

Instrucción para valorar paso por paso la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en la evaluación de riesgos generales

PASO 1

Listado de verificación para la toma de datos

El primer paso consiste en pasar un listado de verificación de ítems mediante la observación directa y haciendo preguntas a la persona responsable de la organización durante la visita de toma de datos para la evaluación general de riesgos.

Se ha elaborado un listado de verificación sustentado en el marco conceptual presentado en el apartado 3.1.1.1 punto c) de la guía, sobre violencia machista en el ámbito laboral. Está basado en la siguiente documentación de referencia procedente de entidades de reconocido prestigio:

- Instrumento de adhesión al Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, publicado en el *BOE* el 16 de junio de 2022;
- *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*, de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra: OIT, 2020) y Recomendación núm. 206 de esta misma entidad;
- *Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa* de la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. (2021);
- Investigaciones sobre urbanismo feminista y los seis principios de la seguridad desde la perspectiva de género documentados a partir del Colectivo Punt 6.

Si tenemos en cuenta los aspectos señalados en el documento de la OIT sobre entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso, podemos considerar los siguientes factores de riesgo asociados a la violencia sexual:

- **Entorno de trabajo físico**

Incorporando este factor estamos dando cumplimiento al artículo 16.2 de la Ley Orgánica 10/2020, en el que se indica que las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el objetivo de que sean seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

- **Entorno de trabajo organizacional**

Teniendo en cuenta este factor estamos dando cumplimiento a la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como al artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2020, en el que se indica que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En referencia al entorno de trabajo físico y de acuerdo con las expertas en urbanismo feminista del Colectivo Punt 6, hay seis principios de la seguridad para revertir el androcentrismo que determina la configuración de los espacios y, por tanto, hacerlos más seguros desde la perspectiva de género (AAVV, 2017):

- Visibilidad física, como buena iluminación y ausencia de zonas ocultas
- Visibilidad simbólica (qué colectivos están representados en carteles, imágenes, nomenclatura del centro o uso del lenguaje)

- Vigilancia
- Señalización
- Equipamientos
- Vitalidad
- Comunidad (o lo que en el entorno laboral se puede asimilar con la concurrencia en el centro de trabajo).

Estos principios hacen referencia sobre todo a espacios públicos. No obstante, se han adaptado y convertido en ítems a tener en cuenta en el entorno laboral.

A continuación, se presentan los ítems que se han de verificar y que, en función de lo observado o de las respuestas obtenidas por parte de la persona responsable de la organización, hay que valorar según la siguiente escala:

TABLAS PASO 1:

Escala de valoración de los ítems

- ① No aplicable según en la situación observada.
- ① Incorrecto. La situación presenta deficiencias relevantes o difícilmente corregibles.
- ② Mejorable. La situación presenta deficiencias, aunque no son relevantes o son fácilmente corregibles.
- ③ Correcto. La situación no presenta deficiencias.

ÍTEMES PARA LA VALORACIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL, LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO Y LGTBI-FOBIA

CENTRO DE TRABAJO: OBSERVACIÓN DIRECTA DEL ESPACIO FÍSICO	NÚM. DE VALORACIÓN			
UBICACIÓN Y CONDICIONES DE DESPLAZAMIENTO	①	②	③	④
El centro de trabajo no se ubica en una zona remota o aislada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El desplazamiento al centro de trabajo no será en horario nocturno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aunque el desplazamiento al centro de trabajo sea en horario nocturno, los alrededores del centro están correctamente iluminados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aunque el desplazamiento al centro de trabajo sea en horario nocturno, las personas trabajadoras siempre se desplazan acompañadas y/o disponen de algún sistema para contactar ágilmente con otras personas trabajadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CONCURRENCIA	①	②	③	④
Se trabaja en centros sin atención directa al público.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No se trabaja en centros con escaso personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nunca se trabaja solo/a en el centro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las personas trabajadoras no desempeñan tareas en espacios del centro de trabajo que son inaccesibles, aislados o aislantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si las personas trabajadoras deben permanecer solas en alguna sala o zona de trabajo aislada, disponen de algún sistema para contactar ágilmente con otras personas trabajadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si el centro de trabajo está abierto al público o es de libre acceso a personas ajenas a la organización, las personas trabajadoras siempre son, como mínimo, dos o más.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los espacios de trabajo son fácilmente accesibles desde el exterior (zonas de entrada y distribución).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CARACTERÍSTICAS Y DISPOSICIÓN DEL ESPACIO DE TRABAJO

① ② ③

Los tabiques de los diversos espacios de trabajo son transparentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las salas y espacios del centro de trabajo son visibles, no quedan ocultos/escondidos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La disposición del espacio permite que la persona trabajadora salga rápidamente ante una posible situación de conflicto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La persona trabajadora dispone de una salida próxima a su ubicación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las salas y espacios de trabajo están suficientemente iluminados, sin zonas ocultas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se dispone de salas adaptadas para mujeres y personas trabajadoras que están en proceso de gestación o de lactancia natural: sala privada, tranquila e higiénica para el descanso de mujeres y personas trabajadoras embarazadas, así como para la extracción de la leche o el proceso de lactancia natural. Esta sala debe estar dotada de un mecanismo para cerrar la puerta, un enchufe, una nevera, un lavamanos, jabón y servilletas de papel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se dispone de aseos adaptados a las necesidades de higiene, comodidad y seguridad de las mujeres y personas menstruantes. Se dispone de inodoro de asiento, limpio, en una estancia que se puede cerrar, con contenedores para compresas y tampones y pilas adecuadas para la higiene de copas menstruales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VIGILANCIA/SEGURIDAD

① ② ③

Si el centro de trabajo es de libre concurrencia, se dispondrá de control de accesos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si el centro de trabajo es de libre concurrencia, este dispone de un registro de entrada y salida o de un registro de los usos de las instalaciones por parte de personal ajeno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La puerta de acceso al centro se mantiene siempre cerrada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se dispone de botón del pánico o similar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se dispone de un intercomunicador o similar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si hay salas, espacios o zonas de trabajo sin visibilidad (como almacenes, salas de material, etc.), disponen de videovigilancia o de medios de comunicación rápida.

Las instalaciones disponen de videovigilancia en su conjunto.

Si hay salas, espacios o zonas de trabajo sin visibilidad (como almacenes, salas de material, etc.), disponen de videovigilancia o de sistemas de rápida comunicación.

Se dispone de un sistema de espejos para evitar zonas ocultas.

VISIBILIDAD SIMBÓLICA **0** **1** **2** **3**

En el centro no se observa un uso discriminatorio del lenguaje, por ejemplo, en las expresiones utilizadas por el personal, en cartelería, letreros, etc.

En el centro de trabajo no se observan imágenes discriminatorias en carteles, pósteres, fondos de pantallas, letreros, etc.

SEÑALIZACIÓN **0** **1** **2** **3**

En caso de disponer de videovigilancia, existe la correspondiente señalización de advertencia y esta es fácilmente visible.

La señalización de los vestuarios es inclusiva con respecto al género y a la diversidad de las personas.

La señalización de los lavabos es inclusiva con respecto al género y a la diversidad de las personas.

CENTRO DE TRABAJO: PREGUNTAS SOBRE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN **NÚM. DE VALORACIÓN**

ORGANIZACIÓN **0** **1** **2** **3**

Dentro de la organización existe un código ético de comportamiento respecto a la igualdad, como mínimo, respecto a la igualdad de género.

La organización manifiesta explícitamente una cultura de tolerancia cero hacia la violencia, concretamente hacia la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia.

La organización cuenta con Plan de Igualdad.

Se dispone de figura responsable y/o comisión de igualdad.

Se dispone de un sistema de quejas y/o reclamaciones internas y este sirve para abordar aspectos relativos a la igualdad y la no discriminación del conjunto de la plantilla.

Las quejas y/o reclamaciones se tratan con rapidez.

No se da una segregación vertical (los jefes o responsables de las áreas/departamentos/secciones son únicamente hombres).

IDENTIFICACIÓN, DETECCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA **0** **1** **2** **3**

Se dispone de un instrumento específico de detección e identificación de las violencias sexuales, por razón de género y LGTBI-fóbicas, como un cuestionario de detección que se ha pasado al conjunto del personal trabajador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se dispone de un registro de posibles casos de violencia o acoso sexual, por razón de género y LGTBI-fobia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen antecedentes de violencia o acoso sexual, por razón de género y LGTBI-fobia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe un protocolo o procedimiento específico para prevenir y abordar el acoso sexual, por razón de género y LGTBI-fobia en la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El protocolo o procedimiento se ha difundido al conjunto del personal trabajador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El protocolo o procedimiento ha sido implantado y se han llevado a cabo medidas derivadas de este, las cuales han sido negociadas con la representación legal del personal trabajador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se dispone de un canal de comunicación para posibles casos de agresiones o acosos sexuales, por razón de género o LGTBI-fobia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se lleva a cabo una coordinación de actividades empresariales respecto a los protocolos mencionados para prevenir y abordar las violencias sexuales, por razón de género y LGTBI-fobia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	0	1	2	3
Se han elaborado códigos de buenas prácticas respecto a la igualdad de género y se han difundido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se ha hecho alguna formación para la protección integral en materia de violencias sexuales, por razón de género y LGTBI-fóbicas y para la sensibilización respecto a estos fenómenos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se ha ofrecido formación sobre la cultura igualitaria y se han hecho campañas de sensibilización sobre esta cuestión al conjunto de las personas trabajadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Como resultado del primer paso, obtenemos un listado de las condiciones desfavorables y favorables en relación con el riesgo de la violencia sexual, por razón de género y LGTBI-fóbica de la organización en concreto que estamos evaluando.

PASO 2

Identificación de la desviación o riesgo en los puestos de trabajo o procesos

El segundo paso consiste en identificar el peligro para cada puesto o proceso de trabajo y, de este modo, asociar el riesgo o desviación.

El riesgo de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia está presente siempre que hay interacción entre personas, ya sea entre:

- Miembros que forman parte de la misma organización
- Personas de la organización y personas vinculadas a ella (personas usuarias, proveedoras, clientas, etc.)
- Personas de la organización y personas que no tienen ninguna relación con esta, pero que pueden interactuar en cualquier momento.

Además, se considerarán las interacciones que se produzcan durante la jornada laboral, las que se produzcan en relación con el trabajo o como resultado de este, incluidas las circunstancias *in mision e in itinere*:

- En el puesto de trabajo (también los espacios públicos y privados ajenos a este cuando sean un puesto de trabajo)
- En los espacios donde se realizan gestiones con la persona trabajadora, en las zonas de descanso o comedores, o en las instalaciones sanitarias, servicios y vestuarios que utiliza
- En desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales y de formación relacionadas con el trabajo
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación
- En el alojamiento proporcionado por la organización
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por lo tanto, identificaremos el peligro en todos los puestos o procesos de trabajo en los que pueda haber interacción entre personas de la organización y cualquier otra persona. Aunque la Ley Orgánica 10/2022 en su artículo 12.2 establece que hay que valorar el riesgo en los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, en esta propuesta se recomienda ampliar la valoración a todos los puestos de trabajo con el fin de incluir la violencia que afecta a personas con género no normativo, no solo a las mujeres, y, al mismo tiempo, disponer de una evaluación que prevea este riesgo en caso de que una mujer ocupe el puesto de trabajo evaluado en un futuro. Sin embargo, sí que se propone aumentar el nivel de exposición al riesgo si, en el momento de la toma de datos, el puesto de trabajo evaluado está ocupado por mujeres. En este sentido, si de entrada el puesto de trabajo no está ocupado por mujeres y esta situación cambia, habría que actualizar la valoración de la evaluación.

A continuación, se recogen en un cuadro el riesgo o desviación que hay que incluir en los puestos de trabajo o procesos en los que se ha identificado el peligro.

TABLAS PASO 2:

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO	EVALUACIÓN DEL RIESGO
En todos los lugares en los que pueda haber interacción entre personas de la	Consideración de riesgo Incluir el riesgo de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia

<p>organización y cualquier otra persona. En todos los procesos en los que pueda haber interacción entre personas de la organización y cualquier otra persona. Como:</p> <p>Riesgos generales del centro de trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgos derivados de centros ajenos 2. Desplazamientos 3. Teletrabajo 	<p>Consideración de la desviación según ORDEN TAS/2002/2926*</p>	<p>Incluir la desviación</p> <p>89 Violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia</p> <hr/> <p>Se crea esta desviación específica dentro del grupo de desviaciones 80. Sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza, presencia sin especificar.</p>
--	---	--

* Orden TAS2926/2002, Anexo II, tabla 4: desviación

PASO 3

Valorar el riesgo o la desviación

Una vez identificado el peligro y asignado el riesgo o desviación a los puestos o procesos de trabajo, se procede al paso tres. Este consiste en dar un valor al nivel de deficiencia, de exposición y de consecuencia para cada puesto o procesos de trabajo en los que se ha identificado el riesgo o desviación, si seguimos el sistema de valoración expuesto en los ejemplos anteriores de valoración del riesgo.

El sistema de valoración se basa en:

● NIVEL DE DEFICIENCIA El grado de factores de riesgo que se han detectado	Aceptable (valor = 1)
	Mejorable (valor = 2)
	Deficiente (valor = 4)
	Muy deficiente (valor = 6)
● NIVEL DE EXPOSICIÓN La frecuencia con la que las personas están expuestas a las deficiencias detectadas	Esporádica (valor = 1)
	Ocasional (valor = 2)
	Frecuente (valor = 3)
	Continuada (valor = 4)
● NIVEL DE CONSECUENCIA El grado de daño que causaría la exposición a las desviaciones detectadas	Leve (valor = 10)
	Moderado (valor = 15)
	Grave (valor = 25)
	Muy grave (valor = 60)
	Mortal (valor = 100)

La valoración es el resultado de la siguiente operación: Nivel de deficiencia x Nivel de exposición x Nivel de consecuencia.

Siguiendo este sistema, la valoración sería de la siguiente manera:

● NIVEL DE DEFICIENCIA

Partiendo de la idea de que el nivel de deficiencia consiste en valorar los factores de riesgo detectados y establecer las deficiencias con respecto a la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia, consideraremos el listado de las condiciones desfavorables y favorables que hemos obtenido del primer paso.

En función de la cantidad de elementos desfavorables y de la valoración que se ha hecho de cada uno en el listado de ítems, anotaremos un nivel de deficiencia 4, 2, 1 o 6 en la valoración de los diferentes puestos o procesos de trabajo. Por ejemplo, si los ítems peor valorados hacen referencia a la ubicación del centro de trabajo, el nivel de deficiencia será alto en los puestos de trabajo que requieran muchos desplazamientos o en el proceso de trabajo «Desplazamientos».

NIVEL DE EXPOSICIÓN

En este caso, siguiendo las indicaciones del documento de la OIT sobre entornos de trabajo seguros, saludables y libres de violencia y acoso, se consideran diferentes situaciones laborales, comunes en diversas ocupaciones, que aumentan la exposición a la violencia y el acoso en el trabajo en función de los tipos de trabajos; así como la combinación de los tipos de trabajos con las condiciones organizativas y las características de la plantilla.

1. Tipos de trabajos:

- Trabajos que impliquen una ratio mujer-hombre de 1:1
- Tareas de atención directa a personas
- Trabajos en entornos domiciliarios/privados
- Trabajos de atención directa a colectivos que registran antecedentes de agresión sexual, por razón de género o LGTBI-fobia
- Trabajos que implican proximidad y contacto estrecho con las personas usuarias (higiene, traslados, acompañamientos a la movilidad, etc.)
- Trabajos en solitario
- Nocturnidad (desplazamientos)

2. Condiciones organizativas:

- Centro de trabajo con varias personas trabajadoras
- Centro de trabajo abierto al público
- Segregación vertical (los jefes o responsables de las áreas/departamentos/secciones son únicamente hombres)

Al mismo tiempo, hay que tener presente que las características en relación con el género de las personas trabajadoras pueden implicar también un aumento de la valoración de la exposición (por ejemplo, expresiones no normativas)

3. Características de la plantilla:

- Hay mujeres trabajadoras
- Feminización de los procesos en los que se ha incluido la desviación 89

Hay personas trabajadoras con una identidad de género o una expresión de género no normativa

El nivel de exposición será más elevado si la frecuencia de las situaciones señaladas en el punto 1 «Tipo de trabajos» es alta. Al mismo tiempo, también se tendrá en cuenta cómo se combinan estas situaciones con los puntos 2 y 3 en cuanto a las condiciones organizativas y las características de la plantilla.

TABLAS PASO 3:

Así pues, en primer lugar, se considerará la cantidad de situaciones señaladas en los tipos de trabajos anotados y la frecuencia con la que se dan estas situaciones.

TIPOS DE TRABAJOS	SÍ	NO	FRECUENCIA			
Trabajos que implican una ratio mujer-hombre de 1:1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4
Tareas de atención directa a personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4
Trabajos en entornos domiciliarios/privados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4
Trabajos de atención directa a colectivos que registran antecedentes de agresión sexual, por razón de género o LGTBI-fobia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4
Trabajos que implican proximidad y contacto estrecho con las personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4

usuarias (higiene, traslados, acompañamientos a la movilidad, etc.)

RECuento

NÚM.

MEDIANA

LEYENDA

Frecuencia	1	Continuamente. Varias veces en la jornada laboral y durante un tiempo prolongado.
	2	Varias veces durante la jornada laboral, aunque sea en tiempos cortos.
	3	Alguna vez en la jornada laboral y en un período de tiempo corto.
	4	En raras ocasiones, irregularmente.

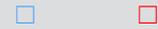
Según el recuento de la tabla se seleccionará el nivel de exposición global 3, 2, 1 o 4. Por ejemplo, pocas situaciones seleccionadas con frecuencia baja pueden suponer un nivel de exposición global 2 o 3. En cambio, pocas situaciones con frecuencia alta o muchas situaciones con frecuencia baja/media pueden suponer un nivel de exposición global de 3 o 4. Ninguna exposición o una exposición con frecuencia baja sería un nivel de exposición global 1.

En segundo lugar, se valorará si se da alguna de las condiciones organizativas y/o características de la plantilla anotadas.

CONDICIONES ORGANIZATIVAS	SÍ	NO
Centro de trabajo compartido con varias personas trabajadoras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Centro de trabajo abierto al público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segregación vertical (los jefes o responsables de las áreas/departamentos/secciones son únicamente hombres)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Características relacionadas con el género de las personas trabajadoras (por ejemplo, expresiones no normativas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hay condiciones organizativas que aumentan la exposición	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	SÍ	NO
Hay mujeres trabajadoras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feminización de los procesos en los que se ha incluido la desviación 89	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hay personas trabajadoras con una identidad de género o una expresión de género no normativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hay características de la plantilla que aumentan la exposición



Finalmente, revisaremos el nivel de exposición global que hemos seleccionado a partir del recuento del cuadro de los tipos de trabajos y, si se han detectado condiciones organizativas y/o características de la plantilla que aumentan el nivel de exposición, incrementaremos el nivel de exposición final en función de ellas. En último lugar, escogeremos el nivel de exposición final entre 3, 2, 1 o 0.

Estas indicaciones sirven para ayudar en la adquisición de la mecánica de valoración del riesgo específico de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia. Sin embargo, una vez se haya hecho varias veces y la mecánica esté más interiorizada, su aplicación en cada uno de los puestos o procesos de trabajo se puede realizar de forma perceptiva y más directa.

NIVEL DE CONSECUENCIA

Siguiendo las indicaciones del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el que se contemplan tanto las actitudes que se manifiestan una sola vez como las que se manifiestan de manera repetida, la valoración de la consecuencia tendrá en cuenta el subtipo de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia, así como la frecuencia o nivel de exposición.

Dada la diversidad de situaciones que engloba el concepto de violencia sexual y por razón de género, hay que valorar las múltiples posibilidades que comprende esta categoría: insultos, intimidaciones, humillaciones, chantajes, gestos obscenos, contenido gráfico sexual explícito y ofensivo, contactos físicos no consentidos, acercamientos, tocamientos, violación, golpes, patadas, etc.; o bien bromas referentes al género, a la preferencia sexual, a la identidad o la expresión de género de una persona, discriminaciones en relación con las condiciones laborales por el hecho de ser mujer o identificarse con un género y/u orientación sexual no normativo, intimidar o amenazar a una mujer o persona embarazada, aislarla, degradarla de categoría, modificar las tareas que desempeña, etc.

Así pues, para considerar el nivel de consecuencia hay que valorar para cada puesto o proceso de trabajo en el que se ha incluido el riesgo o desviación cuál de estas situaciones es la que se podría manifestar y, al mismo tiempo, valorarla teniendo en cuenta el nivel de deficiencia y de consecuencia que se ha determinado. Por ejemplo, si durante la toma de datos hemos detectado para el puesto o proceso de trabajo que estamos valorando que es probable que se hagan bromas sexuales o discriminatorias de forma esporádica y tanto el nivel de deficiencia como el de exposición los hemos determinado como bajos, podemos establecer un nivel de consecuencia moderado o grave. En cambio, si durante la toma de datos la persona responsable de la organización nos ha expuesto un antecedente de difusión de contenido sexual y ofensivo de una persona trabajadora hacia otra en un departamento determinado, podemos valorar el nivel de consecuencia como grave o muy grave, aunque haya ocurrido solo una sola vez.

Cabe remarcar que en 2019 la Inspección de Trabajo investigó el caso de una trabajadora que se suicidó justo después de que se difundiera entre los compañeros de trabajo un vídeo de contenido sexual explícito en el que aparecía ella (La Vanguardia, 2020). Este organismo finalmente archivó el caso, pero el impacto que causó en la opinión pública puso sobre la mesa la posible gravedad de las consecuencias de este tipo de conductas.

Al mismo tiempo, la violencia sexual física puede tener consecuencias graves y muy graves, por contactos físicos no consentidos, violaciones y agresiones físicas, aunque se produzcan una sola vez. Como indicación general, se recomienda valorar el nivel de consecuencia, como mínimo, como grave, a no ser que se vea muy claro que estamos hablando de

incidentes verbales y realmente esporádicos.

PASO 4

CONSIDERACIÓN DE MEDIDAS CORRECTORAS Y PREVENTIVAS

Para finalizar la evaluación del riesgo de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia en la evaluación general de riesgos, faltaría proponer medidas correctoras y preventivas de acuerdo a las condiciones desfavorables detectadas y a la valoración del riesgo que se ha llevado a cabo. A continuación, se propone un listado no exhaustivo de medidas correctoras y preventivas para añadir a la evaluación, de acuerdo con los diferentes ítems de valoración propuestos al inicio de esta instrucción de valoración del riesgo.