

ORIENTACIONES PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

EDURNE ELORZA GARCIA
TPRL OSALAN GIPUZKOA
15-diciembre-2023

OBJETIVO

DATOS

GESTIÓN PREVENTIVA. ER y MP.

CONCLUSIONES

A través de unas pautas preventivas con perspectiva de género frente al acoso sexual y por razón de sexo, desarrollar condiciones de trabajo que propicien la igualdad entre la población trabajadora, y eviten la violencia.



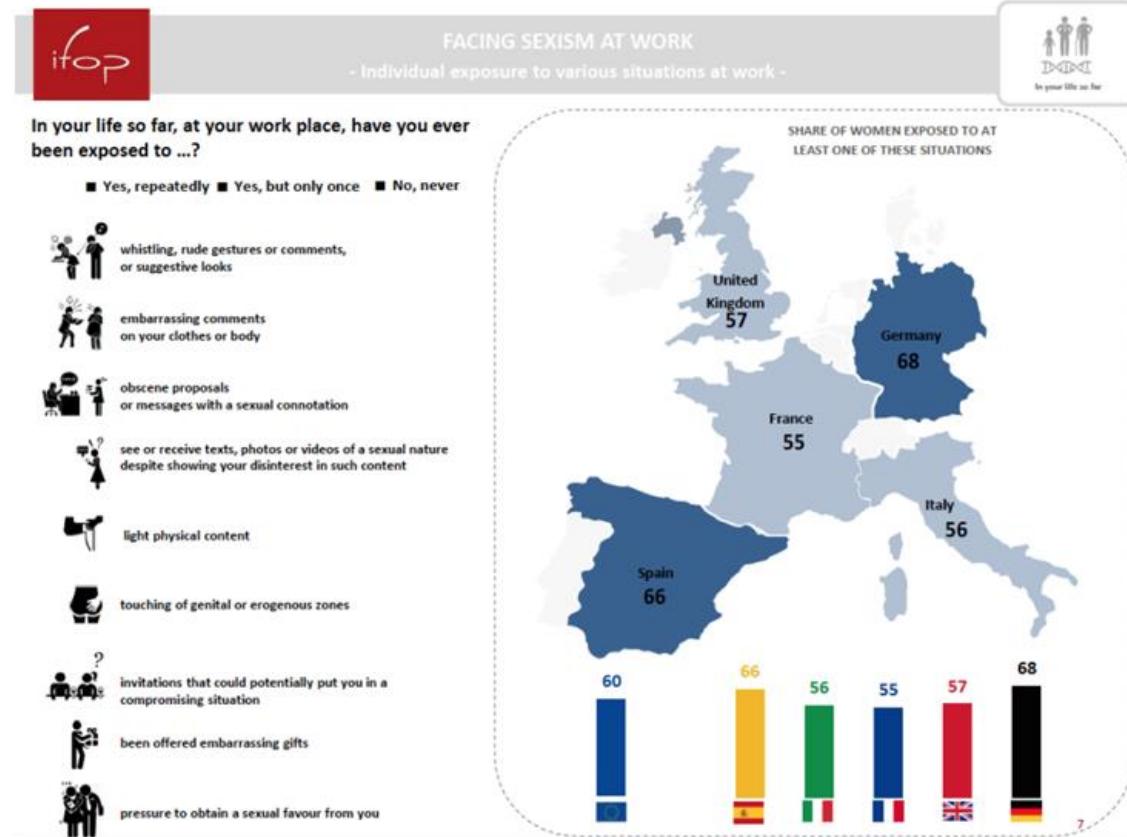
Fuente: "ORIENTACIONES PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL". Osalan, 2019.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201905/es_def/orientaciones_preven_acososexual.pdf



European Observatory on sexism and sexual harassment at work (September 30th, 2019)

Fuente: Report by ifop for Fondation Jean-Jaurès and the Foundation for European Progressive Studies (FEPS)



-5 países.
 -5000 mujeres >18 años.

Más del 55% de las mujeres señalan que alguna vez en su vida profesional han sufrido alguna de las acciones señaladas (desde ser objeto de gestos o comentarios groseros u obscenos a ser objeto de presión para obtener actos sexuales).

Macroencuesta de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2019):

- El 40,4% del total de mujeres mayores de 16 años residentes en España ha sufrido acoso sexual en alguna ocasión (8.240.537 mujeres).
- De ellas, un 17,3% mencionaba al agresor en el entorno laboral.
- **1 de cada 5 mujeres** que han sufrido acoso sexual ha sufrido acoso sexual en el trabajo. (Aprox. **un millón y medio de mujeres en España**).



"El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España"(Estudio realizado en marzo de 2021)

Financiado y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y realizado por CCOO.

- Encuesta online a 1.119 mujeres trabajadoras de 16 a 64 años, víctimas AS y/o ARS.
- Las acciones realizadas eran principalmente por los superiores jerárquicos (47,4%), los de la misma categoría laboral (32,4%) y otros (9,2%).
- 8 de cada 10 mujeres (80,4%) se sentían discriminadas en el trabajo.
- 7 de cada 10 no comunicaron a la empresa su condición de víctima (72,4%). Entre éstas, el 61,9% temían represalias.
- En cuanto a los protocolos, el 17,2% afirmaba que ya existían en la empresa.



FACTORES EXTERNOS

- Conjunto de **valores y normas de la sociedad** (sexismo, normalización de la violencia).
- **Falta de corresponsabilidad** en los cuidados y en el trabajo doméstico por parte de los hombres y las instituciones.
- **Situación laboral más precaria** de las mujeres.

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

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...

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.
- 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.

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.
- Turnicidad, lo cual supone una mayor dificultad para establecer relaciones interpersonales duraderas.
- Contextos de cambios organizativos (cambios repentinos en la organización, inestabilidad y reestructuraciones) y deficiencias en la organización del trabajo.
- Falta de igualdad en las estructuras de dirección.

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 individualismo.
- Comunicación inadecuada, negativa o nula entre compañeros y compañeras.
- Clima social laboral negativo.

LIDERAZGO

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

- Lugares de trabajo con un alto grado de estrés y presión por parte de mandos y superiores.
- Liderazgo caracterizado por valores tradicionalmente masculinos: orientado a la acción, con alto presentismo, sin responsabilidad de cuidado.

El acoso sexual y por razón de sexo es UN RIESGO LABORAL DE NATURALEZA PSICOSOCIAL.



Integración de la perspectiva de género

La herramienta fundamental será la
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La **realización de encuestas** (pre o post ERP) puede ser una herramienta complementaria muy interesante para analizar el grado de sexismo dentro de la empresa. 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 (Agencia Nacional francesa para la Mejora de las Condiciones de Trabajo)
<https://www.anact.fr/file/9263/download>

UNIDADES DE ANÁLISIS y ELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA.

METODOLOGÍA CUANTITATIVA

- **El método F-PSICO** hace referencia al factor “Relaciones y apoyo social” y dentro de éste, a ítems como “exposición a situaciones de violencia”, “exposición a discriminación” y “exposición a acoso sexual”.
- **El método ISTAS 21** permite a través de los apartados del 30-34, analizar factores como el “apoyo recibido”, “relación con los compañeros”, “relación con los jefes”, así como si “en el trabajo se recibe un trato injusto”.
- El método para la **EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS** permite evaluar mediante fichas FP comunes y específicos, entre ellos las “relaciones interpersonales” y el “trato con personas (violencia externa)”

MÉTODOS CUALITATIVOS:

- Grupos de discusión (NTP 296).
- Entrevista semidirigida (NTP 107).

La mejor opción es **COMBINAR AMBOS MÉTODOS.**

En cualquier caso, es necesario que las personas que van a realizar la evaluación de riesgos psicosociales para detectar los factores de riesgo relacionados con la violencia sexual, dispongan de **FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.**

A partir del **INFORME DE RESULTADOS** discutir con las y los interlocutores sociales sobre los resultados y las medidas que se deberán de adoptar.

INTEGRAR TODAS LAS MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA (señalar el calendario, responsable y presupuesto).

Para el **SEGUIMIENTO Y CONTROL** de estas medidas sería conveniente diseñar unos **indicadores de género**. Para el diseño de estos indicadores de género pueden ser útiles las indicaciones del documento “Herramientas para la detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo desde la perspectiva de género.” http://www.lrmcidii.org/wp-content/uploads/2012/10/Guia_acos.pdf

- 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, 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...

(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.”](#)

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* Incluir contenidos para 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 prevención y 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.*

CULTURA PREVENTIVA

* 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.

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

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

POLITICA Y OBJETIVOS

* **Analizar el organigrama de la empresa desagregado por sexo** para identificar situaciones diferenciales entre hombres y mujeres en áreas clave de la empresa, que 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, necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal...

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* *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 y a combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.*

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

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.

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* **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.

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

* *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.*

* **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.

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

*Identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras.

*Respecto a las personas que integran la plantilla, conocer sus **condiciones laborales, sus características personales, las tareas que desempeñan**.

* 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.

* Atender a la **diversidad** para poder identificar mejor las posibles situaciones de **vulnerabilidad**.

***Evitar ideas preconcebidas sobre los riesgos.** Los trabajos típicamente realizados por mujeres pueden tener exposiciones específicas que escapan a la atención del personal técnico.

*Garantizar la participación activa de las mujeres. Diferente percepción del riesgo.

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

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 lo más equilibrada posible, favorecer relaciones sociales, fomentar cultura de igualdad...*

* 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.*

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

* Al informar de los riesgos del puesto,
contemplar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo.

**Difundir a toda la plantilla las pautas que se deben adoptar ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo.*

* En la información facilitada, tanto verbalmente como en soportes gráficos o audiovisuales **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.*

MEDIDAS PREVENTIVAS

CULTURA PREVENTIVA

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

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

* Incluir **formación específica en igualdad** y sobre el acoso sexual y por razón de sexo dirigida a la dirección y a la plantilla.

POLITICA Y OBJETIVOS

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

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

* 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.

IDENTIFICACIÓN PELIGROS Y EVALUACIÓN RIESGOS

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

PLANIFICACIÓN ACTIVIDAD PREVENTIVA

* **Toda persona que se incorpore** por primera vez a la empresa 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 e **informar de los medios o procedimientos existentes** en la empresa para prevenir y afrontar estas situaciones.

INFORMACIÓN DE LAS TRABAJADORAS

FORMACIÓN

VIGILANCIA DE LA SALUD

CULTURA PREVENTIVA

INTEGRACIÓN PERSPECTIVA GENERO EN EMPRESA

POLITICA Y OBJETIVOS

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORAS

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.*

- **Es discriminatorio y es violencia laboral.** Implica coordinación igualdad-prevención.
- **Todas las empresas** tienen que prevenirlo y disponer de medidas para abordarlo.

Básicas:

- Los **EQUIPOS PREVENTIVOS** deben tener **FORMACIÓN 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.** 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.
- Integrar la **PERSPECTIVA DE GÉNERO** en la **GESTIÓN PREVENTIVA** (en todas las etapas y acciones preventivas). [pautas_integracion_prl.pdf \(euskadi.eus\)](#)
 - Contemplar estos riesgos en la **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**
 - **MEDIDAS PREVENTIVAS AJUSTADAS** a la ER.
 - Disponer de un **PROCEDIMIENTO O PROTOCOLO** de actuación.

Eskerrik asko arretagatik

Gracias por la atención