

# Instrucció per valorar la violència sexual, per raó de gènere i LGTBIfòbia en l'avaluació de riscos generals pas a pas

## PAS 1

### Llistat de verificació per a la presa de dades

El primer pas és passar un llistat de verificació d'ítems, mitjançant l'observació directa així com realitzant preguntes a la persona responsable de l'organització, durant la visita de presa de dades per l'avaluació general de riscos.

S'ha elaborat un llistat de verificació sustentat en el marc conceptual que s'ha presentat en el capítol de consideracions prèvies, violència masclista en l'àmbit laboral d'aquest document, i que està basat en la següent documentació de referència d'entitats de reconegut prestigi:

- Instrument d'adhesió al Conveni 190 sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, fet a Ginebra el 21 de juny de 2019, publicat al BOE el 16 de juny;
- Entorns de treball segurs i saludables, lliures de violència i assetjament. Organització Internacional del Treball 20) 2020 i 61) i Recomanació num. 206;
- Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Barcelona, març 2021.
- Recerques sobre urbanisme feminista i els sis principis de la seguretat des de la perspectiva de gènere documentats a partir del Col·lectiu Punt 6.

Si tenim en compte els aspectes assenyalats en el document de la OIT sobre entorns de treball segurs i saludables, lliures de violència i assetjament podem considerar els següents factors de risc associats a la violència sexual:

#### • Entorn de treball físic

Incorporant aquest factor estem donant compliment a l'article 16.2 de la Llei orgànica 2020/10, en el qual s'indica que les empreses integraran la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels seus centres de treball amb l'objectiu que siguin segurs i accessibles per a totes les treballadores.

#### • Entorn de treball organitzacional

Tenint en compte aquest factor estem donant compliment a Llei 2017/3 d'igualtat efectiva de dones i homes, així com a l'article 12 de la Llei orgànica 2020/10, en el qual s'indica que les empreses han de promoure condicions de treball que evitin conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En referència a l'entorn de treball físic, i d'acord amb les expertes en urbanisme feminista del Col·lectiu Punt 6, hi ha sis principis de la seguretat per revertir l'androcentrisme que determina la configuració dels espais i, per tant, fer-los més segurs des de la perspectiva de gènere (aavv:2017):

- Visibilitat física com bona il·luminació i absència de zones ocultes
- Visibilitat simbòlica com quins col·lectius estan representats en cartells, imatges, nomenclatura del centre o ús del llenguatge
- Vigilància
- Senyalització
- Equipaments
- Vitalitat
- Comunitat (o el que en l'entorn laboral es pot assimilar amb la Concurrència en el centre de treball).

Aquests principis fan referència sobretot a espais públics, no obstant això, s'han adaptat i convertit en ítems a tenir en compte en l'entorn laboral.

A continuació es presenten els ítems que cal verificar i que en funció de l'observat, o de les respostes obtingudes per part de la persona responsable de l'organització, cal valorar seguint la següent escala.

---

#### Escala de valoració dels ítems

---

1 No aplica segons en la situació observada

---

2 **Incorrecte.** La situació presenta deficiències rellevants o difícilment corregibles

---

3 **Millorable.** La situació presenta deficiències, tot i que no són rellevants o són fàcilment corregibles.

---

4 **Correcte.** La situació no presenta deficiències.

---

**ÍTEMS PER A LA VALORACIÓ DE LA VIOLÈNCIA SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE I LGTIFÒBIA**

CENTRE DE TREBALL: OBSERVACIÓ DIRECTA DE L'ESPAI FÍSIC	Núm. valoració			
<b>UBICACIÓ I CONDICIONS DE DESPLAÇAMENT</b>	0	1	2	3
El centre de treball no s'ubica en una zona remota o aïllada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El desplaçament al centre de treball no és en horari nocturn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot i que el desplaçament al centre de treball és en horari nocturn, els voltants del centre estan correctament il·luminats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot i que el desplaçament al centre de treball és en horari nocturn, les persones treballadores sempre es desplacen acompanyades i/o disposen d'algun sistema per contactar àgilment amb d'altres persones treballadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>CONCURRÈNCIA</b>	0	1	2	3
Es treballa en centres sense atenció directa al públic.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No es treballa en centres amb escàs personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mai es treballa sol/a al centre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les persones treballadores no realitzen tasques en espais del centre de treball que són inaccessibles, aïllats, isolats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si les persones treballadores han de romandre soles en alguna sala o zona de treball aïllada, disposen d'algun sistema per contactar àgilment amb altres persones treballadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si el centre de treball és obert al públic, o és de lliure accés a persones alienes a l'organització, les persones treballadores sempre són, com a mínim, dues o més.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Els espais de treball són fàcilment accessibles des de l'exterior (zones d'entrada i distribució).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**CARACTERÍSTIQUES I DISPOSICIÓ DE L'ESPAI DE TREBALL**

0

1

2

3

Els envans dels diversos espais de treball són transparents.

   

Les sales i espais del centre de treball són visibles, no queden ocults/ amagats.

   

La disposició de l'espai permet una ràpida sortida de la persona treballadora davant d'una possible situació de conflicte.

   

La persona treballadora disposa d'una sortida pròxima a la seva ubicació.

   

Les sales i espais de treball estan suficientment il·luminats, evitant l'existència de zones ocultes.

   

Es disposa de sales adaptades per a dones i persones treballadores que estan en procés de gestació o de lactància natural: sala privada, tranquil·la i higiènica per al descans de dones i persones treballadores embarassades així com per a l'extracció de la llet o el procés de lactància natural. Aquesta sala ha d'estar dotada d'un mecanisme per tancar la porta, un endoll, una nevera, un rentamans així com sabó i toval·lons de paper.

   

Es disposa de lavabos adaptats a les necessitats d'higiene, comoditat i seguretat de les dones i persones que estan menstruants: es disposa de WC de seient, net, en una estança que es pot tancar, amb contenidors preparats per a contenir compreses i tampons i piques adequades per a la higiene de copes mensuals.

   **VIGILÀNCIA / SEGURETAT**

0

1

2

3

Si el centre de treball és de lliure concurrència, es disposa de control d'accessos.

   

Si el centre de treball és de lliure concurrència, el centre disposa de registre d'entrada i sortida o registre dels usos de les instal·lacions per part de personal aliè.

   

La porta d'accés al centre es manté sempre tancada.

   

Es disposa de botó del pànic o similar.

   

Es disposa d'un intercomunicador o similar.

   

Si hi ha sales, espais o zones de treball sense visibilitat, com poden ser magatzems, sales de material, etc.. disposen de videovigilància o de mitjans de comunicació ràpida.

   

Les instal·lacions disposen de videovigilància en el seu conjunt.

Si hi ha sales, espais o zones de treball sense visibilitat, com poden ser magatzems, sales de material, etc.. disposen de videovigilància o de sistemes de ràpida comunicació.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa d'un sistema de miralls per evitar zones ocultes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>VISIBILITAT SIMBÒLICA</b>	0	1	2	3
En el centre no s'observa un ús discriminatori del llenguatge, per exemple, en les expressions utilitzades pel personal, en cartelleria, rètols, etc..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el centre de treball no s'observen imatges discriminatòries en cartells, pòsters, fons de pantalles, rètols, etc..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>SENYALITZACIÓ</b>	0	1	2	3
En cas de disposar de videovigilància, es disposa de la corresponent senyalització d'advertència i aquesta es troba fàcilment visible.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La senyalització dels vestuaris és inclusiva pel que fa al gènere i a la diversitat de les persones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La senyalització dels lavabos és inclusiva pel que fa al gènere i a la diversitat de les persones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>CENTRE DE TREBALL: PREGUNTES SOBRE GESTIÓ I ORGANITZACIÓ</b>		Núm. valoració		
<b>ORGANITZACIÓ</b>	0	1	2	3
Existeix un codi ètic de comportament a dins de l'organització envers la igualtat, com a mínim, envers la igualtat de gènere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'organització manifesta explícitament una cultura de tolerància zero envers la violència, concretament, envers la violència sexual, per raó de gènere i LGTBIfòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de pla d'igualtat a l'organització.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de figura responsable i/o comissió d'igualtat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa d'un sistema de queixes i/o reclamacions internes, i aquest sistema serveix per abordar aspectes envers la igualtat i no discriminació al conjunt de la plantilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es realitzar un tractament ràpid de les queixes i/o reclamacions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No es dona una segregació vertical: els caps o responsables de les àrees/departaments/seccions són únicament homes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IDENTIFICACIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE LA VIOLÈNCIA	0	1	2	3
Es disposa d'un instrument de detecció i identificació específic de les violències sexuals, per raó de gènere i LGTBIfòbiques, com un qüestionari de detecció que s'ha passat al conjunt del personal treballador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de registre de possibles casos de violència o assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBIfòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No existeixen antecedents de violència o assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBIfòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existeix un protocol o procediment específic per prevenir i abordar l'assetjament sexual, per raó de gènere i LGTBIfòbia a l'organització	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S'ha fet difusió del protocol o procediment al conjunt del personal treballador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El protocol o procediment ha estat implantat i s'han portat a terme mesures derivades del mateix, les quals han estat negociades amb la representació legal del personal treballador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es disposa de canal de comunicació per a possibles casos d'agressions o assetjaments sexuals, per raó de gènere o LGTBIfòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es realitza Coordinació d'Activitats Empresarials envers els protocols esmentats, per prevenir i abordar les violències sexuals, per raó de gènere i LGTBIfòbia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	0	1	2	3
S'han elaborat codis de bones pràctiques envers la igualtat de gènere, i se n'ha fet difusió.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S'ha realitzat formació per a la protecció integral i sensibilització envers les violències sexuals, per raó de gènere i LGTBIfòbiques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S'ha ofert formació i s'han realitzat campanyes de sensibilització envers la cultura igualitària al conjunt de les persones treballadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Com a resultat del primer pas obtenim un llistat de les condicions desfavorables i favorables en relació al risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBIfòbia de l'organització en concret .que estem avaluant

## Identificació de la desviació o risc als llocs de treball o processos

El segon pas consisteix en identificar el perill per cada un dels llocs de treball o processos de treball i, per tant, associar-hi el risc o desviació.

El risc de violència sexual, per raó de gènere i LGTBIfòbia és present sempre que hi ha interacció entre persones, ja sigui entre:

- membres que formen part de la mateixa organització
- persones de l'organització i persones vinculades a la mateixa (persones usuàries, proveïdores, clientes, etc.)
- persones de l'organització i persones que no tenen cap relació amb l'organització, però que poden interactuar en qualsevol moment.

A més, cal considerar les interaccions que es produeixin durant la jornada laboral així com les que es produeixin en relació al treball o com a resultat d'aquest, incloent les circumstàncies in-missio i in-itinere:

- Al lloc de treball, inclosos els espais públics i privats aliens al centre de treball quan siguin un lloc de treball;
- Als espais on es realitzen gestions amb la persona treballadora, a les zones de descans o bé on menja, o bé a les instal·lacions sanitàries, serveis i vestuaris que utilitza;
- En desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials i de formació relacionades amb la feina;
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació;
- A l'allotjament proporcionat per l'organització;
- Als trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Per tant, identificarem el perill en tots els llocs de treball o processos de treball en els quals pugui haver interacció entre persones de l'organització i qualsevol altra persona. Encara que la Llei Orgànica 2022/10 estableix que cal valorar el risc en els diferents llocs de treball ocupats per treballadores (Ley Orgànica 2022/10, Art.12.2), en aquesta proposta es recomana ampliar la valoració a tots els llocs de treball per tal d'incloure la violència que afecta a persones amb gènere no normatiu, no només les dones i, alhora, disposar d'una avaluació que preveu aquest risc en cas que una dona ocupi el lloc de treball avaluat en un futur Tanmateix, sí que es proposa augmentar el nivell d'exposició al risc si en el moment de la presa de dades el lloc de treball avaluat està ocupat per dones. En aquest sentit, si d'entrada el lloc de treball no està ocupat per dones i aquesta situació canvia, sí que caldria actualitzar la valoració del risc de l'avaluació.

Seguidament s'anoten en un quadre el risc o desviació que cal incloure en els llocs de treball o processos que s'ha identificat el perill.

IDENTIFICACIÓ DEL PERILL	AVALUACIÓ DEL RISC	
<p>En tots els llocs de en els quals pugui haver interacció entre persones de l'organització i qualsevol altra persona.</p> <p>En tots els processos en els quals pugui haver interacció entre persones de l'organització i qualsevol altra persona.</p> <p>Com:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riscos generals del centre de treball</li> <li>• Riscos derivats de centres aliens</li> <li>• Desplaçaments</li> <li>• Teletreball</li> </ul>	<p><b>Consideració de risc</b></p>	<p>Incloure el <b>risc de violència sexual, per raó de gènere i LGTBifòbia</b></p>
	<p><b>Consideració de la desviació segons ORDRE TAS/2002/2926*</b></p>	<p>Incloure la desviació <b>89.Violència sexual, per raó de gènere i LGTBifòbia</b></p> <p>Es crea aquesta desviació específica dins del grup de desviacions 80. Sorpresa, por, violència, agressió, amenaça, presència – sense especificar.</p>

\* Orden TAS/2002/2926, Anexo II, Tabla 4. Desviación

### PAS 3

### Valorar el risc o la desviació

Un cop identificat el perill i assignat el risc o desviació als llocs o processos de treball, es procedeix al pas tres, que consisteix en donar un valor al nivell de deficiència, d'exposició i de conseqüència per cada un dels llocs o processos de treball en els quals s'ha identificat el risc o desviació; si seguim el sistema de valoració exposat en els exemples anteriors de valoració del risc.



El sistema de valoració es basa en:

<b>● NIVELL DE DEFICIÈNCIA</b>  El grau de factors de risc que s'han detectat	<b>Acceptable (valor = 1)</b>
	<b>Millorable (valor = 2)</b>
	<b>Deficient (valor = 4)</b>
	<b>Molt deficient (valor = 6)</b>
<b>● NIVELL D'EXPOSICIÓ</b>  La freqüència a la qual les persones estan exposades a les deficiències detectades	<b>Esporàdica (valor = 1)</b>
	<b>Ocasional (valor = 2)</b>
	<b>Freqüent (valor = 3)</b>
	<b>Continuada (valor = 4)</b>
<b>● NIVELL DE CONSEQÜÈNCIA</b>  El grau de dany que causaria l'exposició a les desviacions detectades	<b>Lleu (valor = 10)</b>
	<b>Moderat (valor = 15)</b>
	<b>Greu (valor = 25)</b>
	<b>Molt greu (valor = 60)</b>
	<b>Mortal (valor = 100)</b>

La valoració és el resultat de multiplicar el Nivell de deficiència X Nivell d'exposició X Nivell de conseqüència.

Seguint aquest sistema, la valoració seria de la següent manera.

## ● NIVELL DE DEFICIÈNCIA

Partint de la idea que el nivell de deficiència consisteix a valorar els factors de risc detectats i establir les deficiències pel que fa la violència sexual, per raó de gènere i LGTBifòbia, considerarem el llistat de les condicions desfavorables i favorables que hem obtingut del primer pas.

En funció de la quantitat d'elements desfavorables i de la valoració que s'ha fet de cada un en el llistat d'ítems, anotarem un nivell de deficiència 4 ,2 ,1 o 6 en la valoració dels diferents llocs o processos de treball. Per exemple, si els ítems pitjor valorats fan referència a la ubicació del centre de treball, el nivell de deficiència serà alt en els llocs de treball que requereixin molts desplaçaments, o en el procés de treball de "Desplaçaments".

---

## ● NIVELL D'EXPOSICIÓ

En aquest cas, seguint les indicacions del document de la OIT sobre entorns de treball segurs, saludables i lliures de violència i assetjament, es consideren diferents situacions laborals, comunes en diverses ocupacions, que augmenten l'exposició a la violència i l'assetjament en el treball en funció dels tipus de treballs; així com la combinació dels tipus de treballs amb les condicions organitzatives i les característiques de la plantilla.

---

### 1. Tipus de treballs:

- Treballs que impliquen ràtio dona – home 1:1
  - Tasques d'atenció directa a persones
  - Treballs en entorn domiciliari/privat
  - Treballs d'atenció directa a col·lectius que registren antecedents d'agressió sexual, per raó de gènere o LGTBIfòbia
  - Treballs que impliquen una proximitat i contacte estret amb les persones usuàries (higienes, transferències, acompanyaments a la mobilitat, etc.)
  - Treballs en solitari
  - Nocturnitat (desplaçaments)
- 

### 2. Condicions organitzatives:

- Centre de treball compartit amb diverses persones treballadores
  - Centre de treball obert al públic
  - Segregació vertical: els caps o responsables de les àrees/departaments/seccions són únicament homes
  - Alhora, cal tenir present que les característiques en relació al gènere de les persones treballadores poden implicar també un augment de la valoració de l'exposició (per exemple, expressions no normatives)
- 

### 3. Característiques de la plantilla:

- Hi ha dones treballadores
- Feminització dels processos en els quals s'ha inclòs la desviació 89
- Hi ha persones treballadores amb una identitat de gènere o una expressió de gènere no normativa

El nivell d'exposició serà més elevat si la freqüència de les situacions assenyalades en el punt 1 Tipus de treballs és alta. Alhora, també es tindrà en compte com es combina aquestes situacions amb els punts 2 i 3 envers les condicions organitzatives i les característiques de la plantilla.

Així doncs, en primer lloc, es considerarà la quantitat de situacions assenyalada en els tipus de treballs anotats i la freqüència en la qual es donen aquestes situacions.

TIPUS DE TREBALLS	SI	NO	FREQUÈNCIA			
Treballs que impliquen ràtio dona - home 1:1			1	2	3	4
Tasques d'atenció directa a persones			1	2	3	4
Treballs en entorn domiciliari/privat			1	2	3	4
Treballs d'atenció directa a col·lectius que registren antecedents d'agressió sexual, per raó de gènere o LGTBIfòbia			1	2	3	4
Treballs que impliquen una proximitat i contacte estret amb les persones usuàries (higienes, transferències, acompanyaments a la mobilitat, etc.)			1	2	3	4
<b>RECOMPTE</b>			NÚM. <input type="radio"/>		MITJANA	<input type="radio"/>

#### LLEGENDA **Freqüència**

- ① Contínuament. Vàries vegades en la jornada laboral i amb temps perllongat.
- ② Vàries vegades durant la jornada laboral, encara que sigui en temps curts.
- ③ Alguna vegada en la jornada laboral i en període de temps curt.
- ④ En rares ocasions, irregularment.

En base al recompte de la taula es seleccionarà el nivell d'exposició global 3, 2, 1 o 4. Per exemple, poques situacions seleccionades a freqüència baixa poden suposar un nivell d'exposició global 2 o 3. En canvi, poques situacions a freqüència alta o moltes situacions a freqüència baixa/mitja poden suposar un nivell d'exposició global de 3 o 4. Cap exposició o una exposició a freqüència baixa seria un nivell d'exposició global 1.

En segon lloc, es valorarà si es dona alguna de les condicions organitzatives i/o característiques de la plantilla anotades.

CONDICIONS ORGANITZATIVES	SI	NO
Centre de treball compartit amb diverses persones treballadores		
Centre de treball obert al públic		
Segregació vertical: els caps o responsables de les àrees/departaments/seccions són únicament homes		
Característiques en relació al gènere de les persones treballadores (per exemple, expressions no normatives)		
<b>Hi ha condicions organitzatives que augmenten l'exposició</b>		

CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA	SI	NO
Hi ha dones treballadores		
Feminització dels processos en els quals s'ha inclòs la desviació 89		
Hi ha persones treballadores amb una identitat de gènere o una expressió de gènere no normativa		
<b>Hi ha característiques de la plantilla que augmenten l'exposició</b>		

Finalment, revisarem el nivell d'exposició global que hem seleccionat a partir del recompte del quadre dels tipus de treballs i, si s'han detectat condicions organitzatives i/o característiques de la plantilla que augmenten el nivell d'exposició, augmentarem el nivell d'exposició final en base a aquestes. En darrer lloc, escollirem el nivell d'exposició final entre 3 ,2 ,1 o 4.

Aquestes indicacions serveixen per ajudar en l'adquisició de la mecànica de valoració del risc específic de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBIfòbia; tanmateix, un cop s'ha realitzat diverses vegades i la mecànica de la valoració estigui més interioritzada, la seva aplicació en cada un dels llocs o processos de treball es pot realitzar de forma perceptiva i més directa.

---

## ● NIVELL DE CONSEQÜÈNCIA

Seguint les indicacions del Conveni 190 de la OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, en la qual es contempen tant les actituds que es manifesten una sola vegada com les que es manifesten de manera repetida, la valoració de la conseqüència tindrà en compte el subtipus de violència sexual, per raó de gènere i LGTBifòbia així com la freqüència o nivell d'exposició.

Donada la diversitat de situacions que engloba el concepte de violència sexual i per raó de gènere, cal valorar les múltiples possibilitats que inclou aquesta categoria: insults, intimidacions, humiliacions, xantatges, gestos obscens, contingut gràfic sexual explícit i ofensiu, contactes físics no consentits, apropaments, tocaments, violació, cops, puntades de peu, etc.; o bé, fer bromes referents al gènere, a la preferència sexual, a la identitat o expressió de gènere d'una persona, discriminacions en relació a les condicions laborals pel fet de ser dona o identificar-se amb un gènere i/o orientació sexual no normatiu, intimidar o amenaçar una dona o persona embarassada, aïllar-la, degradar-la de categoria, modificar les tasques que realitza, etc..

Així doncs, per considerar el nivell de conseqüència cal valorar per cada lloc o procés de treball, en el qual s'ha inclòs el risc o desviació, quina d'aquestes situacions és la que es podria manifestar i, alhora, valorar-la tenint en compte el nivell de deficiència i de conseqüència que s'ha determinat. Per exemple, si durant la presa de dades hem detectat que pel lloc o procés de treball que estem valorant és probable que es facin bromes sexuals o discriminatòries de forma esporàdica, i tant el nivell de deficiència com el d'exposició els hem determinat baixos, podem establir un nivell de conseqüència moderat o greu. En canvi, si durant la presa de dades la persona responsable de l'organització ens ha exposat un antecedent de difusió de contingut sexual i ofensiu d'una persona treballadora envers una altra en un departament determinat, podem valorar el nivell de conseqüència com a greu o molt greu, encara que hagi passat només una sola vegada.

Cal remarcar que el 2019 inspecció del treball va investigar el cas d'una treballadora que es va suïcidar just després de la difusió entre els companys de feina d'un vídeo de contingut sexual explícit en el que apareixia ella (La Vanguardia:2020). Inspecció del treball finalment va arxivar el cas (La Vanguardia:2020), tanmateix, aquest cas va impactar en l'opinió pública i va posar sobre la taula la possible gravetat de les conseqüències d'aquest tipus de conductes. Alhora, la violència sexual física pot tenir conseqüències greus i molt greus, per contactes físics no consentits, violacions i agressions físiques, només que es produeixin una sola vegada. Com a indicació general, es recomana valorar el nivell de conseqüència com a mínim greu, a no ser que es vegi molt clar que estem parlant d'incidències verbals i realment esporàdiques.

---

## PAS 4

### CONSIDERACIÓ DE MESURES CORRECTORES I PREVENTIVES

Per finalitzar l'avaluació del risc de la violència sexual, per raó de gènere i LGTBifòbia en l'avaluació general de riscos, faltaria proposar mesures correctores i preventives d'acord a les condicions desfavorables detectades i la valoració del risc que s'ha portat a terme. A continuació es proposa un llistat no exhaustiu de mesures correctores i preventives per afegir a l'avaluació, d'acord als diferents ítems de valoració proposats a l'inici d'aquesta instrucció de valoració del risc.