

GENERO IKUSPEGIKO LAN OSASUNA ETA SOLDATA ARRAKALA

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y BRECHA SALARIAL

XVI. Berdintasunerako Gunea
Foro para la igualdad 2019

ERABAKITZEN
DUTENA
Tudana
IZANGO NAIZ



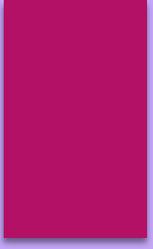
SERÉ
QUIEN
~~DECIDAN~~
yo decida



*Pautas para la puesta en marcha de
procedimientos de investigación e
intervención en la aplicación de protocolos
contra el acoso sexual y por razón de sexo*

NORMA VÁZQUEZ





“La primera limitación para abordar el tema del acoso y la violencia en el trabajo desde una perspectiva legal, no es de la realidad en sí misma, sino de la conceptualización de la misma, puesto que desarrollo epistemológico es de reciente data”

CONVENIO 190 OIT

Por el derecho a una vida libre de violencias

Junio 21 de 2019



La Organización Internacional del Trabajo, aprobó en la 108.a Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra el **Convenio 190** sobre violencia y acoso, 2019, y la **Recomendación 206** sobre violencia y acoso, 2019.

Se emitieron **439** votos a favor de la aprobación del Convenio y 7 en contra, y se produjeron 30 abstenciones. La Recomendación se aprobó con **397** votos a favor, 12 en contra y 44 abstenciones.

El Convenio **entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados miembros lo hayan ratificado**. La Recomendación, que no es jurídicamente vinculante, proporciona directrices sobre el modo de aplicar el Convenio.

ACOSO AMBIENTAL





EXPLICACIONES PARA RESPIRAR TRANQUILAMENTE

- ▶ Aquí no hemos recibido ninguna denuncia
- ▶ Aquí no hemos activado el protocolo
- ▶ Aquí hemos actuado en “tonterías” que no eran acoso
- ▶ Aquí estamos muy sensibilizadas con el tema
- ▶ Aquí, de tener un caso, actuaríamos sin ninguna duda

- ▶ **AQUÍNOAQUÍNOAQUÍNOAQUÍNOAQUÍNOAQUÍNOAQUÍNOAQUÍNO**

CULTURA ORGANIZACIONAL

La Cultura se compone de:

Normas

Son formulaciones explícitas o implícitas en términos del deber ser; expresan lo que espera la organización de la gente que la compone. Son las reglas que se deben seguir, a las cuales se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.

Valores

Son convicciones acerca de cómo deben ser las cosas; se deben percibir a través de las metas, normas y valores de la compañía (ej: relaciones de la gente, uso del poder).

Creencias

Son consideradas como la forma correcta de percibir, pensar y sentir sobre los aspectos de la vida diaria (ej: creencias acerca de la misión, visión y valores).

Símbolos

Son aquellas cosas visibles, manifestaciones que se perciben de las creencias subyacentes (ej: patrones de conducta, rituales, entorno físico, códigos de vestimenta, mitos, etc).

El acoso en la cultura organizacional

Mito 1: El acoso sexual es poco frecuente.

Realidad 1: A lo largo de su vida, del 40% al 60% de las mujeres trabajadoras lo han sufrido.

Mito 2: Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.

Realidad 2: En la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.

Mito 3: Si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.

Realidad 3: En tanto en cuanto estos comportamientos, involuntaria o deliberadamente, van en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual.

Mito 4: Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.

Realidad 4: Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.

**Mitos y realidades del acoso sexual.*

Protocolo de actuación

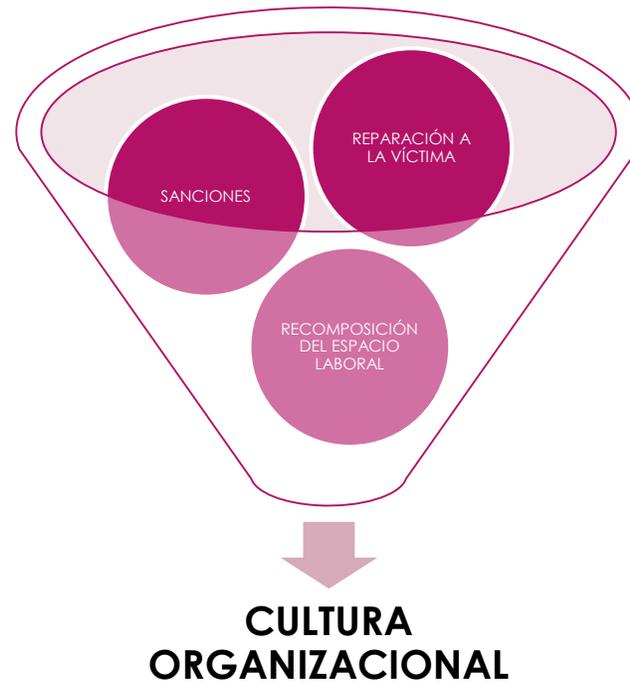
para la prevención,
denuncia y tratamiento
del acoso sexual



Algunas dificultades de las comisiones

- ▶ Hay conocimiento de las personas implicadas
- ▶ No hay suficiente formación
- ▶ Se crea un clima de suspicacia
- ▶ Hay temor a equivocarse
- ▶ No hay herramientas y/o convicción para calificar las situaciones a las que se enfrentan
- ▶ No se cuenta con pruebas
- ▶ Hay temor a sancionar “excesivamente”

DESPUÉS DE LAS SANCIONES



REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS

- ▶ La **violencia contra las mujeres**, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y **el derecho al trabajo**.

REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS

- ▶ ... garantizar la seguridad y salud laboral de **toda persona** que preste servicios en las instalaciones a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.

REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS

- ▶ ...la empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el **acoso sexual y sexista** y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

REPARACIÓN DE LAS VÍCTIMAS

- ▶ En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la **persona responsable**, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

Y ♀ SÍ
TE
CREO ♀



Estás perdiendo
privilegi♂s,
no derech♂s



MILA ESKER

28 DE NOVIEMBRE DE 2019