

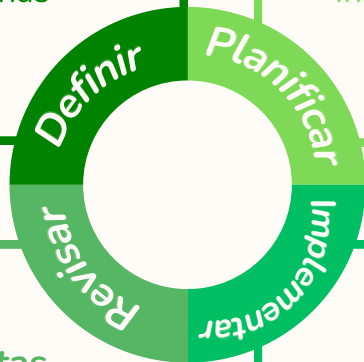
Buenas prácticas para la Gestión Preventiva con Perspectiva de Género

Definir herramientas

- Estadísticas de género
- Consulta a personas clave en género

Planificar herramientas

- Diseño de actuaciones
- Indicadores de género



Revisar herramientas

- Monitorizar programas de género
- Evaluar programas de género

Implementar herramientas

- Entrenamiento en igualdad de género
- Sensibilización institucional de la perspectiva de género

Perspectiva de género: Violencia y Acoso en el lugar del trabajo



Queremos identificar *las diferencias entre mujeres y hombres* en relación a los *riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo*, para visibilizar dichas diferencias, e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades.

Buenas prácticas



Promoción de cultura de tolerancia cero

¿Se promueve la cultura de tolerancia cero?

- 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



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

¿Se ha elaborado un protocolo de prevención y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo?

- 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.



Mecanismos de detección de la violencia y el acoso

¿Se dispone de mecanismos para la detección de violencia y acoso en el trabajo?

- Las evaluaciones psicosociales incluyen una perspectiva de género
- Los diagnósticos de cultura y psicosociales se realizan desagregados por grupos de trabajadores/as y turnos de trabajo, cuando proceda
- Se forma al personal en indicadores que faciliten la detección de posibles situaciones de violencia y acoso: reducción de productividad, aislamiento, bajas repetidas, absentismo...
- Se realiza un informe anual desde la gestión preventiva para la dirección que incluya los casos y como se han gestionado
- Se revisa la información disponible de forma periódica y continua



Promoción de herramientas de apoyo a las víctimas

¿Se dispone de herramientas de apoyo a las víctimas?

- 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



Confidencialidad y minimización del trauma

¿Se preserva la confidencialidad y minimización del trauma?

- 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