



ORIENTACIONES PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales

Euskadi, auzolana, bien común



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETIA JUSTIZIA SAIA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Edición:

1ª edición, noviembre de 2019.

Tirada:

100 ejemplares.

©

OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Internet:

www.osalan.euskadi.eus

Edita:

OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
Camino de la Dinamita s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).

Autoría:

Álvarez Cid, María Victoria [Responsable de Área de Prevención de Riesgos Laborales. OSALAN].

Azpiroz Unsain, Alazne [Técnica de Prevención Riesgos Laborales. OSALAN].

Lekue Gotxikoa, Miren Begoña [Médica de la Unidad de Salud Laboral. OSALAN].

Padilla Magunacelaya, Arrate [Médica de la Unidad de Salud Laboral. OSALAN].

Pérez Pérez, María Blanca [Técnica de Prevención Riesgos Laborales. OSALAN].

Raposo Acevedo, Raquel [Técnica de Igualdad. OSALAN].

Robertson Sangrador, Maite [Médica de la Unidad de Salud Laboral. OSALAN].

Fotocomposición:

Emociona Soluciones Creativas. Ctra. Bilbao-Galdakao 18, 3º - 48004 Bilbao (Bizkaia).

Impresión:

Printhaus. Ctra. Bilbao-Galdakao 18, 2º - 48004 Bilbao (Bizkaia).

Depósito Legal (DL):

BI-02681-2019

ORIENTACIONES PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales

Barakaldo, 2019

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
GESTIÓN PREVENTIVA DEL ABUSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	13
1. Política de empresa	13
2. Plan de prevención de riesgos laborales	13
3. Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género	13
4. Identificación de factores psicosociales que puedan favorecer el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	14
5. Planificación e implantación de las medidas preventivas	17
6. Normativa	23
7. Bibliografía	23

PRESENTACIÓN

Para establecer pautas para la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas y organizaciones es necesario conocer con más precisión la situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. Porque hombres y mujeres tenemos condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en cuanto al trabajo y, en consecuencia, nos enfrentamos a riesgos y problemáticas diferentes en materia de salud laboral que deben ser contempladas a la hora de adoptar medidas preventivas.

El documento que tenemos ahora entre manos se centra en uno de esos aspectos, uno especialmente grave: no es posible tratar la salud laboral desde un enfoque integrado de género sin detenerse en el acoso sexual y por razón de sexo. Y lo es porque, por un lado, es una manifestación más de la violencia contra las mujeres y, por otro, porque es una realidad invisibilizada, sin apenas estadísticas, lo que hace más difícil combatirla. Uno de los pasos que es preciso dar es identificar estas situaciones como riesgo laboral y establecer medidas para su prevención.

Es a lo que intentamos contribuir con este documento porque se trata, en definitiva, de cumplir la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres, que establece que todos los poderes públicos vascos debemos incorporar la perspectiva de género en nuestras políticas y acciones y establecer el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Alberto Alonso Martín

Director General de OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

INTRODUCCIÓN

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007) incorpora a la legislación estatal las definiciones sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidas en la legislación europea.

Así, el artículo 7 establece que:

"1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo."

El acoso sexual y por razón de sexo son, por tanto, acosos discriminatorios, en los que subyace una finalidad de dominio y la perpetuación de los roles atribuidos a los sexos. Al producirse en el ámbito laboral y tener repercusiones sobre la salud de quienes lo sufren, su tratamiento debe realizarse desde la práctica de la salud laboral. Y así lo establece la citada Ley 3/2007 en el art. 27.3, que ordena que las Administraciones públicas:

"a través de sus servicios de salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: (...) c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo."

El *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* (BOE no 57, de 7 de marzo de 2019) modifica la Ley orgánica para la igualdad en varios artículos. En particular, lo hace en el artículo 46 en el que establece que las empresas obligadas por dicha ley a elaborar planes de igualdad deberán previamente elaborar un diagnóstico negociado con la representación de las y los trabajadores y, entre las materias que debe contemplar dicho diagnóstico, obliga a abordar la "i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo." (Art. 46.2).

Así mismo, se mantiene el artículo 48, que establece las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo."

Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012)* señala que:

"las políticas sobre acoso sexual deberían ser parte de las políticas de igualdad de oportunidades y de las políticas de salud y seguridad en el trabajo. [...]

Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso:

• Integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos.

* Organización Internacional del Trabajo (OIT). El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa, 4. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

- Incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.
- Incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover la investigación, tanto en la empresa y el sector, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, etc., y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo."

Por todo ello, se considera que el acoso sexual y por razón de sexo es un riesgo laboral de naturaleza psicosocial y debe ser afrontado por la empresa con las herramientas de prevención adecuadas.

GESTIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. POLÍTICA DE EMPRESA

Abordar la gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo exige su inclusión explícita dentro de la política de prevención de riesgos laborales de la empresa, como parte de la gestión de los riesgos psicosociales. Eso supone:

- El compromiso de la dirección de la empresa: tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres, las cuales son la mayoría de las personas que sufren estos tipos de acoso, y fomento de las buenas prácticas.
- La participación de las personas trabajadoras, garantizando la presencia equitativa de mujeres y hombres.
- La información y sensibilización a todas las personas trabajadoras.
- La formación en igualdad a la dirección y a las personas trabajadoras y sus representantes.

2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La gestión de las actividades preventivas se formaliza a través del plan de prevención, que comprende los procedimientos necesarios para la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, la ejecución de las medidas preventivas y la posterior revisión de las mismas, en un proceso continuo e integrado.

La evaluación y prevención de los riesgos psicosociales deben formar parte de ese plan y actuación integral.

3. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La evaluación de riesgos psicosociales se dirige a la detección de los factores de riesgo que pueden materializar el peligro de acoso sexual y por razón de sexo o de cualquier otro tipo de acoso, mediante un proceso en el que necesariamente han de participar las personas trabajadoras (a través de sus representantes), tanto en la fase de preparación

como en las entrevistas y cuestionarios que –en su caso– se realicen, y en el diseño de las medidas destinadas a eliminar, reducir y controlar dichos factores.

Existen diferentes instrumentos y metodologías para identificar y evaluar los riesgos psicosociales, siendo preferible combinar las cuantitativas y cualitativas y utilizar aquellas que consideren la desigualdad de mujeres y hombres en la organización como un factor de riesgo, añadiendo, cuando sea necesario, cuestiones específicas que permitan un mayor conocimiento de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género. En cualquier caso, es necesario que las personas que van a realizar la evaluación dispongan de formación en igualdad de mujeres y hombres.

Cuando, a través de los resultados de este tipo de evaluaciones, se pone de manifiesto la posible exposición a conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, procede estudiar en profundidad dicho riesgo.

4. IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES QUE PUEDAN FAVORECER EL RIESGO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Los factores desencadenantes del riesgo psicosocial de acoso sexual y por razón de sexo debemos buscarlos en el grado de igualdad/desigualdad en la cultura de la empresa, en las condiciones laborales organizacionales, en la política y gestión de personas y recursos económicos, en cómo se gestionan y resuelven los conflictos, y en si se dispone de métodos y procedimientos preventivos eficaces para ello, así como de buenas prácticas empresariales en esta materia.

En todo caso, la identificación de los factores de riesgo exige una exhaustiva recogida de información y análisis del clima, las condiciones laborales y organizacionales de la empresa, así como de las posibles situaciones de riesgo psicosocial que se hayan producido y los daños derivados, que se debe llevar a cabo contando con la participación del personal delegado de prevención.

Puede haber factores de riesgo y condiciones psicosociales que interaccionan como precipitantes o favorecedoras de la aparición del acoso sexual y por razón de sexo, como son:

4.1. FACTORES INTERNOS

- GESTIÓN

- Ausencia de una política de igualdad estructurada y objetivos sin control de los sesgos de género.
- Ausencia de una política de personal con procedimientos claros y transparentes.
- Sistemas de selección poco transparentes.

- Sistemas de promoción con mucha competencia para el ascenso y con sesgos de género.
- Sistemas de asignación salarial poco transparentes y con sesgos de género.
- Segregación horizontal: desigual presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas, departamentos y/o puestos de la empresa.
- Segregación vertical: escasa presencia de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones.
- Sistemas de comunicación ineficaces (unidireccionales). Poco o nulo flujo de información en la empresa.
- Inexistencia de políticas de resolución de conflictos con perspectiva de género.
- Inexistencia de un protocolo de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Falta de intervención y resolución de las comunicaciones y denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y falta de políticas sancionadoras o de penalización por parte de la dirección de la organización ante estas situaciones.

- ORGANIZATIVOS

- Inadecuado diseño de los puestos de trabajo, así como falta de definición de las funciones y tareas y de valoración de los puestos con perspectiva de género.
- Niveles extremos de exigencias laborales o entornos con sobrecarga de trabajo (por ejemplo, presión temporal).
- Falta de apoyo a una política de conciliación corresponsable.
- Establecimiento de diferentes turnos cambiantes, que puede suponer una mayor dificultad para entablar relaciones interpersonales duraderas y un menor apoyo social.
- Contextos de cambios organizativos (cambios repentinos en la organización, inestabilidad y reestructuraciones).
- Deficiencias en la organización del trabajo, con problemas prolongados y no resueltos.

- CULTURALES

- Permisividad por parte de la organización con comentarios machistas, con usos sexistas del lenguaje, con imágenes inadecuadas y con actitudes y conductas de infravaloración de las mujeres.
- Atribución de puestos, tareas, responsabilidades, ámbitos diferentes a mujeres y hombres en función de creencias sexistas.

- Infravaloración de las personas empleadas por parte de la organización por otras razones como la edad, la orientación sexual, la religión, la procedencia...
- Ausencia de participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y participación desigual de mujeres y hombres.
- Negación o incredulidad por parte de las personas responsables de la organización respecto al acoso sexual y por razón de sexo.
- Malas relaciones entre personal empleado y dirección.
- Malas relaciones entre personas trabajadoras. Conflictos interpersonales.
- Falta de colaboración en el desarrollo del trabajo.
- Actitudes de individualismo generalizado.
- Comunicación inadecuada, negativa o nula entre compañeros y compañeras.
- Clima social laboral negativo.
- Organizaciones que no desaproveban los comportamientos de violencia psicológica.

- LIDERAZGO

- Falta de sensibilización y formación en materia de igualdad.
- Modelos de liderazgo con estilos de mando autoritarios o laissez-faire (se abdica de las responsabilidades de dirección). Existencia de múltiples jerarquías.
- Lugares de trabajo con un alto grado de estrés y presión por parte de mandos y superiores.
- Liderazgo caracterizado por valores tradicionalmente masculinos: orientado a la acción, con alto presentismo, sin responsabilidades de cuidado.

4.2. FACTORES EXTERNOS

- El conjunto de valores y normas de la sociedad que, a pesar de los avances, siguen siendo sexistas y ejercen una influencia negativa en la cultura de la organización.
- Fuerte competencia económica de las sociedades actuales. Mayor exigencia de competitividad y falta de corresponsabilidad en los cuidados y en el trabajo doméstico por parte de los hombres y de las instituciones, que afectan a la posición de las mujeres en el empleo.
- Menor estabilidad en el empleo y situación laboral más precaria de las mujeres que las sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad.

5. PLANIFICACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Es el proceso de diseño, planificación, implantación y seguimiento del conjunto de medidas y acciones que se tomarán frente a los riesgos que se quieren evitar, reducir o controlar.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- CULTURA PREVENTIVA

- Incluir contenidos para la información, sensibilización y formación respecto a la influencia del género y a la igualdad de mujeres y hombres en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, personal Delegado de Prevención o representante de las personas trabajadoras, mandos intermedios, y toda la plantilla.
- La dirección y las personas responsables de la empresa deben comprometerse y contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y por la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación. Elaborar una declaración sobre ello y difundirla de forma general lo más ampliamente posible, y en todos los procedimientos de acogida de nuevo personal o de relación con otras empresas clientes y proveedoras.

- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

- Para la selección de la modalidad de organización preventiva, considerar la formación y experiencia que tienen las personas, bien de la plantilla propia o de una entidad externa, para integrar la perspectiva de género en la prevención.
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mando y entre las personas que toman decisiones y asumen responsabilidades de prevención.
- Analizar el organigrama de la empresa desagregado por sexo para identificar desequilibrios que, en sí mismos, constituyen un factor de riesgo psicosocial, en la medida que las mujeres perciben la discriminación en el desarrollo de la carrera profesional.
- Implantación de un plan para la igualdad en la empresa o, si el tamaño de ésta así lo aconseja, una batería de medidas encaminadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres y a combatir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

- POLÍTICA Y OBJETIVOS

- La política de la empresa en materia de seguridad y de salud laboral debe mencionar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva y establecer valores de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Deben marcarse objetivos encaminados a la eliminación de las desigualdades, entendiendo que constituyen un factor de riesgo de acoso sexual y por razón de sexo, y al fomento del clima de respeto y tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.

- CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en el comité de seguridad y salud y entre el personal Delegado de Prevención o que represente al colectivo trabajador.
- Promover la comunicación de cualquier situación de riesgo laboral o conducta discriminatoria.
- Plantear, entre los temas a consultar al personal, cuestiones para identificar situaciones de desigualdad y, en particular, de acoso sexual y por razón de sexo.
- La consulta y participación debe abarcar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo o tienen jornada reducida.
- Promover la participación del sexo que esté subrepresentado, en su caso, así como de colectivos minoritarios o con especiales dificultades para la participación por escasa disponibilidad o baja formación, haciendo los horarios más flexibles y compatibles, simplificando los mensajes y formatos, ofreciendo varias interlocuciones.
- Buscar espacios de propuestas propios para las trabajadoras, hacer esfuerzos para integrarlas plenamente en los procesos informativos y formativos, incluyendo en ellos problemas específicos de género.

- ANÁLISIS GENERAL DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

- En la recogida y el análisis de información sobre las condiciones de trabajo y los aspectos que tienen impacto en la prevención de riesgos laborales de la empresa incluir los indicadores y mecanismos necesarios para conocer la incidencia de las variables, cuya concurrencia puede generar situaciones de riesgo de acoso sexual y por razón de sexo o incrementar las existentes.
- Respecto a las personas que integran la plantilla de la empresa, conocer sus condiciones laborales y sus características personales, las tareas que desempeñan y las condiciones de realización de las mismas.
- No olvidar las tareas auxiliares, de ajuste, mantenimiento, limpieza, etc., cuya ejecución esporádica conlleva que se omita considerarlas como parte de las actividades de la empresa.

- Identificar situaciones diferenciales entre hombres y mujeres en áreas clave de la empresa a la vista de las cifras, en la medida que las desigualdades pueden constituir factores de riesgo de discriminación y ésta puede propiciar el acoso: diferencias salariales, mayor presencia de las mujeres en el empleo a tiempo parcial, temporal y precario, desarrollo de carrera en base a la edad, las cualificaciones, la antigüedad en el empleo y las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Atender a la diversidad para identificar posibles situaciones de mayor vulnerabilidad (personas solas con responsabilidades familiares, personas con diversidad funcional, migrantes o pertenecientes a minorías étnicas, diversidad en la orientación sexual, identidad de género, con mayor precariedad laboral...).

• IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

- Garantizar la participación activa de las mujeres y la expresión de sus experiencias y percepciones en las fases de identificación de peligros y valoración de riesgos, establecimiento de prioridades, elección e implementación de las soluciones preventivas.
- Identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras, basándose en un enfoque integral y holístico para detectar las diferencias de género (discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar).
- Evitar ideas preconcebidas sobre los riesgos, quién se encuentra en situación de riesgo y qué puede ser trivial. Los trabajos típicamente realizados por mujeres pueden tener exposiciones específicas que escapen a la atención del personal técnico. Evitar tópicos sobre lo ligero del trabajo de las mujeres y evaluar a fondo la exposición laboral.

• PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

- Al plantear cambios en la organización de trabajo, tener en cuenta su impacto desde la perspectiva de género y las interacciones entre el trabajo y la vida privada.
- Constituir equipos y grupos de trabajo con presencia lo más equilibrada posible, favorecer relaciones sociales, fomentar cultura de igualdad,...
- Vigilancia y control para conseguir que los riesgos se mantengan dentro de unos niveles tolerables, mediante inspecciones, mediciones, etc. Realizar programas específicos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Utilizar como referente las experiencias ya conocidas y exitosas de intervención preventiva del acoso sexual y por razón de sexo.

- Proponer y aplicar medidas preventivas específicas, huyendo de soluciones cómodas y poco efectivas, y contando con la participación de las mujeres trabajadoras.
- Elaborar e implantar protocolos para prevención y actuación frente al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y formar a las personas que han de intervenir en esos casos.
- Elaborar un modelo de denuncia formal de acoso sexual y por razón de sexo.
- Desarrollar procedimientos específicos para investigar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

· INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

- Al informar de los riesgos del puesto de trabajo, contemplar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo que se haya identificado en la ER y que normalmente afecta de forma diferente a hombres y mujeres.
- Difundir a toda la plantilla las pautas que se deben adoptar ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo. La información debe llegar a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes desempeñan sus tareas habitualmente fuera del centro de trabajo.
- En la información facilitada, tanto verbalmente como en soportes gráficos o audiovisuales (carteles, señales, folletos, vídeos,...) evitar los mensajes e imágenes que contribuyan a perpetuar estereotipos de género y cuidar el uso no sexista del lenguaje.
- Incluir campañas informativas y de sensibilización para detectar y prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

· FORMACIÓN

- Evitar estereotipos de género en los programas formativos y en el material didáctico, y hacer un uso no sexista del lenguaje.
- Incluir formación específica en igualdad, empezando por la normativa que rige en materia de igualdad y que no se conoce suficientemente. Desarrollar, así mismo, una formación específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo dirigida a la dirección y a la plantilla.
- Facilitar la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación.
- Incluir indicadores de género en el seguimiento y evaluación de las actividades formativas; evaluar los cambios de actitud frente a los principios de igualdad, no discriminación o conductas sexistas en el ámbito laboral.

- Exigir a la empresa formadora que acredite su compromiso con la igualdad mediante personal con formación en igualdad, planes para la igualdad, protocolos propios contra el acoso y por razón de sexo, política de conciliación, etc.
- Toda persona que se incorpore por primera vez a la empresa, independientemente de su cargo o condiciones contractuales, debe recibir una formación de acogida, en la que se debe destacar el compromiso de la empresa con la no tolerancia ante comportamientos o actitudes discriminatorias, de acoso o violencia -en particular ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo- e informar de los medios o procedimientos existentes en la empresa para prevenir y afrontar estas situaciones.

- VIGILANCIA DE LA SALUD

- Los exámenes de salud incluirán una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos, debe recogerse información que permita detectar situaciones de desigualdad o precariedad laboral (tipo de contrato, jornada, ...) de las mujeres, así como otras características de especial vulnerabilidad como edad, diversidad funcional, orientación sexual, personas pertenecientes a minorías étnicas,...
- Tener en cuenta los roles de género en las actividades laborales y extralaborales que puedan incrementar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Identificar signos tempranos de estrés, pasando, por ejemplo, un cuestionario para identificar posibles somatizaciones (malestar, mareos, cefaleas, dolor u opresión en el pecho, palpitaciones), alteraciones del apetito, oscilaciones de peso, insomnio, toma de medicamentos (ansiolíticos, hipnóticos), falta de control emocional (llanto frecuente, reacciones emocionales extremas, ...). En caso de identificarse estos factores se podría preguntar directamente a la persona si ha sufrido o está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo.
- Las incapacidades temporales, bajas reincidentes o prolongadas pueden actuar como indicios de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- Entre los criterios de selección de empresas contratistas o prestadoras de servicios, primar a las empresas que tengan implantadas medidas para la igualdad y que acrediten su actividad destinada a incidir positivamente en la igualdad de mujeres y hombres y específicamente que cuenten con medidas preventivas y de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

- Prever los mecanismos de coordinación y cooperación con otras empresas que compartan el mismo lugar o centro de trabajo cuando las situaciones de riesgo psicosocial y de acoso sexual y por razón de sexo en particular afecten a personas trabajadoras de más de una empresa.
- Considerar los aspectos organizativos que puedan influir positiva o negativamente en la igualdad de mujeres y hombres, los factores psicosociales asociados a un posible clima "sexista", la eventualidad de violencia interna o externa, la posibilidad de acoso sexual o por razón de sexo,...
- No rebajar el nivel de protección frente a la discriminación o el acoso sexual o por razón de sexo por el hecho de que el personal no sea propio o desempeñe su labor en un centro de trabajo ajeno.
- La información y, en su caso, formación, a las personas trabajadoras propias y ajenas sobre los aspectos de prevención pertinentes relacionados con los trabajos a ejecutar, debe hacer un uso no sexista del lenguaje y, además de referirse a los riesgos y medidas preventivas, puede contener los principios y valores de la empresa que deben ser respetados por el personal de las empresas concurrentes, entre los que pueden encontrarse la igualdad de mujeres y hombres, la no tolerancia ante conductas discriminatorias o acosos, y los protocolos o pautas a seguir de producirse o conocerse algún caso.
- Hacer pedagogía entre el resto de empresas concurrentes, demostrando que la igualdad de mujeres y hombres es una prioridad, que se exige y valora a la clientela, contratadas y entidades proveedoras de servicios.

· CONTRATACIÓN DE PERSONAL O CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

- Sistematizar y estructurar de forma transparente todo el proceso de selección y promoción y cada una de sus fases y elementos, para garantizar que no sea discriminatorio y sujeto a intereses de favor.
- Disponer de procedimientos claros en las políticas de formación, conciliación y transparencia en la política salarial, sujetos a criterios objetivos y debidamente contrastados para que no tengan sesgos de género.
- Valorar como criterios de selección de las personas para cubrir puestos de trabajo de la empresa los siguientes:
 - Formación, conocimientos, experiencia de las personas candidatas respecto a la igualdad de mujeres y hombres.
 - Diversidad.
- Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. Es deseable un equilibrio entre mujeres y hombres también

en centros de trabajo, departamentos, equipos o unidades funcionales, siempre considerando la proporción de mujeres y hombres con formación y experiencia en las disciplinas requeridas por la empresa.

- Favorecer las relaciones sociales de las personas trabajadoras de la empresa, romper dinámicas perjudiciales, evitar discriminaciones.

6. NORMATIVA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995).
<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (BOPV nº 42, de 2 de marzo de 2005).
<http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2005/03/0500982a.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007).
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE nº 57, de 7 de marzo de 2019).
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>
- ORDEN de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo, en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos (BOPV nº 245, de 27 de diciembre de 2006).
<https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2006/12/0606442a.pdf>
- Acuerdo de 28 de enero de 2016, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial (BOE nº 41, de 17 de febrero de 2019).
<https://www.boe.es/eli/es/a/2016/01/28/1>

7. BIBLIOGRAFÍA

- AZPIROZ, A., et al: (2017) Pautas para la integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales. OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. 2017.
http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

- CARBONELL VAYÁ, E.J., et al: NTP 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011.
<https://www.insst.es/documents/94886/328579/ntp-892+w.pdf/b902b931-0a6c-4d7c-a6a1-280709f6db41>
- FIDALGO VEGA, M., et al: NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009.
<https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>
- LÓPEZ RUBIA, E., et al: Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Emakunde Instituto Vasco de la Mujer. (2016).
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexo_es.pdf
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2012). Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales.
http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf
- Ministerio de Trabajo e Inmigración: Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2014) y (2018). F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0.
<https://www.insst.es/en/-/-que-es-el-fpsico-4-0->
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (edición ampliada 2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Maqueta+18+4+Angel+lara.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861>
- MEJÍAS GARCÍA, A., et al: NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011.
<https://www.insst.es/documents/94886/328579/ntp-891+w.pdf/ff0d5beb-4c6e-417e-b73f-16ca8544ca05>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012): El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa, 4.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018. Ginebra.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- PÉREZ DEL RÍO, T. (2009). La violencia de género en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso sexista. Albacete: Bomarzo.