

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

Dra. Patricia Elgoibar
Universitat de Barcelona



LABORATORIO
OBSERVATORIO
del IAPRL



indrho
Unidad de Transferencia



UNIVERSIDAD DE SEVILLA
UNIVERSIDAD DE SEVILLA



Junta de Andalucía
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA
Y TURISMO
Instituto Andaluz de Prevención
de Riesgos Laborales



UNIVERSITAT DE
BARCELONA



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

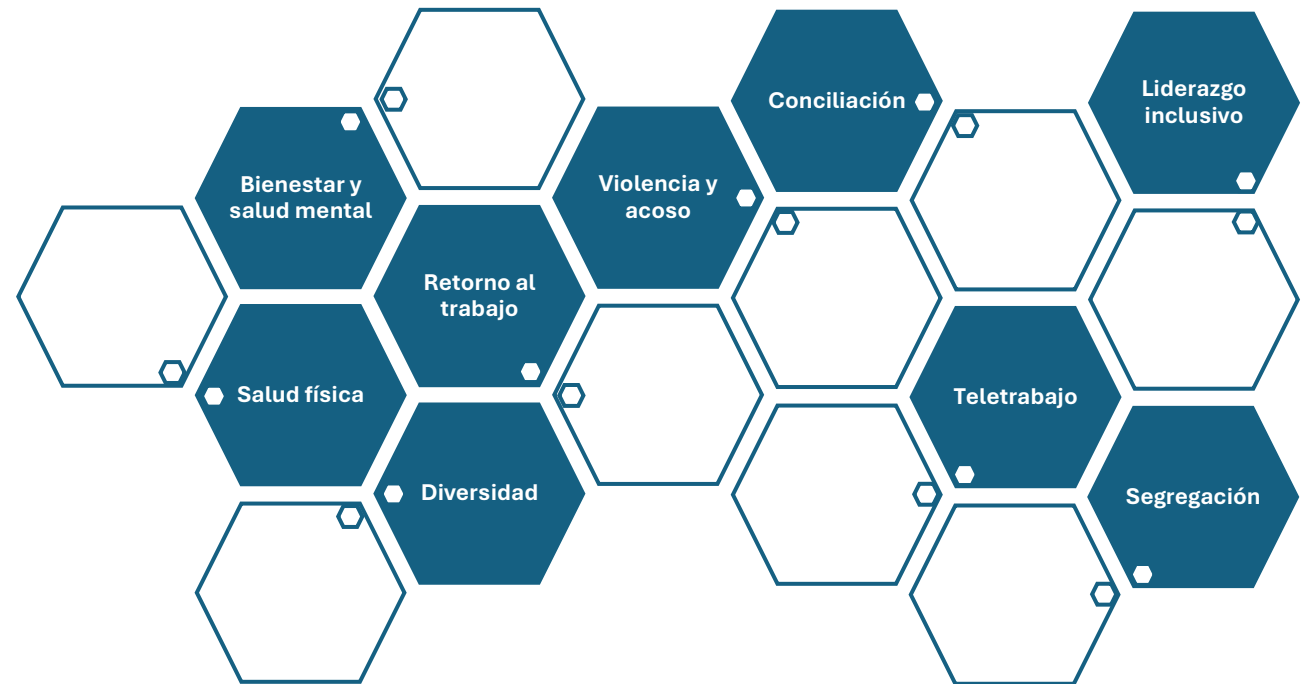
- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres en relación a los riesgos laborales, el bienestar y la salud en el trabajo e intervenir proponiendo acciones de mejora cuando dichas diferencias se convierten en desigualdades.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de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



Reto de la violencia y acoso por motivos de género

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



“Todo daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico ejercido contra la mujer”

- La violencia contra las mujeres es una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas, persistentes y devastadoras del mundo.
- Según datos recientes, una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual (ONU, 2021).
- 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)

Nevenka, Mari Carmen y muchas más...



"Esto no se vive, se sufre".

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

Violencia de Género en el lugar de trabajo (1)

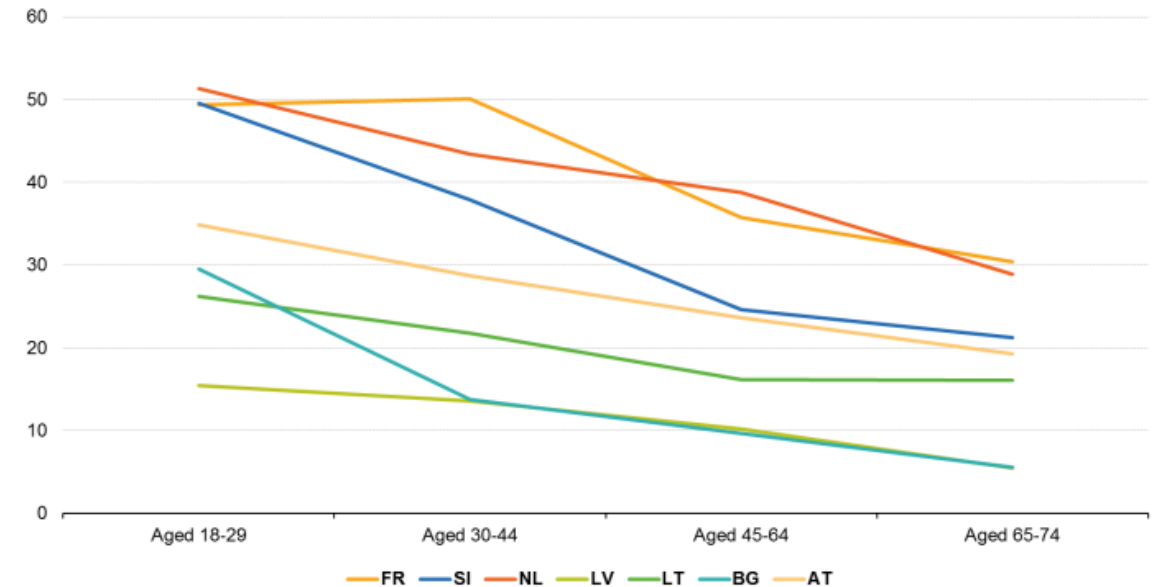
- La violencia y acoso en el mundo del trabajo es un reto persistente e impactante (OIT, 2023).
- A nivel global, entre 40 y 50% de las mujeres sufren insinuaciones de carácter sexual, contacto físico no consentido, u otras formas de acoso sexual en el trabajo (OIT, 2023).
- El convenio 190 de la OIT, 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.
- No reconocer la violencia genera desconfianza, baja moral y dificulta la productividad y reduce la reputación a nivel organizacional.

El 47,4% de mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señala a sus superiores varones según el estudio presentado por la DGVG y CCOO (2021)

Violencia de Género en el lugar de trabajo (2)

- 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.
- Este acoso afecta más a las mujeres jóvenes, al inicio de su carrera profesional.

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 

Eurostat (first results 2022-2023 edition). Información:

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/15323622/KS-FT-22-005-EN-N.pdf/315d443b-ba8d-e607-3ce0-845f642a8c00?version=1.0&t=1669371271599>

Violencia de Género en el lugar de trabajo. Nivel nacional

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

»En la relación con el perverso hay dominación de un individuo sobre otro, e imposibilidad de que la persona sometida reaccione y detenga el combate. El establecimiento previo del dominio ha desterrado la posibilidad de decir “no”. La negociación es imposible, todo es impuesto».
(Hirigoyen: 124)



Marie-France HIRIGOYEN: El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Paidós, Barcelona, 1999.

Violencia de Género en el lugar de trabajo: consecuencias para la 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, lo que conlleva a reducir la 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

Violencia de Género en el lugar de trabajo: consecuencias para la empresa

Disminución de la reputación

Pérdidas financieras

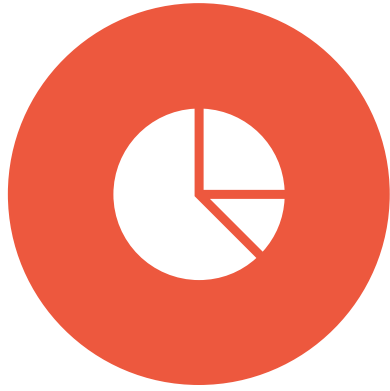
Dificultad de retención del talento

Perjudica el clima laboral

Disminuye la productividad

Aumentan los costes laborales

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



BUENA PRÁCTICA



INDICADORES



DESCRIPTORES

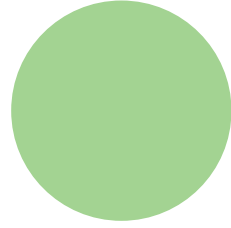
BUENA PRÁCTICA		Promoción de cultura de tolerancia cero				
INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se promueve la cultura de tolerancia cero?						
Descriptor:						
Se desarrolla un programa de cambio cultural hacia la tolerancia cero						
Se establece el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia de 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						

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?						
<p>Descriptor:</p> <p>El protocolo define las conductas constitutivas de acoso y violencia de género</p> <p>El protocolo informa a quién hay que dirigirse (RRHH, servicio de prevención, delegados/as, empresa externa...) ante situaciones de violencia y acoso</p> <p>Existen diferentes canales a través de los que la víctima puede denunciar una situación de violencia y acoso: empresa externa, comisión de igualdad...</p> <p>En el protocolo se indican los plazos y mecanismos a utilizar para la resolución del conflicto</p> <p>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.</p>						

INDICADOR	1	2	3	4	5	NP
¿Se dispone de mecanismos para la detección de violencia y acoso en el trabajo?						
Descriptores:						
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						

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

