

¿POR QUÉ SE ABORDA EN EDE TALDEA?

Consideraciones generales, sobre el acoso sexual y sexista

1. Es una **violación de los derechos fundamentales** de las y los trabajadores y una forma de violencia de género.
2. El acoso sexual y sexista en el trabajo **son una violación a la integridad humana**, y cuando se produce en el ámbito laboral una violación **del derecho a trabajar** en un ambiente digno y humano.
3. Las **víctimas** pueden ser hombres y mujeres, pero **la mayoría de ellas son mujeres**. Así, el acoso sexual y sexista se consideran formas de discriminación por razón de sexo que se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.
4. Las entidades laborales tienen **la responsabilidad** de garantizar entornos y condiciones que permitan el desempeño del trabajo en condiciones de seguridad y dignidad a todas las personas.
5. Además, EDE TALDEA tiene un **compromiso expreso y reconocido** con el desarrollo de la igualdad y la lucha contra la violencia hacia las mujeres que también debe expresarse en la prevención y la atención al acoso sexual y sexista en el trabajo.

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL ?

Acoso Sexual

- *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*

Ejemplos de comportamientos

- Comentarios, piropos, insinuaciones, chistes de contenido sexual (ya sean vía telefónica, cartas, chats o mensajes de correo,...).
- Decoración del entorno con motivos sexuales.
- Exhibición de revistas/ imágenes Web con contenido sexual
- Peticiones o chantaje sexual
- Abrazos o besos no deseados.
- Tocamientos.
- Acorralamientos.
- Contacto físico sexual.
- Toda agresión sexual

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXISTA?

Acoso Sexista o por razón de sexo

- *Es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, **que tiene relación** o como **causa los estereotipos de género**, que atenta por su repetición o sistematización **contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona**, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, **degradando las condiciones de trabajo** de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares*

Ejemplos de comportamientos

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por solicitar reducción de jornada para cuidado de las hijas e hijos o personas dependientes.
- Desprecio hacia la destreza física/intelectual de la mujer.
- Subestimar competencias técnicas en las mujeres y emocionales en los hombres.
- Cuestionar la capacidad de las mujeres para adoptar la necesaria autoridad
- Negativa por parte de un hombre a someterse a la autoridad de una mujer
- Denigrar los logros profesionales de las mujeres
- Tratar como si fuera una niña o totalmente dependiente
- Cuestionar la masculinidad de un hombre si se muestra sensible, emocional etc.



Proceso

- ⦿ Desde el nuestro recorrido en la IO.
- ⦿ Desde QUERER : Conecta con valores de la organización y sus apuestas
- ⦿ Desde el DEBER
 - por marco jurídico (tipificación como riesgo laboral)
 - Porque las situaciones de acoso sexual y sexista son una realidad presente en todas las entidades.
- ⦿ Es una oportunidad de hacerlo en coherencia, sintonía y conexión con apuestas, procesos, estilo

Diseño de la estrategia

- Clarificar: ¿De que estamos hablando?
- Aprender de la práctica: revisando cómo habíamos actuado en esas situaciones
- Con la mirada en la mujer que lo sufre: empatía, vivencia de culpa....
- Formación y Asistencia especializada.
Compartiendo conocimiento con otras entidades
- Conectándolo a la realidad de desigualdad entre M y H (marco)
- Implicando a las estructuras: dirección, responsable y agentes del plan de IO, responsables, RLT
- Articulando un equipo especializado y autónomo A.C para la atención a las denuncias

Para que

- ◎ Promover un entorno de trabajo libre de violencia y respetuoso con todas las personas
 - Sensibilización y Toma de conciencia
 - Herramientas para la atención a las situaciones

PROTOCOLO DE ATENCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

- Información y orientación
- Atención y tratamiento a las denuncias
- Implementación de Medidas de protección, intervención y sanción
- Seguimiento y evaluación de la Intervención

Procesos de atención

- **Dar credibilidad a la persona denunciante**
- **Proteger la confidencialidad** del procedimiento
- Preservar **el honor y la dignidad** de las personas implicadas.
- **Protección** de la víctima y/o persona denunciante

Criterios para la intervención



En EDE Taldea, atendiendo a la legislación competente y a las apuestas de la organización, recogidas en el Plan Estratégico, Plan Orekatuz y Política de Gestión y Desarrollo de Personas, se empezó a elaborar en 2011 y se ha aprobado en el 2013, el presente **Código de Conducta** con el objetivo de disponer de un marco de actuación y un procedimiento que atienda a aquellas situaciones de acoso que pudieran producirse en nuestro espacio laboral.

Plan de Acciones

- ✿ Redacción y socialización del Código para la Prevención y el Acoso Sexual y Sexista
- ✿ Socialización del Director sobre el plan y el código
- ✿ Difusión del Código para la Prevención y el Acoso Sexual y Sexista
- ✿ Puesta en marcha de la Comisión de Vigilancia
- ✿ Designación de la personas del Equipo de la Asesoría Confidencial para la atención a las situaciones de acoso
- ✿ Sesión abierta sobre el proceso de elaboración del Código
- ✿ Sesiones formativas a la plantilla
- ✿ Talleres para responsables de equipos para detección e intervención
- ✿ Diseño y puesta en marcha de Procedimientos de Intervención en situaciones de Acoso Sexual y Sexista
- ✿ Intervenciones ante situaciones detectadas

Aprendizajes

1. Es una estrategia necesaria y obligatoria por ley
2. Ninguna entidad está exenta de riesgo
3. Intervención:
 - disminuir la probabilidad de que ocurra construyendo una cultura organizacional pro igualdad y tolerancia 0
 - Intervenciones rápidas que atajen situaciones de acoso.
4. Marco de comprensión: relaciones de desigualdad y violencia contra las mujeres (agresiones, acoso) ejercida por
 - Compañeros
 - Clientes/usuarios
 - Otros profesionales
5. Identificar riesgos: por condiciones de trabajo, por vulnerabilidad de las personas

Aprendizajes

6. Diseñar intervenciones específicas:
 - Empoderamiento y autodefensa para mujeres
 - Toma de conciencia y cuestionamiento de la masculinidad hegemónica para los hombres
7. En aprendizaje y mejora continua: casuística y singularidad de cada caso
8. La prevención aumenta la sensibilidad y la conciencia.

**ESKERRIK ASKO ZUEN
ARRETAGAITIK !!!!**