

HERRAMIENTA 16 Listado no exhaustivo de medidas correctoras y preventivas en relación con la valoración del riesgo de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia

MEDIDAS CORRECTORAS

Eliminar del centro de trabajo aquellos elementos que impiden una visión clara de los puestos de trabajo.

Disponer de registros de entradas y salidas y de visitas.

Señalar las zonas del centro o centros de trabajo de acceso restringido, aisladas. Señalar los puntos oscuros.

Elaborar un mapa de puntos oscuros o zonas de peligro del centro o centros, zonas, áreas, etc.

Instalar sistemas de seguridad y alarma.

Disponer de cartelera no discriminatoria e inclusiva.

Hacer un uso del lenguaje no discriminatorio e inclusivo.

Disponer de un registro de posibles casos de agresión y acoso sexual, por razón de género y LGTBI-fobia.

Incorporar a la coordinación de actividades empresariales la coordinación en cuanto a los protocolos y procesos de prevención y abordaje de las violencias sexuales, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia.

Disponer de un protocolo o procedimiento específico para prevenir y abordar los posibles casos de agresión y acoso sexual, por razón de género y LGTBI-fobia en la organización.

Difundir el protocolo o procedimiento al conjunto del personal trabajador.

Implantar el protocolo o procedimiento y llevar a cabo las medidas derivadas de él, las cuales deben ser negociadas con la representación legal del personal trabajador.

Disponer de un canal de comunicación para posibles casos de agresiones o acoso sexuales, por razón de género o LGTBI-fobia.

Disponer de un instrumento de detección e identificación específico de la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia, como un cuestionario de detección para pasar al conjunto del personal trabajador.

Cumplimentar periódicamente el cuestionario específico de identificación y detección de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia.

Elaborar códigos éticos y de buenas prácticas respecto a la igualdad, como mínimo, respecto a la igualdad de género.

Hacer campañas informativas y de sensibilización.

Ofrecer formación para la protección integral contra la violencia sexual, por razón de género y LGTBI-fobia y para la sensibilización respecto a estos fenómenos al conjunto del personal trabajador.

Disponer de un Plan de Igualdad de la organización.

Disponer de una carta o acuerdo de compromiso de tolerancia cero hacia la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en la organización y difundirlo.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Poner en conocimiento de las personas trabajadoras el canal de comunicación para denuncias y solicitudes de intervención ante posibles casos de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia en el contexto del ciberacoso.

Conocer el canal de comunicación exclusivo para denuncias y solicitudes de intervención ante posibles casos de violencia sexual, violencia por razón de género y LGTBI-fobia en el contexto del ciberacoso.

Conocer y seguir las indicaciones del protocolo de prevención y abordaje del acoso laboral, la violencia sexual, la violencia por razón de género y LGTBI-fobia en el contexto del ciberacoso.

No llevar a cabo acciones discriminatorias ni ningún tipo de violencia ni acoso hacia otras personas y colaborar en el mantenimiento de entornos de trabajo seguros que garanticen una correcta transparencia y comunicación entre todas las personas trabajadoras, así como unas relaciones saludables y libres de discriminaciones y violencia.

En caso de detectar posibles casos de discriminación, violencia o acoso, comunicarlo a una persona responsable de la organización, al personal técnico o al/a la delegado/a de prevención de riesgos laborales, a la persona o personas de referencia del protocolo de violencia y acoso, a una persona representante del personal trabajador, etc.

En caso de considerar que se está sufriendo una situación de acoso, hablar con una persona de confianza y, si se considera necesario, con personal sanitario y pedir apoyo psicológico.

Documentar el acoso: tomar notas y dejar registro de los incidentes. El registro debe ser lo más detallado posible (anotar la fecha, la hora, los nombres de posibles testigos. etc.). Si es posible, conseguir pruebas y testimonios.

Conocer y seguir las indicaciones del protocolo de acoso, de prevención y de abordaje del ciberacoso o del procedimiento que recoge el protocolo para estos casos.