

Pautas preventivas frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

30-noviembre-2018

Blanca Pérez Pérez
Técnica de PRL
OSALAN – CT Gipuzkoa

JUSTIFICACIÓN.

OBJETIVO DE OSALAN.

DATOS Y NOTICIAS

de acoso sexual en el trabajo-motivo de preocupación.

Cuando hablamos de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?

MARCO LEGAL.

Cómo gestionar el acoso sexual y por razón de sexo desde la óptica preventiva. Plan de Prevención: Evaluación de riesgos psicosocial.

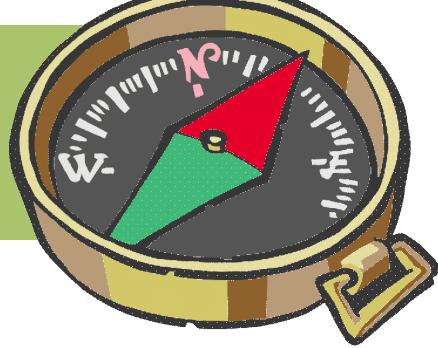
DONDE IDENTIFICAR FACTORES DE RIESGO

de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS PROPUESTAS

para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO



- Presentar una reflexión que el grupo de género ha elaborado, donde a través de una aproximación a unas primeras pautas preventivas con perspectiva de género frente al acoso sexual y por razón de sexo, poder desarrollar medidas para la igualdad entre la población trabajadora.

≡ EL PAÍS CULTURA SUSCRÍBETE

MOVIMIENTO #METOO ,

Ocho mujeres acusan a Morgan Freeman de acoso sexual

Un grupo de supuestas víctimas de abuso explica y describe a la CNN cómo el actor se comportaba inadecuadamente con ellas

ANTONIA LABORDE
Washington - 25 MAY 2018 - 11:14 CEST



292

✉️

EMO | CINCO

#MeToo: las redes movilizan a las víctimas de acoso sexual de todo el mundo tras el escándalo Weinstein en Hollywood

17 OCT. 2017 | 17:05



HARRY WINSTON

Ver comentarios >

SHEIN

COMpra AHORA

Edukia euskaraz ikusi: Oxfam Espaniako filialak lau sexu jazapen edo abuso kasu zigoritu ditu 2012tik

SOCIEDAD · ESCÁNDALO

La filial de Oxfam en España reportó cuatro casos de acoso o abuso sexual desde 2012

AGENCIAS | 15/02/2018

La organización sancionó a dos trabajadores por comentarios de carácter sexual y a otro por acoso a una compañera. Además, otro empleado fue despedido por pagar a una prostituta.



La mitad de las vascas víctimas de acoso sexista en el trabajo se lo calla

Emakunde tan solo ha recibido 19 denuncias durante la última década
El miedo a perder el empleo y el sentimiento de culpabilidad "les retrae hasta que no pueden más"

JORGE NAPAL - Lunes, 27 de Noviembre de 2017 - Actualizado a las 06:09h



MACROENCUESTA EU-28



- Entre un 45% a un 55% de las mujeres de la UE-28-acoso sexual desde 15 años, y entre 13% y 21% en los 12 meses anteriores a la entrevista.
- De entre las que han sufrido acoso sexual desde los 15 años, el 32% el agresor entorno laboral (colega, jefe o cliente).
- sólo un 4% lo denunció a la policía, un 4% lo dijo en el trabajo, 1% consultó con ámbito jurídico. El 32% no dijeron absolutamente nada y se lo guardaron para ellas.



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

Según datos de la Inspección de Trabajo, difundidos este lunes en Madrid por la UGT (21/11/2017 El periódico): Un total de 2.484 mujeres se han visto afectadas, del 2008 al 2015, por infracciones en materia de acoso sexual laboral en España, lo que supone casi una diaria.. Desde el 2008 a 2015, se han impuesto multas por valor de 237.748 euros.



En Euskadi, apenas contamos con datos oficiales. Las mujeres no denuncian, como ocurre en el resto de los ámbitos territoriales, pero desde Emakunde afirman que cada vez llegan más consultas y que en todas las formaciones sobre acoso sexual dirigidas a las empresas se mencionan casos. En cualquier caso, los datos europeos son extrapolables a nuestra realidad y nos indican que estamos ante un problema.

Datos y Noticias. ¿CÚAL ES EL MENSAJE?

1. Las condiciones y relaciones laborales no son iguales para los hombres trabajadores que para las mujeres trabajadoras.
2. Se nos muestran LAS DESIGUALDADES.
3. Es una oportunidad para aprender a mirar desde la óptica de perspectiva de género las desigualdades en el ámbito laboral.
4. Es a través de esta “perspectiva de género” aplicada de una manera transversal, la que marcará el compás para lograr un modelo para la igualdad laboral en las empresas.
5. Es posible un cambio de modelo laboral: mejor, igual, inclusivo y más beneficioso para toda la sociedad.

 **Eduka euskaraz ikusi** : Oxfam en España filialak lau sexu jazarpen edo abuso kasu zigortu ditu 2012tik
SOCIEDAD • ESCÁNDALO

La filial de Oxfam en España reportó cuatro casos de acoso o abuso sexual desde 2012

AGENCIAS 15/02/2018

La organización sancionó a dos trabajadores por comentarios de carácter sexual y a otro por acoso a una compañera. Además, otro empleado fue despedido por pagar a una prostituta.



Cuando hablamos de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo ¿de qué estamos hablando?



Es una violación de los derechos fundamentales de los y las trabajadoras, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.



Enfoque desde el punto de vista de PRL

- El acoso sexual y por razón de sexo es:
 - UN RIESGO LABORAL DE NATURALEZA PSICOSOCIAL.
 - Que debe de ser gestionado por la empresa, con las herramientas de prevención adecuadas.



Prevención de Riesgos Laborales

Perspectiva de Género

Medidas para la igualdad entre personas trabajadoras.

LPRL 31/1995:

DERECHO A LA SALUD LABORAL

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Derecho de los/las trabajadoras a que sean evaluados todos los riesgos en su puesto de trabajo (Art. 16,2^a)

Prevención de riesgos laborales de naturaleza **Psicosocial**

Derecho de adaptación del trabajo a la persona. (Art. 15)

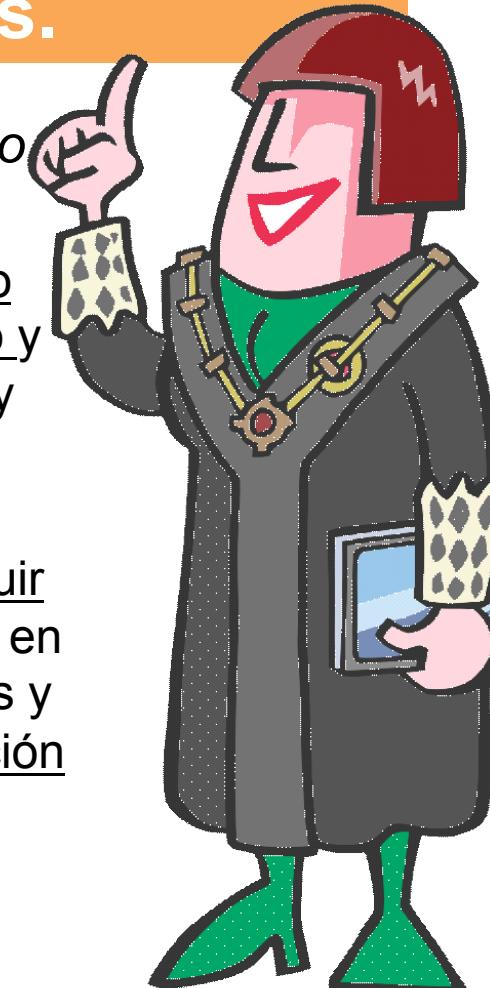
Derecho a la Vigilancia de la salud (Art. 22)

Derecho a la protección de los y las trabajadoras especialmente sensibles.

(Art. 25)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- *Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*
 1. 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 que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.



Cómo gestionar el acoso sexual y por razón de sexo desde la óptica preventiva.

Integración de la perspectiva de género

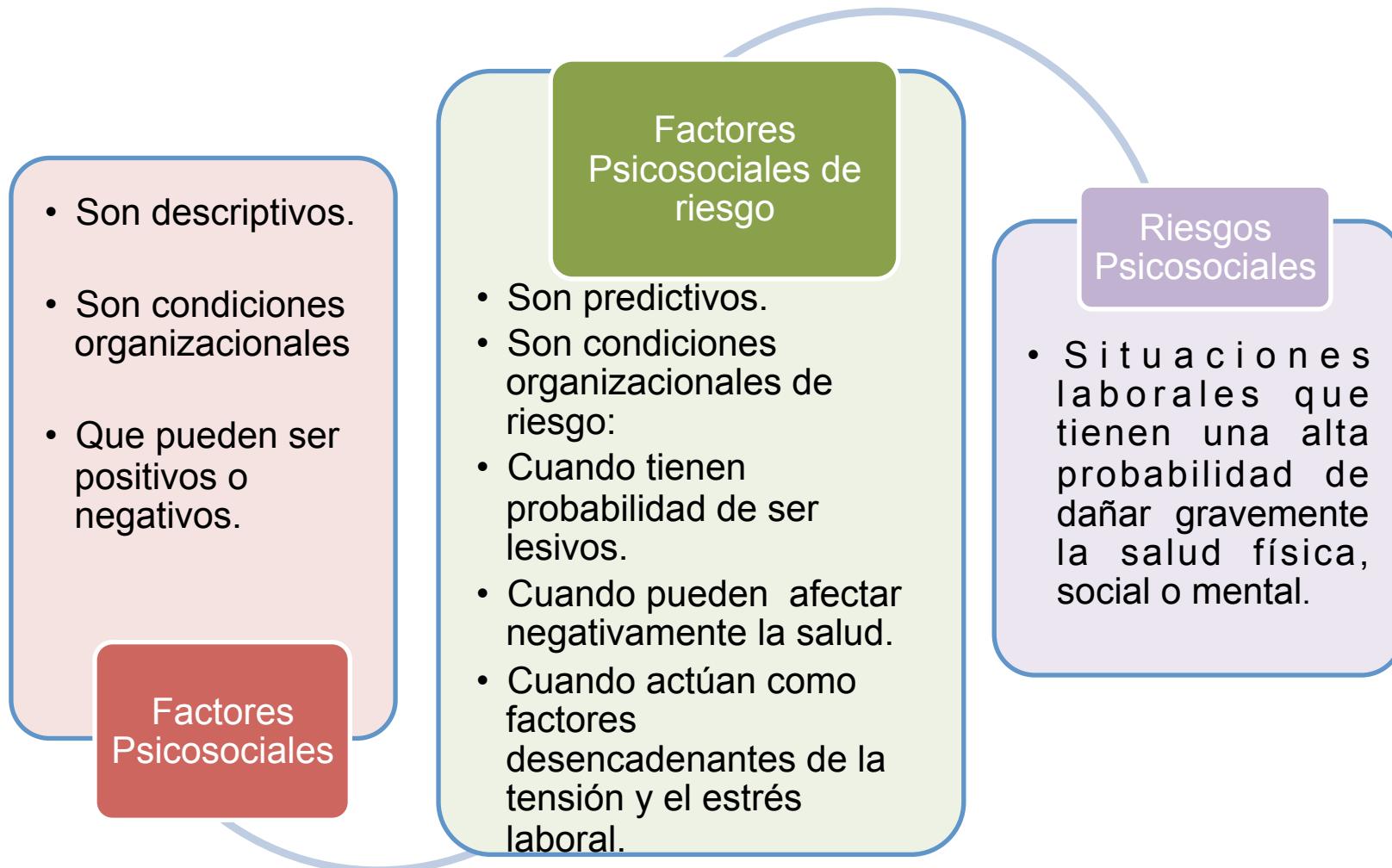
Política de Empresa
con P de G

- Inclusión explícita acoso sexual y por razón de sexo.
- Compromiso: tolerancia cero.
- Participación equilibrada.
- Concienciación y sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación en igualdad de todos y todas

Plan de prevención
con P de G

- La consulta y participación de los y las trabajadoras.
- La evaluación de riesgos.
- La planificación preventiva.
- La ejecución y seguimiento de las medidas preventivas.

Naturaleza Psicosocial del acoso sexual y por razón de sexo



- **Objetivo:**
 - Detectar los factores de riesgo psicosocial que pueden materializar el peligro de acoso sexual y por razón de sexo.



Factores Psicosociales desencadenantes



Dónde identificar factores de riesgo de acoso sexual y por razón de sexo. **DONDE DEBEMOS BUSCARLOS**

- El grado de igualdad en la cultura de la empresa.
- Las condiciones laborales organizacionales.
- Las políticas de buenas prácticas empresariales.
- La política y gestión de personas y recursos económicos.
- Cómo se gestionan y resuelven los conflictos.
- Si se dispone de métodos y procedimientos preventivos eficaces para ello.

Factores Psicosociales PRECIPITANTES O FAVORECEDORES de acoso sexual y por razón de sexo

GESTIÓN

- ¿Existen procedimientos de prevención de conflictos con P de G.?
- ¿Segregación vertical?. ¿Quien toma las decisiones?

ORGANIZATIVOS

- ¿Las funciones del puesto de trabajo se diseñan con P de G?
- ¿Existen y se facilitan medidas de conciliación?.

CULTURALES

- Acoso sexual y por razón de sexo.....dónde?
.....¿Qué me estas contando?????

LIDERAZGO

- Falta de sensibilidad y formación en materia de igualdad.
- Modelo de liderazgo autoritario o laissez-faire.



MEDIDAS PROPUESTAS

CULTURA PREVENTIVA

[Tolerancia cero](#)

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

[Plan para la Igualdad](#)

POLITICA Y OBJETIVOS

Objetivos [eliminación](#) desigualdades

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

[Participación](#) equilibrada CSSL

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

[Inclusión variable sexo](#)

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

[Identificar](#) problemas salud mujeres

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

Eficacia de la [acción](#) preventiva

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

Sobre el riesgo [y](#) procedimiento

FORMACIÓN

En [igualdad](#) para toda la plantilla

VIGILANCIA DE LA SALUD

[Terapia de apoyo](#)

CONCLUSIONES

- Bajas cuotas de protección en todos los ámbitos.
- Reforma de la Ley PRL, para adaptarse a los nuevos cambios.
- Se dispone de información sesgada en PRL, metodologías sin P de G.
- Es necesaria la formación en Igualdad para generar mejores modelos e instrumentos.

***EN ELLO ESTAMOS Y NECESITAMOS VUESTRO
COMPROBAMOS Y COLABORACIÓN***

ESKERRIK ASKO

Gracias por su atención



Factores Psicosociales PRECIPITANTE O FAVORECEDORES de acoso sexual y por razón de sexo

GESTIÓN

- Inexistencia de políticas de resolución de conflictos con perspectiva de género.
- Sistema de asignación salarial poco transparente y con sesgos de género.

- Ausencia de una política de igualdad estructurada.
- Sistemas de comunicación ineficaces (unidireccionales). Poco o nulo flujo de información en la empresa.
- Inexistencia de un protocolo de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Falta de políticas sancionadoras o de penalización por parte de la dirección de la organización ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Sistemas de promoción con mucha competencia para el ascenso y con sesgos de género.
- Segregación horizontal: desigual presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas/puestos/ departamentos de la empresa.
- Segregación vertical: escasa presencia de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones.

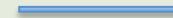


Factores Psicosociales PRECIPITANTE O FAVORECEDORES de acoso sexual y por razón de sexo

ORGANIZATIVOS

- Niveles extremos de exigencias laborales o entornos con sobrecarga de trabajo (por ejemplo, presión temporal).
- Falta de apoyo a una política de conciliación corresponsable.

- Inadecuado diseño de los puestos de trabajo, así como falta de definición de las funciones y tareas y de valoración de los puestos con perspectiva de género.
- Aumento de la flexibilidad de horarios con el establecimiento de diferentes turnos, lo cual supone una mayor dificultad para establecer relaciones interpersonales duraderas.
- Contextos de cambios organizativos (cambios repentinos en la organización, inestabilidad y reestructuraciones).
- Deficiencias en la organización del trabajo, con problemas prolongados y no resueltos.
- Falta de igualdad en las estructuras de dirección.



Factores Psicosociales PRECIPITANTE O FAVORECEDORES de acoso sexual y por razón de sexo

CULTURALES

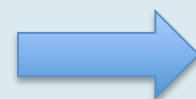
- Negación o incredulidad por parte de responsables sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Infravaloración de las mujeres por parte de la organización y permisividad con comentarios machistas, usos sexistas del lenguaje, imágenes inadecuadas...
- Infravaloración de las personas empleadas por parte de la organización por otras razones como la edad, la orientación sexual, la religión, la procedencia....
- Ausencia de participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y participación desigual de mujeres y hombres.
- Malas relaciones entre personal empleado y dirección.
- Malas relaciones entre personas trabajadoras. Conflictos interpersonales.
- Falta de colaboración en el desarrollo del trabajo.
- Actitudes de generalizado individualismo.
- Comunicación inadecuada, negativa o nula entre compañeros y compañeras.
- Clima social laboral negativo.
- Organizaciones que no desaprueban los comportamientos de violencia psicológica.

Factores Psicosociales PRECIPITANTE O FAVORECEDORES de acoso sexual y por razón de sexo

LIDERAZGO

- Falta de sensibilidad y formación en materia de igualdad.
- Modelo de liderazgo autoritario o laissez-faire.

- Falta de sensibilización y formación en materia de igualdad.
- Modelos de liderazgo con estilos de mando autoritarios o laissez-faire (se abdica de las responsabilidades de dirección). Existencia de múltiples jerarquías.
- Lugares de trabajo con un alto grado de estrés y presión por parte de mandos y superiores.



MEDIDAS PROPUERTAS

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* Incluir contenidos para la información, sensibilización y formación respecto la influencia del género y a la igualdad entre mujeres y hombres en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, personal Delegado de Prevención o representante de las personas trabajadoras, mandos intermedios, y toda la plantilla.

** La dirección y las personas responsables de la empresa deben comprometerse y contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y por la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación. Elaborar una declaración sobre ello y difundirla lo más ampliamente posible y en todos los procedimientos de acogida de nuevo personal o de relación con otras empresas clientes y proveedoras.*

MEDIDAS PROPUESTAS

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* Para la selección de la modalidad de organización preventiva, considerar la preparación que tienen las personas, bien de la plantilla propia o de una entidad externa para integrar la perspectiva de género en la prevención.

* *Representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mando y entre las personas que toman decisiones y asumen responsabilidades de prevención.*

* Analizar el organigrama de la empresa desagregado por sexo para identificar desigualdades que, en sí mismas, constituyen un factor de riesgo psicosocial, en la medida que las mujeres perciben la discriminación en el desarrollo de la carrera profesional.

* *Implantación de un plan de igualdad en la empresa o, si el tamaño de ésta así lo aconseja, una batería de medidas encaminadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres y a combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.*

PROPUESTAS DE ALGUNAS MEDIDAS

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* La política de la empresa en materia de seguridad y de salud laboral debe mencionar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva y establecer valores de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

** Deben marcarse objetivos encaminados a la eliminación de las desigualdades, entendiendo que constituyen un factor de riesgo de acoso sexual y por razón de sexo, y al fomento del clima de respeto y tolerancia cero ante conductas inapropiadas.*

PROPUESTA DE ALGUNAS MEDIDAS

CULTURA PREVENTIVA

* Participación equilibrada de mujeres y hombres en el comité de seguridad y salud y entre el personal Delegado de Prevención o que represente al colectivo trabajador.

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

* *Promover la comunicación de cualquier situación de riesgo laboral o conducta discriminatoria.*

POLITICA Y OBJETIVOS

* Plantear, entre los temas a consultar al personal, cuestiones para identificar situaciones de desigualdad y cuestiones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

* *La consulta y participación debe abarcar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo o tienen jornada reducida.*

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

* Promover la participación del sexo que esté subrepresentado, en su caso, así como de colectivos minoritarios o con especiales dificultades para la participación por escasa disponibilidad o baja formación, haciendo los horarios más flexibles y compatibles, simplificando los mensajes y formatos, ofreciendo varias interlocuciones,...

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

* *Buscar espacios de propuestas propios para las trabajadoras, hacer esfuerzos para integrarlas plenamente en los procesos informativos y formativos, incluyendo en ellos problemas específicos de género.*

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

PROPUESTA DE ALGUNAS MEDIDAS

CULTURA PREVENTIVA

* En la recogida y el análisis de información sobre las condiciones de trabajo y los aspectos que tienen impacto en la prevención de riesgos laborales de la empresa incluir los indicadores y mecanismos necesarios para conocer la incidencia de las variables, cuya concurrencia puede generar situaciones de riesgo de acoso sexual y por razón de sexo o incrementar las existentes.

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

* *Respecto a las personas que integran la plantilla de la empresa, conocer sus condiciones laborales y sus características personales, las tareas que desempeñan y las condiciones de realización de las mismas.*

POLITICA Y OBJETIVOS

* No olvidar las tareas auxiliares, de ajuste, mantenimiento, limpieza, etc., cuya ejecución esporádica conlleva que se omita considerarlas como parte de las actividades de la empresa.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

* *Identificar situaciones diferenciales entre hombres y mujeres en áreas clave de la empresa a la vista de las cifras, en la medida que las desigualdades pueden constituir factores de riesgo de discriminación y ésta puede propiciar el acoso: diferencias salariales, mayor presencia de las mujeres en el empleo a tiempo parcial, temporal y precario, desarrollo de carrera en base a la edad, las cualificaciones, la antigüedad en el empleo y las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.*

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

* Atender a la diversidad para poder identificar mejor las posibles situaciones de vulnerabilidad (personas solas con responsabilidades familiares, personas con diversidad funcional, pertenecientes a minorías étnicas, con mayor precariedad laboral....)

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

PROPUESTA DE ALGUNAS MEDIDAS

CULTURA PREVENTIVA

* Garantizar la participación activa de las mujeres y la expresión de sus experiencias y percepciones en las fases de identificación de peligros y valoración de riesgos, establecimiento de prioridades, elección e implementación de las soluciones preventivas.

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

* *Identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras, basándose en un enfoque integral y holístico para detectar las diferencias de género (acoso sexual y por razón de sexo, discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar).*

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* Evitar ideas preconcebidas sobre los riesgos, quién se encuentra en situación de riesgo y qué puede ser trivial. Los trabajos típicamente realizados por mujeres pueden tener exposiciones específicas que escapan a la atención del personal técnico. Evitar tópicos sobre lo ligero del trabajo de las mujeres y evaluar a fondo la exposición laboral.

PROPUESTA DE ALGUNAS MEDIDAS

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* Al plantear cambios en la organización de trabajo, tener en cuenta su impacto desde la perspectiva de género y las interacciones entre el trabajo y la vida privada.

* *Constituir equipos y grupos de trabajo con presencia lo más equilibrada posible, favorecer relaciones sociales, fomentar cultura de igualdad,...*

* Vigilancia y control para conseguir que los riesgos se mantengan dentro de unos niveles tolerables, mediante inspecciones, mediciones, etc. Realizar programas específicos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

* *Utilizar como referente las experiencias ya conocidas y exitosas de intervención preventiva del acoso sexual y por razón de sexo.*

* Proponer y aplicar medidas preventivas específicas, huyendo de soluciones cómodas y poco efectivas, y contando con la participación de las mujeres trabajadoras.

* *Elaborar e implantar protocolos para prevención y actuación frente al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y formar a las personas que han de intervenir en esos casos.*

* Elaborar un modelo de denuncia formal de acoso sexual y por razón de sexo.

* *Desarrollar procedimientos específicos para investigar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.*

PROPUESTA DE ALGUNAS MEDIDAS

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* Al informar de los riesgos del puesto de trabajo, contemplar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo que se haya identificado en la ER y que normalmente afecta de forma diferente a hombres y mujeres.

** Difundir a toda la plantilla las pautas que se deben adoptar ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo. La información debe llegar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo.*

* En la información facilitada, tanto verbalmente como en soportes gráficos o audiovisuales (carteles, señales, folletos, vídeos,...) evitar los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y cuidar el uso no sexista del lenguaje.

** Incluir campañas informativas y de sensibilización para detectar y prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.*

PROPUESTA DE ALGUNAS MEDIDAS

CULTURA PREVENTIVA

* Evitar estereotipos de género en los programas formativos y en el material didáctico, y hacer un uso no sexista del lenguaje

* *Incluir formación específica en igualdad, empezando por la normativa que rige en materia de igualdad y que no se conoce suficientemente. Desarrollar, así mismo, una formación específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo dirigida a la dirección y a la plantilla.*

* Facilitar la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación.

* *Incluir indicadores de género en el seguimiento y evaluación de las actividades formativas; evaluar los cambios de actitud frente a los principios de igualdad, no discriminación o conductas sexistas en el ámbito laboral.*

* Exigir a la empresa formadora que acredite su compromiso con la igualdad mediante personal con formación en igualdad, planes para la igualdad, etc.

* *Toda persona que se incorpore por primera vez a la empresa, independientemente de su cargo o condiciones contractuales, debe recibir una formación de acogida, en la que se debe destacar el compromiso de la empresa con la no tolerancia ante comportamientos o actitudes discriminatorias, de acoso o violencia -en particular ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo- e informar de los medios o procedimientos existentes en la empresa para prevenir y afrontar estas situaciones.*

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

PROPUESTA DE ALGUNAS MEDIDAS

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

ANÁLISIS GENERAL CARACTERÍSTICAS EMPRESA

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* Los exámenes de salud incluirán una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos, debe recogerse información que permita detectar situaciones de precariedad laboral y desigualdades (tipo de contrato, jornada, ...).

* *Tener en cuenta los roles de género en las actividades laborales y extralaborales que puedan incrementar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo. Identificar signos tempranos de estrés.*

