
LANEKO INDARKERIAREN IKUSPEGI PREBENTIBOA

ABORDAJE PREVENTIVO DE LA VIOLENCIA LABORAL

V. Prebentzio-zerbitzuetako teknikariei zuzendutako tailerra

V. Taller dirigido al personal técnico de los Servicios de Prevención

Vitoria/Gasteiz, 2023ko maiatzaren 30a

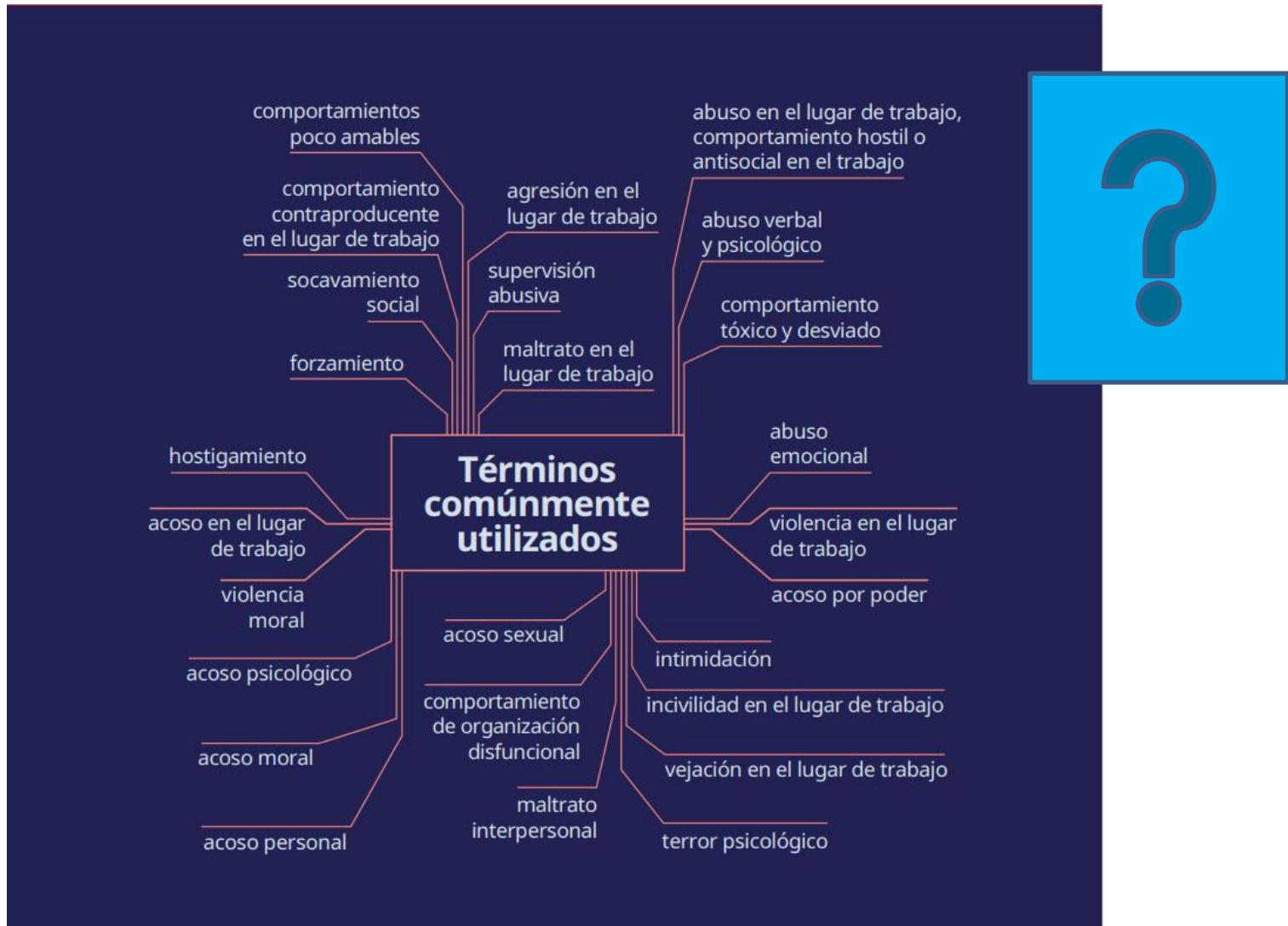
Vitoria-Gasteiz, 30 de Mayo de 2023

Yolanda Aguayo, Edurne Elorza, Sandra Payo, Nerea Ruiz
Osalaneko Psikosociología taldeko teknikariak
Personal técnico del grupo de psicosociología de Osalan

1. Conceptualización y tipos de violencia.
2. Obligatoriedad e inclusión de la perspectiva de género en la PRL e indicadores de riesgo.
3. Protocolos de prevención y resolución de violencia en los centros de trabajo.
4. Protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
5. Diferente casuística recibida en Osalan.

La violencia es un riesgo psicosocial

CONCEPTUALIZACIÓN Y TIPOS DE VIOLENCIA.



1. Dificultad para definir el término.

- Contexto social y cultural.
- Marco normativo-jurídico.
- Ámbito de la psicología.

2. Enfoque preventivo.

- Identificar riesgos: Factores de riesgo.
- Evaluarlos.
- Adoptar medidas preventivas y de control.

➤ ENFOQUE PREVENTIVO

1. **Describir conductas y actos violentos.**
2. **Lugar** donde puede suceder.
3. **Personas** implicadas: entre compañeros/as; entre personas de niveles jerárquicos diferentes; por terceras personas.
4. **Factores de riesgo:** elevado nivel de exigencia de trabajo, falta de control de la tareas, diseño tareas inadecuado, ambigüedad/conflicto de rol, relaciones en el lugar de trabajo (mala comunicación, aislamiento, conflictos...), estilos de liderazgo (permitan conductas inadecuadas, “injusticia organizacional”), gestión del cambio inadecuado, entorno físico del trabajo, trabajo en solitario, nocturno, contacto con el público, contacto con personas en situación difícil, con objetos de valor y el manejo de efectivo...

Definición Convenio 190 OIT

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 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los **trabajadores asalariados** según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las **personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual**, las **personas en formación**, incluidos los pasantes y los aprendices, los **trabajadores despedidos**, los **voluntarios**, las **personas en busca de empleo** y los postulantes a un empleo, y los **individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador**.
2. Este Convenio se **aplica a todos los sectores, público o privado**, de la **economía** tanto **formal como informal**, en **zonas urbanas o rurales**.

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**;
- e) en el **alojamiento proporcionado por el empleador**, y
- f) en los **trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo**.

“Comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida...e incluye la violencia y el acoso por razón de género, ”

Principales formas de violencia

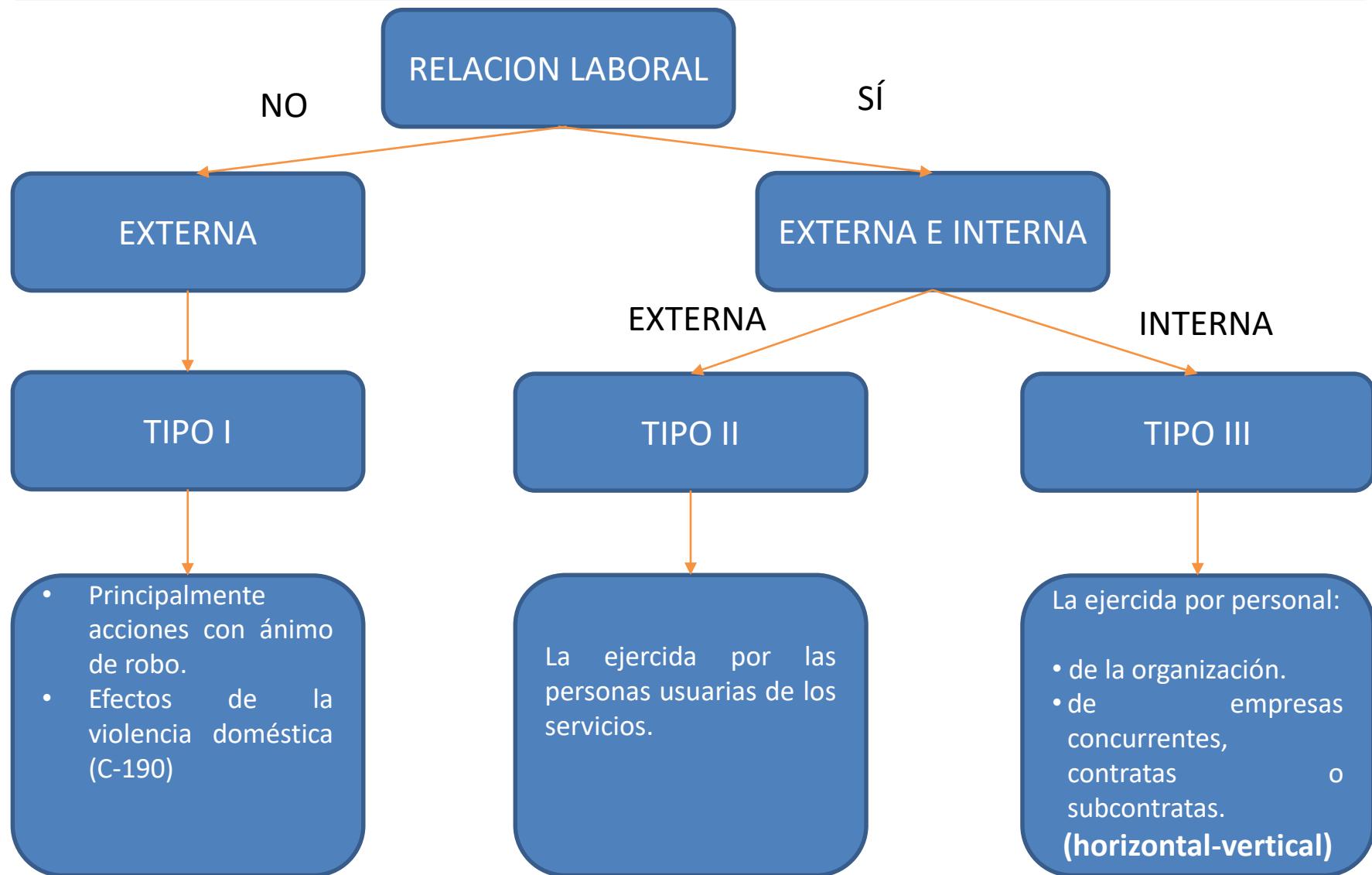
1. CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA
2. CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA
 - ACOSO PSICOLOGICO
 - CIBERACOSO
3. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
4. ACOSO POR DISCRIMINACIÓN.

“Ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”

Tipos de violencia

- **VIOLENCIA EXTERNA:** la ejercida contra una persona trabajadora por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos los usuarios y clientes.
- **VIOLENCIA INTERNA:** la ejercida por parte de compañeros de trabajo/personal concurrente, por parte de la línea jerárquica.
- **CLASIFICACIÓN** *California Division of Occupational Health and Safety (Cal/OSHA)* que divide a los eventos violentos en tres grupos **en función de quienes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas.** (NTP 489)
 - Violencia tipo I
 - Violencia tipo II
 - Violencia tipo III

CONCEPTUALIZACIÓN Y TIPOS DE VIOLENCIA.



CONCEPTUALIZACIÓN Y TIPOS DE VIOLENCIA.

Ejemplos comunes de violencia y acoso en el trabajo

La **violencia física** incluye agresiones, como empujar, agarrar, dar un empellón, poner una zancadilla, abofetejar, morder, arañar, golpear, patear o lanzar un objeto.

La **violencia y el acoso psicológicos** incluyen lo siguiente:

- ▶ acoso, intimidación (*bullying*) o conductas de acoso, como gritar, humillar, amenazar, excluir y causar daños psicológicos, insultar, utilizar comentarios hirientes, lenguaje ofensivo o cualquier forma de abuso verbal;
- ▶ burlarse de los subordinados o compañeros de trabajo, lo que incluye burlarse de sus familias, su sexualidad, su identidad de género, su raza o cultura, su educación o su origen económico;
- ▶ hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos acosadores de control del desempeño, microgestión y excesiva atribución de errores basados en estereotipos negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad;
- ▶ asignar objetivos y plazos imposibles de cumplir o tareas inútiles que no tienen relación con el trabajo;
- ▶ cambiar deliberadamente las horas u horarios de trabajo para incomodar a determinados trabajadores;
- ▶ ocultar deliberadamente información vital para el desempeño eficaz del trabajo;
- ▶ rehuir, excluir o marginar a un(a) subordinado(a) o compañero(a) de trabajo excluyéndolo(a) o impidiéndole trabajar con otras personas o participar en actividades relacionadas con el trabajo.

CONCEPTUALIZACIÓN Y TIPOS DE VIOLENCIA.

La violencia y el acoso sexual incluyen lo siguiente:

- ▶ agresión sexual, violación, exposición indecente, acoso o comunicaciones obscenas;
- ▶ contacto físico no deseado, lo que incluye palmaditas, pellizcos, cosquillas, caricias, besos, abrazos, toqueteos, roces, arrinconamientos o tocamientos inapropiados;
- ▶ hacer preguntas intrusivas sobre la vida privada o el cuerpo de un empleado;
- ▶ hacer comentarios insultantes o bromas sobre la identidad de género u orientación sexual de alguien;
- ▶ pedir una cita repetidamente a pesar de ser rechazado;
- ▶ pedir un favor sexual a cambio de una promesa de trabajo o ascenso;
- ▶ compartir o mostrar imágenes, videos, protectores de pantalla o carteles sexualmente explícitos;
- ▶ enviar mensajes de correo electrónico o de texto sexualmente explícitos.

¿QUÉ NO ES VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO?

- Decisiones que toma la dirección (cambiar asignaciones de trabajo y funciones de puestos, cambios organizativos o reestructuraciones, ...).
- Informar a las personas trabajadoras sobre su desempeño insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias.
- Desacuerdos y malentendidos entre las personas.
- Tomar la decisión de no seleccionar a una persona trabajadora para un ascenso siguiendo un proceso justo y documentado.