

Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud en el trabajo en el sector audiovisual

Tahmina Karimova

Webinar “Violencia de género y acoso en el sector artístico-audiovisual: Perspectivas desde el Convenio 190 de la OIT

26 noviembre 2024



Mensajes clave

- ▶ Un entorno laboral libre de violencia y acoso (V&A) y violencia y acoso basados en género (VABG), considerados como riesgos laborales y formas de discriminación, es un aspecto esencial de varios principios fundamentales y derechos en el trabajo (PFRL).
- ▶ La seguridad y salud en el trabajo (SST) es una de las estrategias clave para prevenir la V&A y la VABG en el ámbito laboral.
- ▶ Abordar la violencia y el acoso basados en género dentro del marco de la SST permite enfoques proactivos, sistemáticos, colectivos, inclusivos y aplicables públicamente para la prevención.
- ▶ La función preventiva de las leyes y políticas de SST complementa los marcos restaurativos, remediales, punitivos y compensatorios.
- ▶ Aunque el diseño de las intervenciones políticas es específico para cada contexto, las respuestas legales y políticas efectivas requieren monitoreo continuo, evaluación, mejora y adaptación para abordar los nuevos riesgos de V&A/VABG.



► Contexto global de violencia y acoso en el mundo del trabajo

- La violencia y el acoso en el trabajo son fenómenos presentes en todo el mundo.
- Una de cada cinco personas empleadas (22.8% o 743 millones) ha experimentado al menos una forma de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral.
- Casi una de cada diez personas empleadas (8.5% o 277 millones) ha experimentado violencia física y acoso en el trabajo durante su vida laboral. Los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de reportar haber experimentado violencia física y acoso.
- La violencia y el acoso psicológico en el trabajo fueron las formas más comunes de violencia y acoso reportadas tanto por hombres como por mujeres, con casi una de cada cinco personas empleadas (17.9% o 583 millones) experimentándolas durante su vida laboral.
- Una de cada quince personas empleadas (6.3% o 205 millones) ha experimentado violencia y acoso sexual en el trabajo durante su vida laboral.
- Los datos sobre violencia y acoso sexual muestran la mayor diferencia de género (8.2% de mujeres en comparación con 5.0% de hombres) en las tres principales formas de violencia y acoso (física, psicológica, sexual).

► **Violencia y acoso, incluyendo violencia y acoso por razón de género en la industria audiovisual y de las artes escénicas**

- La violencia y el acoso afectan a todos los sectores económicos!
- Sin embargo, **la forma en que la industria está organizada, su cultura organizacional y las diversas relaciones laborales** pueden afectar su capacidad para prevenir, abordar y eliminar la violencia y el acoso.
- **Las desigualdades y estereotipos de género se encuentran detrás de algunas de las brechas en el sector audiovisual:** representación de género en la industria, prevalencia de la inseguridad laboral para mujeres, la progresión profesional y la retención de empleo de las mujeres, la brecha salarial, el impacto de la relación contractual en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Policy Brief OIT, 2020).
- Desafíos de **salud mental** en la industria del entretenimiento..
- Silencio/no divulgación de incidentes de violencia y acoso, violencia y acoso basados en género, a menudo por miedo a repercusiones negativas.
- Recomendación No. 206 de la OIT(**R206**) incluye el entretenimiento como un sector que puede estar particularmente expuesto a la violencia y el acoso y recomienda a los miembros tomar medidas apropiadas (§ 9).
- Percepción de las organizaciones de trabajadores sobre el acoso sexual en la industria (**OIT y AIEA**):
 - ❑ **El 86% de los sindicatos** que respondieron afirmaron que el acoso sexual era una preocupación para sus miembros y afiliados.
 - ❑ Más del 38% de los encuestados mencionaron que se habían reportado incidentes de acoso sexual en los últimos 12 meses por parte de sus miembros.
 - ❑ **El 34.3% de los encuestados (19 de 68)** afirmaron que sus miembros y afiliados habían presenciado incidentes de acoso sexual.

Violencia y acoso por razón de género 1/2

- ▶ **El C190 describe la violencia y el acoso** como "una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de los mismos, ya sea una sola vez o de manera repetida, que tienen como objetivo, resultan en, o son susceptibles de resultar en daño físico, psicológico, sexual o económico" (Art. 1.1(a)).
- ▶ La violencia y el acoso incluyen la **violencia y el acoso por razón de género**, que se define como "violencia y acoso dirigidos a personas por su sexo o género, o que afectan desproporcionadamente a personas de un sexo o género particular" (Art. 1.1(b)).
- ▶ La violencia y acoso por razón de género abarcan una variedad de comportamientos. En el C190, estos incluyen explícitamente el "**acoso sexual**", que generalmente cubre una gama de comportamientos, tanto sexualizados como no sexualizados. Estos últimos a veces se denominan "basados en el sexo", "basados en el género" o "acoso en un ambiente de trabajo hostil".
- ▶ Una manifestación adicional de la violencia y acoso por razón de género es la **violencia doméstica**, también conocida como violencia de pareja íntima o violencia familiar (C190, Preámbulo, Art. 10; R206, Párrafos 4 y 18).

► **Violencia y acoso por razón de género & Seguridad y salud en el trabajo (SST)**

- ❑ **Todos los tipos de violencia y acoso por razón de género son peligros para la seguridad y salud en el trabajo (SST)** porque crean riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores expuestos a ellos y pueden causar daño psicológico (mental) o físico.
- ❑ La mayoría de los países tienen un marco de SST y la mayoría de la legislación de SST incluye un deber general para el empleador o la persona que dirige un negocio de garantizar, en la medida de lo razonable, la salud y seguridad de los trabajadores.
- ❑ **El deber general incluye tomar medidas para eliminar o minimizar el riesgo de violencia y acoso por razón de género.**
- ❑ Es importante destacar que esto requiere que los empleadores y las personas que dirigen un negocio adopten un **enfoque proactivo y preventivo** que vaya más allá de abordar comportamientos dañinos individuales.

SST como estrategia clave

V&A en el mundo del trabajo

- El círculo vicioso en el que los riesgos psicosociales se convierten en una causa contributiva de la violencia y el acoso (V&A), y viceversa.
- La V&A se sitúa en la intersección de factores individuales (subjetivos) y factores colectivos (organización del trabajo).
- Dificultad para capturar este elemento de subjetividad.
- La naturaleza cambiante del mundo del trabajo (lugar de trabajo contemporáneo)

Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (No. 190) de la OIT

- **Artículo 4:** Enfoque inclusivo, integrado y sensible al género para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Artículo 9:** Prevención y necesidad de abordar los riesgos psicosociales en el trabajo (entre otros).
- **Artículo 10:** Integración de la violencia y el acoso en los marcos de seguridad y salud en el trabajo (SST).
- **Artículo 12:** Extensión o adaptación de las medidas existentes de SST para cubrir la violencia y el acoso.

Recomendación No. 206 de la OIT

Párrafos 2, 6, 21.



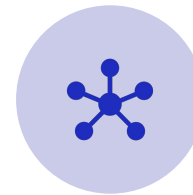
Función preventiva de la SST



La seguridad y salud en el trabajo (SST) aborda los factores que conducen a la violencia y el acoso al centrarse en el entorno laboral.



La SST facilita el diálogo social y los mecanismos participativos para abordar la violencia y el acoso.



La SST está diseñada para proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.



La SST actúa a nivel colectivo y proporciona respuestas estructurales a la violencia y el acoso.



La SST aborda aspectos colaterales que frecuentemente contribuyen a la violencia y el acoso (V&H) en el lugar de trabajo, tales como el tiempo de trabajo, el trabajo nocturno, la protección de menores, los despidos, los salarios y la seguridad laboral.



► La prevención se extiende a los riesgos psicosociales en general y a la violencia y el acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género

- ❑ Evaluar y evitar los riesgos (riesgos psicosociales, V&H, etc.);
- ❑ Minimizar los riesgos/abordar los riesgos en su origen;
- ❑ Adoptar una política o programa (preventivo) para la V&H;
- ❑ Organizar, disponer y gestionar el trabajo, las horas de trabajo, el trabajo nocturno, el trabajo de menores, etc.
- ❑ Adaptar el trabajo al individuo;
- ❑ Minimizar el trabajo monótono o repetitivo;
- ❑ Mejorar constantemente las condiciones de trabajo y adaptar las medidas de protección a las nuevas condiciones; y
- ❑ Proporcionar información y formación a los trabajadores.

► Representación de los trabajadores, consultas y otras formas de participación

El papel de los trabajadores en la identificación de peligros y medidas de control es crucial:

- **Evaluación de riesgos:** Si se realiza correctamente, un proceso de evaluación de riesgos para la violencia y el acoso basados en género (GBVH) implicará consultar a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por turnos, los trabajadores de agencias y los trabajadores con estatus migratorio precario.
- **Política en el lugar de trabajo:** El C190 se refiere a la necesidad de que las organizaciones "adopten e implementen, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política en el lugar de trabajo sobre violencia y acoso" (Art. 9).
- **Empoderamiento de los trabajadores:** El derecho a rechazar trabajos peligrosos (una piedra angular del marco de SST – C155).

Diálogo social y mecanismos participativos de los marcos de SST (Seguridad y salud en el trabajo).

- **El diálogo social** es un medio para garantizar que los lugares de trabajo tengan en cuenta los riesgos psicosociales en sus enfoques sistemáticos de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo).
- El diálogo social entre empleadores y trabajadores puede ayudar a **fortalecer la protección de la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores.**
- Diversas formas de cooperación en el lugar de trabajo (por ejemplo, acuerdos de negociación colectiva) a menudo **juegan un papel importante en abordar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo laboral.**



► Evaluación de riesgos con enfoque de género

- Debido a que el acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por razón de género son riesgos que no se identifican tan fácilmente como los riesgos tradicionales de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), **un enfoque sensible al género para la identificación de riesgos debe considerar una variedad de herramientas tales como:**
 - caminatas de seguridad, auditorías y mapeo
 - encuestas anónimas a los trabajadores
 - discusiones en grupos focales
 - consulta con representantes de salud y seguridad y comités de SST
 - investigación participativa

► Algunas preguntas para determinar si la evaluación de riesgos (RA) existente o en curso responde a la violencia y acoso por razón de género

- ¿Incluye la evaluación de riesgos el riesgo de violencia y acoso basados en género, incluyendo la V&A de terceros?
- ¿Considera la evaluación de riesgos que los mismos riesgos pueden tener un impacto diferente en hombres y mujeres, así como entre diferentes grupos de mujeres?
- ¿Considera la evaluación de riesgos que las mujeres pueden considerar ciertos comportamientos como un riesgo cuando los hombres no lo hacen?
- ¿Se ha incluido a todos los trabajadores, y en particular a los trabajadores con empleo precario o inseguro o en arreglos laborales fragmentados, en el proceso de evaluación de riesgos?
- ¿Se ha llevado a cabo el proceso de evaluación de riesgos utilizando una variedad de enfoques para la identificación de riesgos de tal manera que los trabajadores se sientan seguros al revelar la violencia y acoso que ellos y otros han experimentado, así como las situaciones en las que se sienten en riesgo?
- ¿Se ha incluido a todos los trabajadores, y en particular a los trabajadores con empleo precario o inseguro o en arreglos laborales fragmentados, en la determinación de las medidas de control que son apropiadas para eliminar o reducir la exposición a situaciones que los ponen en riesgo de violencia y acoso por razón de género?
- ¿Se ha incluido a todos los trabajadores, y en particular a los trabajadores con empleo precario o inseguro o en arreglos laborales fragmentados, en la revisión y revisión de las medidas de control adoptadas para prevenir la violencia y acoso por razón de género?
- ¿Existe una teoría del cambio que vincule las medidas para controlar los factores de riesgo y otras acciones y actividades planificadas en un plan de prevención con su resultado deseado?
- ¿Se han reconocido la desigualdad de género y las normas de género, así como las formas específicas en que se manifiestan dentro de una organización (títulos de trabajo y funciones laborales segregados por sexo, baja diversidad, sobrerrepresentación de hombres en puestos de gestión, etc.), como la causa raíz de la violencia y acoso por razón de género?

▶ **Otros mecanismos importantes de la SST para prevenir la violencia y acoso por razón de género**

- ▶ Información
- ▶ capacitación dentro de las organizaciones
- ▶ capacitación de la inspección
- ▶ modelos de co-aplicación (potencialmente)

► Más información en: www.ilo.org

