

# Laneko indarkeria: ziberjazarpena

# Violencia Laboral: el Ciberacoso

Sandra Payo Neilson – Psikosozialen taldea | Grupo Psicosociales - OSALAN

### OSALANeko JARDUERAK

- ACTUACIONES DE OSALAN

### ARRISKU PSIKOZOZIALEN MAPA BERRIKUSTEA

- REVISIÓN DEL MAPA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### Lanaren Nazioarteko Erakundearen 190. HITZARMENA

- CONVENIO 190 de la Organización Internacional del Trabajo

### ZIBERJAZARPENAREN ARRISKUARI HELTZEA

- ABORDAJE DEL CIBERACOSO

### AZKEN HAUSNARKETAK

- REFLEXIONES FINALES

## ACTUACIONES DE OSALAN EN VIOLENCIA LABORAL

### TXOSTEN TEKNIKOAK - INFORMES TÉCNICOS

- 20 TXOSTEN 14 EMAKUME 6 GIZON

### AURREZ AURREKO KONTSULTAK - CONSULTAS PRESENCIALES

- 8 EMAKUME 5 GIZON

### TRAMITAGUNE BIDEZKO KONTSULTAK - CONSULTAS TRAMITAGUNE

- 16 KONTSULTA (INDARKERIAREN ETA LANEKO JAZARPENAREN KUDEAKETA)

### PREBENTZIO-ZERBITZUETAKO TAILERRA - TALLER SERVICIOS DE PREVENCIÓN

- <https://www.osalan.euskadi.eus/ponencias-fotografias-y-video-del-quinto-taller-dirigido-al-personal-tecnico-de-los-servicios-de-prevencion-abordaje-preventivo-de-la-violencia-laboral/webosa00-contgha/es/>

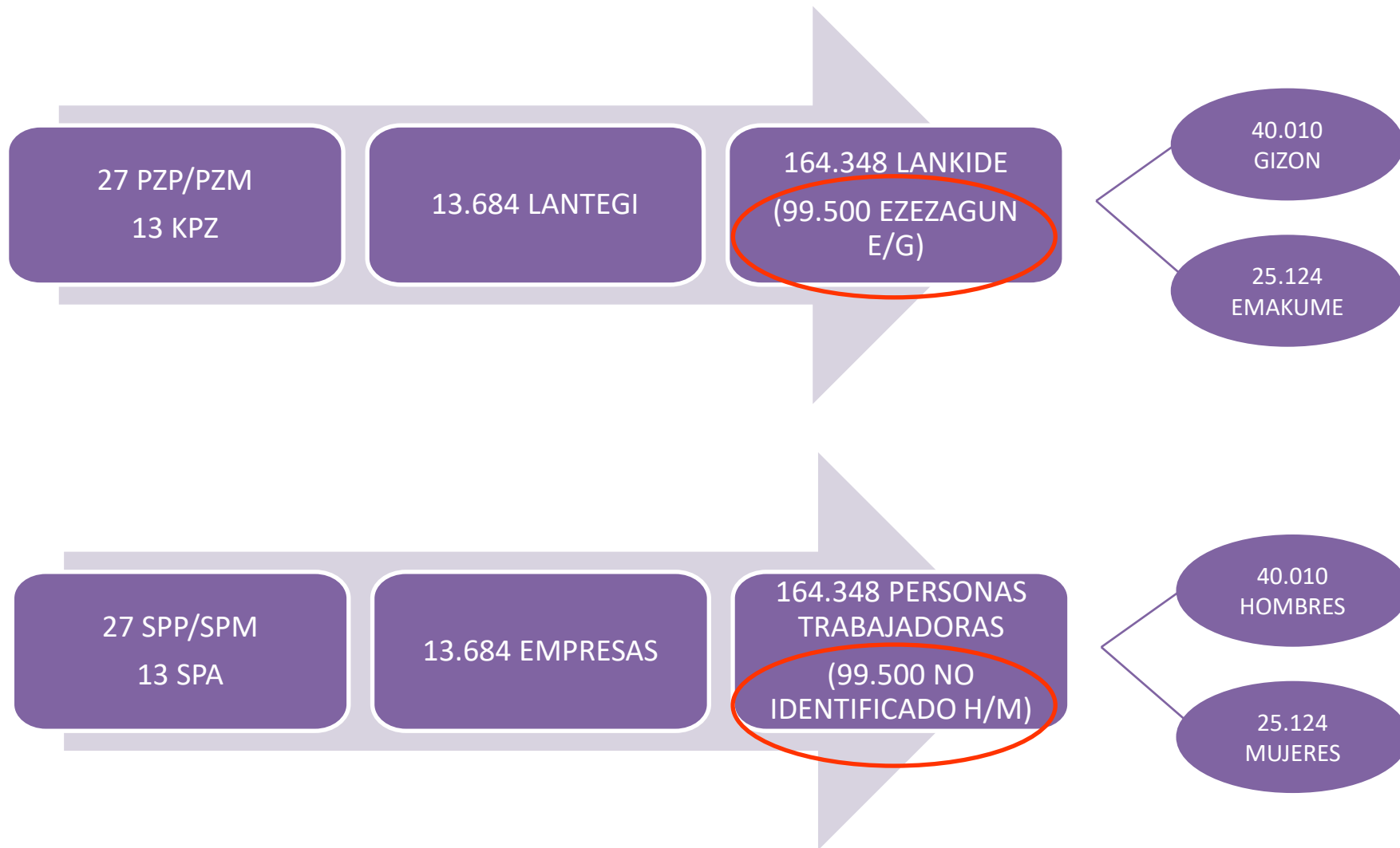
### ARRISKU PSIKOSOZIALEN MAPA - MAPA RIESGOS PSICOSOCIALES

### ZIBERJAZARPENARI BURUZKO KONTSULTAK - CONSULTAS CIBERACOSO

- 1 TELEFONOZ: 1 GIZON

# ARRISKU PSIKOSOZIALEN MAPA BERRIKUSTEA

## REVISIÓN MAPA RIESGOS PSICOSOCIALES



# ARRISKU PSIKOSOZIALEN MAPA BERRIKUSTEA REVISIÓN MAPA RIESGOS PSICOSOCIALES

## ENPRESEK EGINDAKO ESKU-HARTZEAK INTERVENCIONES LLEVADAS A CABO POR LAS EMPRESAS

38  
ESTRESA

57  
BARRUKO  
INDARKERIA  
FISIKOA

62  
KANPOKO  
INDARKERIA  
FISIKOA

74  
LANEKO  
JAZARPENA  
/GATAZKA

17  
SEXU-  
ARRAZOIE-  
GATIKO  
JAZARPENA

7  
JAZARPEN  
DISKRIMINA-  
TZAILEA

## ZIBERJAZARPENA I CIBERACOSO → 4 KASU I 4 CASOS

38 ESTRÉS

57  
VIOLENCIA  
FÍSICA  
INTERNA

62  
VIOLENCIA  
FÍSICA  
EXTERNA

74  
ACOSO  
LABORAL/  
CONFLICTO

17  
ACOSO  
POR  
RAZON DE  
SEXO

7  
ACOSO  
DISCRIMI-  
NATORIO

# Lanaren Nazioarteko Erakundearen 190. HITZARMENA

## CONVENIO 190 Organización Internacional del Trabajo



### Artículo 1.

1. A efectos del presente Convenio:

- a) La expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

---

**Artículo 3.** El presente Convenio se aplica a la **violencia y el acoso en el mundo del trabajo** que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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.

# Lanaren Nazioarteko Erakundearen 190. HITZARMENA

## CONVENIO 190 Organización Internacional del Trabajo

---



**Artículo 9.** Todo miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.



# Lanaren Nazioarteko Erakundearen 190. HITZARMENA

## CONVENIO 190 Organización Internacional del Trabajo

---



Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Lan-arloko errealitatea - Realidad en el ámbito laboral

Laneko ziberjazarpena identifikatzea

Identificar el ciberacoso laboral

Sexu-ziberjazarpena eta sexuan oinarritutako ziberjazarpena

Ciberacoso sexual y por razón de sexo

Laneko indarkeriaren fenomenoak duen zati bat

Parte del fenómeno de la violencia laboral

Ziberjazarpenaren ikuspegia prebentzio-kudeaketan txertatzea

Integrar el abordaje del ciberacoso en la gestión preventiva de la empresa

- Política de tolerancia cero
- ERP – considerar exposición a las TIC como factor de riesgo (Q y C)
- Medidas preventivas
- Protocolos de actuación – complejidad en la investigación

¿CÓMO LO VAMOS A  
ABORDAR?

FALTA DE  
CONOCIMIENTO DEL  
FENÓMENO  
CIBERACOSO

¿ABORDARLO  
MEDIANTE TÉCNICAS  
CUALITATIVAS EN LA  
ERP?

¿FALTA  
IDENTIFICACIÓN DE  
LAS CONDUCTAS DE  
CIBERACOSO?

NUEVAS  
DIFICULTADES EN LA  
INVESTIGACIÓN DE  
SUCESOS

¿HAY CASUISTICA NO  
IDENTIFICADA?

¿NOS HACE PERDER  
LA PERSPECTIVA  
PREVENTIVA?

¿SE NECESITA  
INCORPORAR A LAS  
HERRAMIENTAS DE  
ERP CUANTITATIVAS?

CIBERACOSO SEXUAL  
Y POR RAZÓN DE  
SEXO

**Eskerrik asko  
arretagatik**

-----

**Gracias por la  
atención**