

Gestión preventiva con perspectiva de género: el reto de la violencia y el acoso.

Dra. Patricia Elgoibar
Universitat de Barcelona



Antecedentes y contexto

Reto de la violencia y acoso por motivos de género

- Violación de los Derechos Humanos
- Incidencia de acoso y violencia contra las mujeres
- Número de denuncias limitado
- Normativa
- Consecuencias para la víctima y la organización



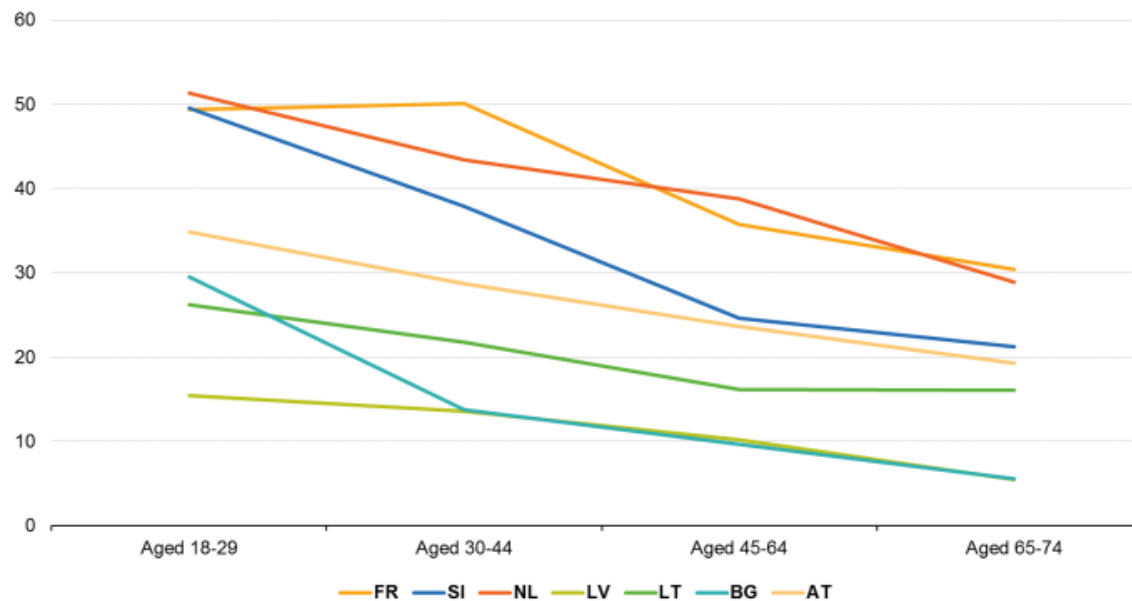
1. Violación de los derechos humanos

- Sea violencia física, psicológica, sexual o económica, se crea un riesgo para la seguridad y salud de las personas.
- En la era de trabajo digital, se debe tener en cuenta nuevas formas de violencia en el entorno laboral digital.
- Cuando la violencia se da de forma repetida, se califica como acoso que puede ser psicológico, discriminatorio o sexual.
- El aumento de la sensibilidad social y de debate público ha hecho que las empresas comiencen a enfrentarse de manera proactiva y revisen sus políticas y prácticas respecto a este reto. (P.ej, Movimiento #Me too)



2. Incidencia de acoso y violencia contra las mujeres

Figure 7. Proportion of ever-working women (18–74) who have experienced sexual harassment at work, by age group



Note: estimated prevalence of women who have experienced sexual harassment at work in BG for age group 18–29 and in SI for age group 65–74 is published with a flag as it is based on 20 to 49 sample observations

Source: EU-GBV survey, wave 2021

eurostat 

Mujeres que han sufrido acoso sexual, según vínculo que las une con el agresor (II)
(N=frecuencia muestral, %=porcentaje)

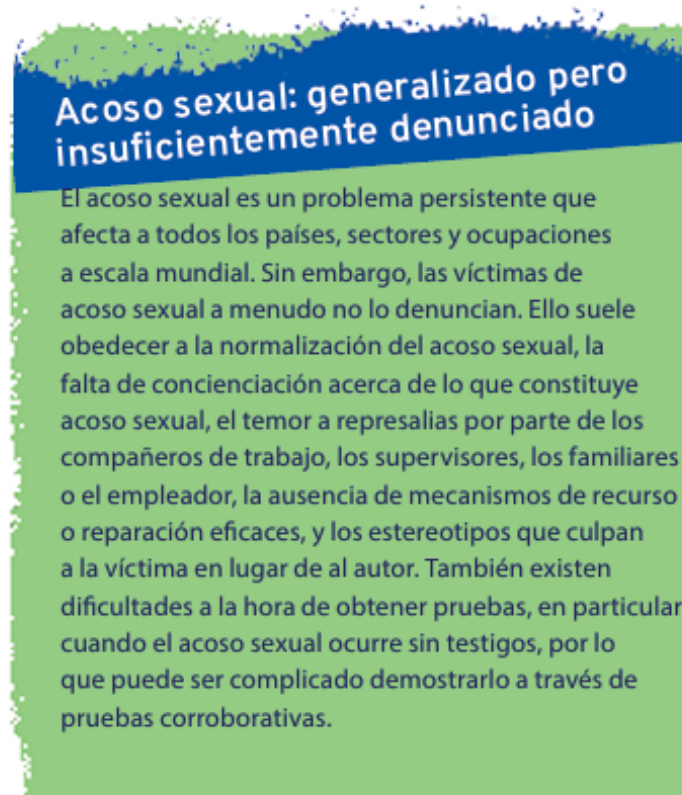
	N	% sobre el total de mujeres que han sufrido acoso sexual y han respondido a la pregunta sobre el sexo del agresor (N=3826)
Pareja o familiar hombre	269	7,0
Pareja o familiar mujer	10	0,3
Alguien del trabajo (hombre)	662	17,3
Alguien del trabajo (mujer)	41	1,1
Amigo o conocido hombre	1325	34,6
Amiga o conocida mujer	134	3,5
Desconocido hombre	2827	73,9
Desconocida mujer	87	2,3

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer, 2019

3. Dificultad de visibilizar la realidad del riesgo

- El acoso sexual en el trabajo es un riesgo laboral que se da en gran medida y que sin embargo esta infradenunciado (Hersch, 2018).
- El informe *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España* (Ministerio de Igualdad y CCOO, 2021) concluye que a la pregunta de si las víctimas habían puesto en conocimiento de la empresa estas situaciones, un 72% respondió que no.



Organización Internacional del Trabajo, 2024

Nevenka, Jenni, Mari Carmen y muchas más...



“(..) el primer acto del depredador es paralizar a su víctima para que no se pueda defender”.



“Denuncié porque era lo correcto y por lo que han sufrido muchísimas mujeres”



"Esto no se vive, se sufre".

4. Normativa

- El convenio 190 de la OIT, que España ha ratificado (Mayo 2023), indica que la organización debe tomar un papel primordial para evitar esta violencia dentro de la organización y promover mecanismos para actuar cuando se dé esta situación.
- Protocolos de prevención del acoso laboral. para la prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso para prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral (desde 2024).
- Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, suscrito en el año 2007 para contar con un marco pragmático que permita identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia laborales.
- Constitución española, concretamente los artículos dedicados a garantizar la igualdad y derechos de las personas.
- Estatuto de los trabajadores. Condena la discriminación y garantiza la protección a la seguridad y salud en el trabajo.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que garantizan el respeto a la intimidad, la integridad y la dignidad de los trabajadores.

5. Consecuencias

VÍCTIMA

Daños físicos, psicológicos, económicos

Perder el empleo por acusar a un
compañer@ de violencia

Perder el empleo por ausentarse a causa
de esta violencia

Reducción de la capacidad de
concentración por miedo

Reducción de productividad, seguridad
laboral o crecimiento

Tolerar la violencia o no comunicarla por
miedo a perder el empleo

Asesinato de la víctima y/o su bebe en el
caso de estar embarazada

ORGANIZACIÓN

Disminución de la reputación

Pérdidas financieras

Dificultad de retención del talento

Perjudica el clima laboral

Disminuye la productividad

Aumentan los costes laborales

¿Qué es el proyecto DIGEN? Objetivos y Metodología



Marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027



Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud

Período 2022-2026



Objetivos

- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres en relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de riesgos y en el análisis de las condiciones de trabajo para crear puestos de trabajo saludables para todas las personas.

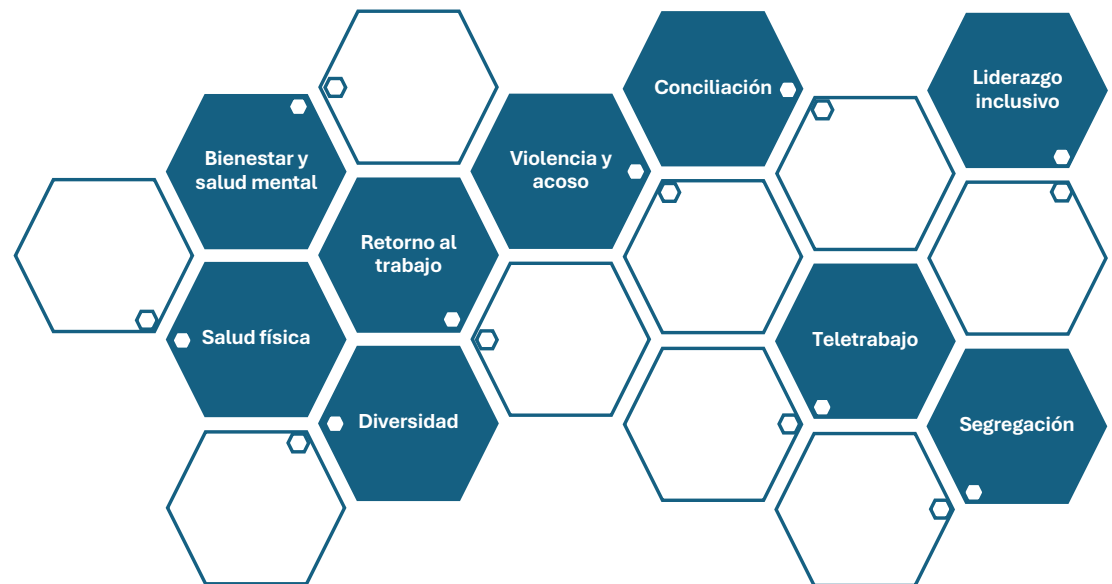


Metodología

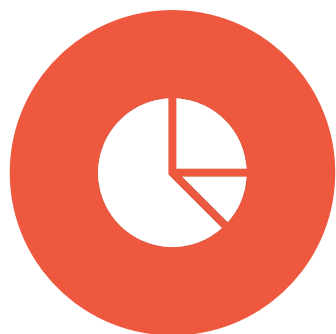
- Se ha elaborado en dos fases:
 - **Primera fase** orientada a:
 - a) identificación y definición de los retos a abordar para lograr la transversalidad de género en la salud y el bienestar en el trabajo;
 - b) consulta a personas de empresas clave sobre buenas prácticas en relación a dichos retos, en el entorno andaluz (entrevistas);
 - c) preguntas de elaboración de checklist (grupos de discusión); y
 - d) divulgación y sensibilización de dichas buenas prácticas en el entorno andaluz (webinars, jornadas).
 - En una **segunda fase** se está abordando la planificación para la implementación de buenas prácticas, mediante el diseño de actuaciones orientadas al entrenamiento, sensibilización y familiarización con la perspectiva de género en la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo.

Herramienta

- **Escala para el Diagnóstico de la Integración de la perspectiva de Género (DIGEN)**
- **9 Retos que se pueden evaluar de manera independiente**



Herramienta DIGEN para la eliminación de la violencia y acoso contra la mujer



BUENA PRÁCTICA



INDICADORES



DESCRIPTORES

BUENA PRÁCTICA							Promoción de cultura de tolerancia cero						
INDICADOR							1	2	3	4	5	NP	
¿Se promueve la cultura de tolerancia cero?													
Descriptores:													
Se desarrolla un programa de cambio cultural hacia la tolerancia cero													
Se establece el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia de género en toda la organización													
Se ofrece formación en igualdad y comportamientos no sexistas para toda la plantilla en horario laboral													
Se ofrece formación en lenguaje inclusivo													
Se incluye esta formación en el plan de acogida													
La línea de mando, junto a la gestión preventiva, participa en estas medidas y promueve esta cultura													

**BUENA
PRÁCTICA**

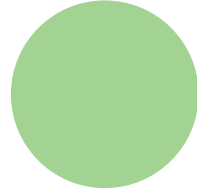
Protocolos de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se ha elaborado un protocolo de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo?						
Descriptor: El protocolo define las conductas constitutivas de acoso y violencia de género El protocolo informa a quién hay que dirigirse (RRHH, servicio de prevención, delegados/as, empresa externa...) ante situaciones de violencia y acoso Existen diferentes canales a través de los que la víctima puede denunciar una situación de violencia y acoso: empresa externa, comisión de igualdad... En el protocolo se indican los plazos y mecanismos a utilizar para la resolución del conflicto El protocolo indica quien forma parte de la comisión de investigación, y esta compuesta por personal formado y en número suficiente para garantizar la objetividad y confianza.						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se dispone de mecanismos para la detección de violencia y acoso en el trabajo?						
<p>Descriptor:</p> <p>Las evaluaciones psicosociales incluyen una perspectiva de género</p> <p>Los diagnósticos de cultura y psicosociales se realizan desagregados por grupos de trabajadores/as y turnos de trabajo, cuando proceda</p> <p>Se forma al personal en indicadores que faciliten la detección de posibles situaciones de violencia y acoso: reducción de productividad, aislamiento, bajas repetidas, absentismo...</p> <p>Se realiza un informe anual desde la gestión preventiva para la dirección que incluya los casos y como se han gestionado</p> <p>Se revisa la información disponible de forma periódica y continua</p>						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se dispone de herramientas de apoyo a las víctimas?						
Descriptores:						
Se ofrece información sobre agencias especializadas y ONG a donde pueden acudir las víctimas						
Se proporciona protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica a las víctimas						
Se realiza un seguimiento del caso por parte de la comisión de investigación o por la empresa externa que la organización autoriza para gestionar el caso						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se preserva la confidencialidad y minimización del trauma?						
Descriptores: El protocolo contempla que la víctima que denuncia los actos de violencia y/o acoso lo tenga que hacer solo una vez y de forma confidencial El protocolo garantiza que las personas que conocen el caso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad Se firma un compromiso de confidencialidad por todas las partes que forman parte de la comisión de investigación						



Muchas gracias por su atención.

Pueden contactarme en patriciaelgoibar@ub.edu

Más información:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/areas/investigacion/laogen.html>

Dra. Patricia Elgoibar. Universidad de Barcelona

