducta prohibida tiene un carácter sexual** (tocamientos, insinuaciones, bromas o chistes sexuales, gestos obscenos, exhibición de pornografía, etc.). Ahora bien, **no es necesario que exista un "ánimo libidinoso"** -es decir, que el agresor se sienta sexualmente atraído por la víctima-, dado que, en ocasiones, los comportamientos sexuales se utilizan simplemente como una manera de ejercer, mantener o exhibir una **relación de poder y dominación**.



El acoso sexual y por razón de sexo son ACOSOS DISCRIMINATORIOS, en los que subyace una FINALIDAD DE DOMINIO Y LA PERPETUACIÓN DE LOS ROLES ATRIBUIDOS A LOS SEXOS.

2.- Aportaciones del marco normativo

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
  - Definiciones
  - Dos aspectos: Que es acoso discriminatorio + que el abordaje debe hacerse desde la salud laboral.
  - Medidas a adoptar + con representación de las y los trabajadores y que tiene que estar abordado en los planes de igualdad de las empresas.
- **Decreto de desarrollo: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: concreta** el artículo 46, en el que establece que las empresas obligadas por dicha ley a elaborar planes de igualdad deberán previamente **elaborar un diagnóstico** negociado con la representación de las y los trabajadores y, entre las materias que debe contemplar dicho diagnóstico, **obliga a abordar la "i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo." (Art. 46.2).**
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual:** violencia sexual (acoso sexual ambiental no solo conductas) y entre los riesgos hay que *evaluar el riesgo de violencia sexual:*
  - promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
  - arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
  - *e incluir, en la valoración de los riesgos, la violencia sexual.*
- **Convenio 190 OIT:** ratifica los dos aspectos: es *discriminatorio y es violencia laboral.*

3.- Conclusiones-Pasos

- **Es discriminatorio y es violencia laboral**. Implica coordinación igualdad-prevención.
- **Todas las empresas** tienen que prevenirlo y disponer de medidas para abordarlo. Medidas básicas:
  - Que *los equipos preventivos se formen en materia de igualdad* y prevención de la violencia contra las mujeres.
  - *Declaración de principios* de la dirección con rechazo explícito a los comportamientos y actitudes machistas y discriminatorias y campañas de información y sensibilización para promover una cultura preventiva con perspectiva de género. Contundencia ante casos.
  - *Formación a toda la plantilla* sobre igualdad y violencia contra las mujeres para que sepan identificar y promover comportamientos y actitudes más igualitarias.
  - *Hacer una gestión preventiva con perspectiva de género* (En todas las etapas y acciones preventivas). pautas_integracion_prl.pdf (euskadi.eus)
    - ER contemplar estos riesgos en la evaluación de riesgos psicosociales.
      - Factores de riesgo.
      - Metodologías cuantitativas y cualitativas.
    - Adoptar las medidas preventivas oportunas.
    - Disponer de un procedimiento o protocolo de actuación.

- **Las empresas de más de 50 personas trabajadoras**:
  - Hacer un *diagnóstico sobre el grado de igualda*d en la empresa (y qué se ha hecho en materia preventiva con perspectiva de género) y un *plan para la igualdad.*
  - Incorporar todas las *medidas preventivas en el plan de igualdad* (en el apartado de SSL con perspectiva de género) *y negociarlo* con las y los representantes de las personas trabajadoras.

4.- Gestión del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Proceso de gestión del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo

- El primer paso sería **chequear la situación de la actividad preventiva** actual de la empresa, para integrarla en el Plan de Prevención. No tiene sentido, por ejemplo, disponer de un protocolo específico de actuación contra el acoso laboral cuando no existe una evaluación de riesgos psicosociales. De este modo también **evitaremos duplicar procesos o estructuras**.
- Siendo el acoso sexual y por razón de sexo considerado un **riesgo psicosocial**, el siguiente paso sería **evaluar los factores de riesgo referentes** al entorno y la organización de trabajo, especialmente aspectos como la igualdad, el trato justo, el apoyo social y técnico, la estabilidad laboral, entre otros.

4.- Gestión del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Factores psicosociales de riesgo

FACTORES EXTERNOS

- Conjunto de valores y normas de la sociedad.
- Mayor exigencia de competitividad.
- Falta de corresponsabililidad en los cuidados y en el trabajo doméstico por parte de los hombres y las instituciones
- Situación laboral más precaria de las mujeres.

Fuente: "ORIENTACIONES PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL". Osalan, 2019.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201905/es_def/orientaciones_preven_acososexual.pdf

FACTORES INTERNOS

- **Gestión:** Ausencia de política de igualdad y de resolución de conflictos, segregación horizontal y vertical, falta de intervención…
- **Organizativos:** Inadecuado diseño de los puestos de trabajo, niveles extremos de exigencia, falta de política de conciliación…
- **Culturales:** Permisividad ante ciertas conductas, puestos y tareas en función de creencias sexistas, participación desigual de mujeres y hombres, negación respecto al acoso sexual y por razón de sexo…
- **Liderazgo:** Falta de formación en materia de igualdad, autoritarismo o excesiva permisividad, valores tradicionalmente masculinos…

4.- Gestión del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Evaluación del riesgo

Para identificar y evaluar estos factores de riesgo, será la **evaluación de riesgos psicosociales** la herramienta a utilizar, siendo imprescindible la consulta y participación de todo el personal implicado.

La NTP 450 del INSST indica las fases a seguir para dicha **evaluación**:

1. Determinar la necesidad de actualizar o revisar la evaluación psicosocial.

2. Aproximación al estudio: Repasar bibliografía existente sobre el tema, puestos de trabajo que se vayan a valorar, así como entrevistarse con personas que puedan dar distintos puntos de vista sobre el tema (dirección, servicios preventivos, el departamento de personal, mandos intermedios, etc.).

3. Determinar los riesgos que se han de analizar: **Identificaremos situaciones diferenciales** entre hombres y mujeres **en áreas clave**, así como posibles situaciones de mayor vulnerabilidad.

Recogida de información de forma oral y escrita (organigrama desagregado por sexo, horarios, características de la plantilla (sin olvidarnos del personal de tareas auxiliares como limpieza, mantenimiento, etc.), absentismos, formación, cambios de puesto, actas de las reuniones, etc.).

Diagnóstico de situación en materia de acoso sexual y por razón de sexo:

La **realización de encuestas** puede ser una herramienta complementaria muy interesante. Pueden servir de ejemplo los siguientes *cuestionarios, que cada empresa debería de adaptar a su situación personal*:

- HOSEL https://www.redalyc.org/pdf/730/73029399002.pdf
- Herramientas para la detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género (UGT).http://www.lrmcidii.org/wp-content/uploads/2012/10/Guia_acos.pdf
- Analyse d'une situation de sexisme au travail pour enrichir votre plan de prévention. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail -ANACT. https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-comment-traiter-un-cas-webinaire-44

Los **cuestionarios de clima laboral**, también nos pueden aportar muchos datos interesantes, en los que podremos incluir preguntas que ayuden a identificar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

4. Diseño del estudio:

- ***Identificaremos*** *a los trabajadores y trabajadoras expuestas* a dichos riesgos y precisaremos en *qué sectores, departamentos, puestos de trabajo, etc.* se va a analizar.
- Elegiremos la **metodología** y las técnicas de investigación a aplicar:
  - **Método cuantitativo: F-PSICO** puede resultar útil, ya que hace referencia al factor "Relaciones y apoyo social" y dentro de éste, a ítems como **"exposición a situaciones de violencia" y "exposición a discriminación".**
  - **Métodos cualitativos:** Si lo que queremos saber es el por qué las personas piensan, sienten o actúan en la manera que lo hacen, deberemos utilizar métodos como los **grupos de discusión y la entrevista** semidirigida y en profundidad (NTP 296 y NTP 107).

5. Formulación de hipótesis.

6. Planificación y realización del trabajo de campo:

Avisar previamente a las personas implicadas informándoles, previendo para ello el tiempo y el lugar adecuado.

7. Análisis de los resultados:

Se realizará un informe de resultados presentando la información lo más clara posible.

8. Elaboración del programa de intervención y su seguimiento y control:

Se procederá a *discutir con las y los interlocutores sociales sobre los resultados y las medidas.*

Integrar todas las medidas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo **en la planificación preventiva** de la empresa, señalar el calendario, responsable y presupuesto. Debe hacerse seguimiento de su implantación y evaluación de su efectividad.

Indicadores

Para el **seguimiento y control** de estas medidas sería conveniente diseñar unos **indicadores de género**, con el fin de indagar en la evolución de las políticas de igualdad de la organización.

Ejemplos de **indicadores cuantitativos** de género: Número y porcentaje de mujeres y hombres que componen la Comisión contra el acoso, de casos de acoso (por tipología) que se han producido por sexo, de quejas y denuncias presentadas por sexo, procedimientos instruidos y resueltos por sexo…

Ejemplos de **indicadores cualitativos** de género: Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han producido en la organización, estudio y análisis de los canales para la presentación de la denuncia y la queja, grado de conocimiento de la plantilla de los canales existentes y de las personas encargadas, estudio y análisis del procedimiento empleado, detección de posibles carencias o virtudes en el mismo…

(punto I.4.1) del documento de UGT "Herramientas para la detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género.")

Eskerrik asko! ¡Muchas gracias!

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO