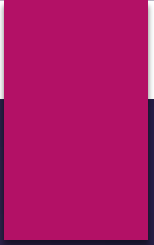


JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN
SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO PARA EL
PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN
GENERAL DE LA CAE



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



**Cómo mejorar la aplicación de protocolos
contra el acoso sexual y por razón de sexo
en el ámbito de las Administraciones
Públicas: reparación de las víctimas**

NORMA VÁZQUEZ

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.

DEL LENGUAJE INCLUSIVO AL SUJETO QUE SUFRE EL ACOSO

- ▶ Mujeres
 - ▶ ¿Algunos hombres?
- ▶ Mujeres que ingresan al ámbito laboral
 - ▶ ¿En qué condiciones?
 - ▶ Laborales
 - ▶ Subjetivas

DEL LENGUAJE INCLUSIVO AL SUJETO QUE SUFRE EL ACOSO

- ▶ Mujeres
 - ▶ ¿Algunos hombres?

LENGUAJE INCLUSIVO

SUJETO QUE SUFRE EL ACOSO

CREDIBILIDAD DE LAS VÍCTIMAS

HERMANA,
YO SÍ TE
CREO





▶ **CREDIBILIDAD DE LAS VÍCTIMAS. M1**

CREDIBILIDAD DE LAS VÍCTIMAS

- ▶ Ella (la víctima) se lo cree? ¿Cómo se lo explica?
- ▶ Él (el acosador) se lo cree? ¿Cómo se lo explica?
- ▶ El grupo de pares se lo cree? ¿Cómo se lo explica?
- ▶ La directiva se lo cree? ¿Cómo se lo explica?

CREDIBILIDAD DE LAS VÍCTIMAS

- ▶ Ella (la víctima) se lo cree? ¿Cómo se lo explica?
- ▶ Él (el acosador) se lo cree? ¿Cómo se lo explica?
- ▶ El grupo de pares se lo cree? ¿Cómo se lo explica?
- ▶ La directiva se lo cree? ¿Cómo se lo explica?

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**

DEL LENGUAJE INCLUSIVO AL SUJETO QUE SUFRE EL ACOSO

- ▶ Mujeres que ingresan al ámbito laboral
 - ▶ ¿En qué condiciones?
 - ▶ Laborales
 - ▶ Subjetivas

SIGNIFICADO DEL EMPLEO

- ▶ Subjetividad femenino:
- ▶ CAPACIDAD
- ▶ CAPACIDAD IGUAL QUE ELLOS
- ▶ CAPACIDAD PARA RESOLVER TUS CONFLICTOS
- ▶ CAPACIDAD PARA “NO DAR LA NOTA”
- ▶ CAPACIDAD PARA NO NECESITAR “EXCEPCIONES”
- ▶ CAPACIDAD PARA PARARLE LOS PIES

- ▶ **CAPACIDADCAPACIDADCAPACIDADCAPACIDADCAPACIDADCAPACIDAD**

QUIENES SON LAS VÍCTIMAS



A QUIENES ATENDEMOS

QUIENES SON LAS VÍCTIMAS



A QUIENES Y CÓMO ATENDEMOS

- ▶ Solución al problema laboral
- ▶ Reconocimiento y conocimiento de la verdad
- ▶ Garantía de no repetición

PARA TERMINAR

- ▶ Diagnóstico de la problemática:
 - ▶ **Hay acoso**
 - ▶ ¿Cómo se define?
 - ▶ ¿Qué nos dice esa definición de la cultura organizacional?

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).

PARA TERMINAR

- ▶ Cómo se formulan las campañas? En quién y en qué ponen énfasis? Están presentes la complicidad masculina y la impunidad que surge desde la duda?
- ▶ Ellos aceptan responsabilidades? Qué explicaciones se dan y dan sobre su comportamiento?
- ▶ Qué dispositivos existen para que las mujeres hablen? Ante quién/es?
- ▶Cuál es el objetivo del protocolo?
- ▶ De qué mecanismos de puesta en marcha y seguimiento se acompaña?
- ▶ Con qué recursos cuenta?

Y ♀ SÍ
TE
CREO ♀



JUSTICIA!

Estás perdiendo
privilegi♂s,
no derech♂s



MILA ESKER

4 DE DICIEMBRE DE 2018