



Estudio sobre la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo en Túnez

Julio 2024

**Proyecto de cooperación entre la Fundación 1 de mayo de CCOO y UGTT
(Departamento de Relaciones Árabes e Internacionales)**

Con el apoyo de





Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación (AECID).

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva del autor y no refleja necesariamente la posición de la AECID.

GRACIAS

Nos gustaría expresar nuestra gratitud y sincero agradecimiento a todos los que contribuyeron a la realización de este estudio.

Citamos específicamente:

- Nuestros queridos colegas de LA FONDATION 1 MAI CCOO, especialmente nuestros queridos camaradas y amigos Alexandre y Ofelia.
- Nuestros queridos camaradas del Departamento de la Mujer y la Juventud, especialmente el camarada Samir Cheffi, Secretario General Adjunto del Departamento, así como el Comité de la Mujer y todos nuestros colegas del Departamento.
- A todas las mujeres que accedieron a hacer las entrevistas.
- A todas las personas que nos ayudaron a conseguir los datos para este modesto trabajo.

PREFACIO

Por la Sra. Hedia Arfaoui, Secretaria General Adjunta de Relaciones Árabes e Internacionales y Miembro Permanente del Consejo General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La violencia en el lugar de trabajo es un problema importante de salud y seguridad en el trabajo, que afecta no solo a la salud física y mental de los trabajadores, sino también al rendimiento y la armonía dentro de las organizaciones. En Túnez, este fenómeno adopta diversas formas y afecta a diversos sectores de actividad. Este estudio, titulado "Análisis de la violencia en el lugar de trabajo en Túnez", tiene como objetivo explorar la dinámica de este complejo problema e identificar posibles soluciones.

Con un enfoque cuantitativo y cualitativo, esta investigación se basa en hallazgos previos de organismos públicos, investigación cuantitativa de campo, así como entrevistas en profundidad con profesionales de diferentes sectores e informes institucionales. Los análisis han proporcionado información valiosa sobre los tipos de violencia encontrados, los contextos en los que ocurren y las consecuencias para las víctimas y sus familias.

Los resultados de este estudio ponen de manifiesto una realidad preocupante: la violencia en el lugar de trabajo en Túnez suele estar infravalorada y mal gestionada. Los testimonios revelan casos de acoso moral y sexual, discriminación, intimidación y agresiones físicas, así como los impactos nocivos de esta violencia en la salud mental y la productividad de los trabajadores.

Con la presentación de estos datos, este estudio pretende concienciar a los responsables de la toma de decisiones, a los empleadores y al público en general sobre la gravedad de la situación. Llama a la movilización colectiva para crear entornos de trabajo más seguros y respetuosos.

Se formulan recomendaciones concretas para mejorar la prevención, detección y gestión de la violencia en el lugar de trabajo, incluida la aplicación de políticas claras, la formación de directivos y empleados, y el apoyo a las víctimas.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a los participantes en este estudio por su valentía y franqueza. Su contribución es esencial para romper el silencio en torno

a la violencia en el lugar de trabajo y fomentar las reformas necesarias para crear espacios profesionales en los que todas las personas puedan evolucionar con seguridad y dignidad.

RESUMEN

El estudio sobre la violencia en el lugar de trabajo en Túnez se centra en explorar las diferentes formas de violencia a las que se enfrentan los trabajadores, sus impactos, así como los mecanismos de prevención y gestión actualmente en vigor. Esta investigación cualitativa se basa en entrevistas en profundidad a profesionales de diversos sectores, así como en el análisis de testimonios e informes institucionales.

Los resultados revelan que la violencia en el lugar de trabajo es un problema generalizado y a menudo subestimado. Las formas de violencia identificadas incluyen el acoso moral y sexual, la discriminación, la intimidación y la agresión física. Estos actos de violencia tienen graves consecuencias en la salud mental y física de las víctimas, afectando su bienestar general y su desempeño profesional.

El estudio también pone de relieve las insuficiencias de los mecanismos de prevención y gestión de la violencia en el trabajo. Muchas víctimas son reacias a denunciar los incidentes por miedo a las represalias o por falta de confianza en los procedimientos existentes. Los testimonios recogidos muestran una necesidad urgente de sensibilización, capacitación e implementación de políticas claras y efectivas para prevenir y gestionar la violencia en el lugar de trabajo.

Entre las recomendaciones realizadas, el estudio sugiere la implementación de programas de capacitación para gerentes y empleados, el desarrollo de políticas de cero tolerancia hacia la violencia y un mayor apoyo a las víctimas. Estas medidas tienen como objetivo crear un entorno de trabajo más seguro y respetuoso, en el que se protejan los derechos y la dignidad de todas las personas.

Este estudio es un llamado a la acción para que los responsables políticos, los empleadores y el público en general reconozcan la gravedad de la violencia en el lugar de trabajo y tomen medidas concretas para abordarla. La contribución de los participantes a esta investigación es esencial para arrojar luz sobre las realidades sobre el terreno y orientar las reformas necesarias.

PALABRAS CLAVE

Violencia en el lugar de trabajo

Bullying

Acoso sexual

Discriminación

Intimidación

Agresiones físicas

Salud mental

Salud Física

Prevención de la violencia

Manejo de la violencia

Sensibilización

Capacitación de empleados

Políticas de tolerancia cero

Apoyo a las víctimas

Ambiente de trabajo respetuoso

ABSTRACTO

El estudio sobre la violencia en el lugar de trabajo en Túnez se centra en explorar las diversas formas de violencia a las que se enfrentan los empleados, sus impactos y los mecanismos actuales de prevención y gestión. Esta investigación cualitativa se basa en entrevistas en profundidad a profesionales de diversos sectores, así como en el análisis de testimonios e informes institucionales.

Los hallazgos revelan que la violencia en el lugar de trabajo es un problema generalizado y a menudo subestimado. Las formas de violencia identificadas incluyen el acoso moral y sexual, la discriminación, la intimidación y las agresiones físicas. Estos actos de violencia tienen graves consecuencias en la salud mental y física de las víctimas, afectando su bienestar general y su desempeño profesional.

El estudio también pone de manifiesto las insuficiencias de los mecanismos existentes para prevenir y gestionar la violencia en el lugar de trabajo. Muchas víctimas son reacias a denunciar los incidentes por miedo a las represalias o por falta de confianza en los procedimientos actuales. Los testimonios recogidos muestran una necesidad urgente de concienciación, formación e implementación de políticas claras y efectivas para prevenir y gestionar la violencia en el lugar de trabajo.

Entre las recomendaciones, el estudio sugiere implementar programas de capacitación para gerentes y empleados, desarrollar políticas de tolerancia cero hacia la violencia y brindar un mayor apoyo a las víctimas. Estas medidas tienen como objetivo crear un entorno de trabajo más seguro y respetuoso, en el que se protejan los derechos y la dignidad de todas las personas.

Este estudio sirve como un llamado a la acción para que los responsables políticos, los empleadores y el público en general reconozcan la gravedad de la violencia en el lugar de trabajo y tomen medidas concretas para abordarla. Las contribuciones de los participantes en el estudio son esenciales para arrojar luz sobre las realidades sobre el terreno y orientar las reformas necesarias.

PALABRAS CLAVE

Violencia en el lugar de trabajo

Violencia Laboral

Bullying

Acoso

Abuso verbal

Agresión física

Acoso psicológico

Intimidación

Seguridad en el lugar de trabajo

Derechos de los empleados

Resolución de conflictos

Manejo del estrés

Evaluación de riesgos Medidas preventivas

Mecanismos de presentación de informes

Sistemas de apoyo

Políticas del lugar de trabajo

Marco legal

Programas de Capacitación

Cultura del lugar de trabajo

RESUMEN

Introducción	1
general.....	2
Objetivos.....	1
.....	7
Marco contextual del	1
estudio.....	8
Marco jurídico y	3
normativo.....	0
Marco	3
conceptual.....	5
Metodología.....	3
.....	9
Cuestionario.....	4
....	1
Análisis de datos.....	5
	2
Análisis	7
bivariante.....	2
Análisis	8
multivariante.....	1
Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo	8
(HSMs.....	8
Buenas prácticas y recomendaciones.....	9
	4
Conclusión.....	9
.....	8

LISTA DE ABREVIATURAS

UGTT: Sindicato General de Trabajadores de Túnez

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OIT: Oficina Internacional del Trabajo

ONU : Naciones Unidas

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

MENA: Medio este de África del Norte

INS: Instituto Nacional de Estadística

CSI: Confederación de Sindicatos Internacionales

OMS: Organización Mundial de la Salud

Lista de tablas

Cuadro 1 Distribución de la violencia por región	19
Tabla 2 Análisis DAFO	33
Tabla 3 Interfaz RStudio	40
Cuadro 4 Interfaz SPSS utilizada para la captura y el análisis	40
Cuadro 5 Contingencia Cuadro 1	73
Tabla 6 Prueba de Chi-cuadrado	74
Cuadro 7 Contingencias Cuadro 2	74
Tabla 8 Prueba de independencia de Chi-cuadrado	75
Cuadro 9 Contingencias Cuadro 3	75
Tabla 10 Prueba de Chi-cuadrado	76
Cuadro 11 Prueba de contingencia 4	76
Tabla 12 Prueba de Chi-cuadrado	77
Cuadro 13 Contingencias Cuadro 5	77
Tabla 14 Tabla Chi-cuadrado	78
Cuadro 15 Contingencias Cuadro 6	78
Tabla 16 Prueba de Chi-cuadrado	79
Cuadro 17 Contingencias Cuadro 7	79
Tabla 18 Prueba de Chi-cuadrado	80
Tabla 19 Resultados de la regresión logística	84
Tabla 20 Árbol de decisión	87

Lista de figuras

Gráfico 1 Fuente: Informe de la OIT 2022.....	19
Gráfico 2 Distribución de la violencia por región	19
Gráfico 3 Proporción de mujeres víctimas de violencia	22
Gráfico 4 Mapa de la violencia en Túnez	23
Gráfico 5 Porcentaje de mujeres víctimas por tipo de violencia.....	24
Gráfico 6 Porcentaje de víctimas por grupo de edad	25
Gráfico 7 Porcentaje de mujeres por nivel de educación	26
Gráfico 8 Porcentaje de víctimas de violencia física por grupo de edad	27
Gráfico 9 Violencia sexual por grupos de edad.....	28
Gráfico 10 Conocimiento de las medidas de protección contra la violencia en %	29
Figura 11 Distribución por edades de la muestra	48
Gráfico 12 Distribución por situación laboral	49
Gráfico 13 Distribución de los porcentajes de mujeres por sector	50
Gráfico 14 Distribución de la muestra por nivel educativo.....	50
Gráfico 15 Distribución de la muestra por estado civil	52
Figura 16 Distribución de la muestra por región	52
Gráfico 17 Distribución porcentual de víctimas de malos tratos físicos.....	54
Figura 18 Frecuencia de casos	55
Figura 19 Solicitud de ayuda a los superiores.....	56
Figura 20 Conocimiento de los recursos de apoyo	56
Gráfico 21 Porcentaje de mujeres que son víctimas de maltrato emocional	58
Figura 22 Frecuencia de los ataques.....	60
Gráfico 23 Fecha de los últimos actos de violencia.....	61
Gráfico 24 Porcentaje de solicitudes de asistencia	62
Figura 25 Conocimiento de los recursos de apoyo	63
Gráfico 26 Porcentaje de casos (violencia sexual)	64
Gráfico 27 Percepción del problema de la violencia	65
Figura 28 Información sobre incidentes	66
Figura 29 La llamada de auxilio y asistencia	67
Figura 30 concepción 1 con respecto a la declaración de la escritura	69
Gráfico 31 Porcentaje de mujeres desorientadas.....	69
Figura 32 Claridad de los procedimientos	70
Figura 33 Información divulgada en el entorno profesional.....	70
Gráfico 34 Miedo a las sanciones y a la persecución administrativa	71
Gráfico 35 Porcentaje de mujeres preocupadas por la reputación	71
Figura 36 Confianza en la policía	72

Introducción general

La violencia contra las mujeres es un problema mundial que ha alcanzado proporciones pandémicas, según varias organizaciones internacionales, entre ellas la OIT y la Asamblea Mundial de la Salud. Tiene terribles consecuencias en sus vidas y en las de sus hijos. También afecta a la salud económica y social de sus familias, comunidades y países. El daño causado va más allá de las personas directamente afectadas, obstaculizando el desarrollo y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Si bien algunas mujeres corren más riesgo que otras, la violencia puede ocurrirle a cualquier mujer, en cualquier país, independientemente de su cultura, religión o situación económica. La desigualdad de género, incluidas las normas de género nocivas, es el principal impulsor de la violencia contra las mujeres.

La violencia puede tener un impacto negativo en la salud física, mental, sexual y reproductiva de las mujeres. Se asocia con un mayor riesgo de lesiones, depresión, trastornos de ansiedad, embarazos no planificados, infecciones de transmisión sexual y muchos otros problemas de salud.

El Convenio 190 define la violencia y el acoso en términos generales de la siguiente manera: "Por '**violencia y acoso**' en el mundo del trabajo se entiende un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que ocurran en una sola ocasión o en repetidas ocasiones, y que tienen por objeto causar, causen o puedan causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, e incluye la violencia y el acoso por motivos de género.

Es fácil ver que la violencia y el acoso ponen en peligro la salud y la seguridad de las personas en el trabajo y violan el derecho a la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación. Varios estudios han demostrado que conllevan muchos costes que tienen repercusiones desastrosas para los trabajadores, las empresas, las autoridades públicas y la sociedad. Los costos incluyen la pérdida de productividad, el aumento de la rotación laboral y el ausentismo, el tiempo y el dinero gastados en atención médica, procesamiento de quejas e investigaciones y, lo que es más importante, pérdida de bienestar para las propias víctimas. Según la OMS¹, en 2019, el **15% de los adultos en edad laboral** padecían **algún trastorno mental**. A nivel mundial, se estima que la depresión y la ansiedad causan la pérdida **de 12 mil millones de días de trabajo** cada año, lo que representa **una pérdida de productividad de 1 billón de dólares por año**.

¹ https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw7s20BhBFEiwABVIMrb8_uQG7OH-rDe6GERoJDk74M1XoJdNIqdZx4xLKrI1zwtPBYvCLRRoCtFwQAvD_BwE

Por otro lado, crear un mundo laboral libre de violencia y acoso solo puede beneficiar a las empresas, especialmente en forma de aumento de la productividad y reducción de la tasa de rotación de la fuerza laboral, así como del ausentismo. También conduce a un mayor valor de mercado y conocimiento de marca de la empresa y ayuda a que los trabajadores sean más felices y saludables (independientemente de su estado contractual), inversores más seguros y clientes más felices.

En este estudio experimentaremos con la problemática en el ámbito profesional para medir su alcance y dilucidar el estado de la cuestión de esta lacra social, económica y social.

Objetivos del estudio

Nuestro estudio se centra en un objetivo principal para abordar el problema identificado, así como en subobjetivos para analizar este objetivo principal en detalle.

Objetivo Principal

Por lo tanto, nuestro principal objetivo es medir y analizar la prevalencia de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Este estudio tiene como objetivo identificar los tipos de violencia más comunes, los factores de riesgo asociados, así como las consecuencias para las víctimas. Los resultados pueden utilizarse para formular recomendaciones para la prevención y la lucha contra la violencia en el lugar de trabajo, contribuyendo así a la mejora de las condiciones de trabajo y al bienestar de las mujeres.

Objetivos Específicos

El objetivo principal se subdivide en subobjetivos específicos:

- Medición del alcance de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo
- Identificar los tipos de violencia más comunes
- Clasificar los incidentes de violencia en categorías físicas, verbales, psicológicas y sexuales.
- Analizar los factores de riesgo asociados a la violencia en el lugar de trabajo
- Examinar las características demográficas (edad, nivel educativo, industria, antigüedad en la empresa) de las víctimas para identificar los grupos de riesgo.
- Evaluación del impacto de la violencia en las víctimas
- Determinar los perfiles de los perpetradores de violencia (colegas, supervisores, subordinados, clientes).
- Analizar las respuestas de las empresas a los incidentes de violencia (asesoramiento, reasignación, falta de acción).
- Identificar las brechas en los soportes existentes y proponer mejoras.
- Formular recomendaciones basadas en los resultados del estudio para mejorar las políticas y prácticas de prevención de la violencia.
- Desarrollar estrategias de sensibilización y capacitación para prevenir la violencia y apoyar a las víctimas.

Marco contextual del estudio

Introducción

La violencia contra la mujer en el lugar de trabajo es un problema social, económico y cultural de gran magnitud en Túnez y en varios países, cuyas repercusiones nocivas se dejan sentir a varios niveles: individual, organizacional y social. A pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de género, la persistencia de comportamientos violentos y discriminatorios contra las mujeres en el lugar de trabajo sigue siendo motivo de preocupación. A veces el abusador ni siquiera es consciente del daño infligido a la víctima.

De hecho, la falta de información y el desconocimiento sobre la violencia en el lugar de trabajo es una realidad comprobada.

Este estudio tiene como objetivo proporcionar un análisis profundo y cuantitativo de este fenómeno, destacando sus manifestaciones, causas y consecuencias. Comenzaremos con un análisis a escala internacional para arrojar luz sobre el estado de la cuestión, antes de adentrarnos en el contexto tunecino.

1. Contexto internacional

A nivel mundial, se reconoce que la violencia en el lugar de trabajo es un obstáculo importante para la igualdad de género y la realización de los derechos humanos de las personas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha subrayado regularmente la necesidad de crear entornos de trabajo seguros y libres de violencia para todos los empleados. Las formas de violencia pueden variar, incluidas las agresiones físicas, el abuso verbal, el acoso psicológico y sexual, cada una con impactos devastadores en la salud y el bienestar de las víctimas.

Según la OIT, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son generalizados y perjudiciales, con repercusiones de gran alcance y costosas que van desde graves consecuencias para la salud física y mental hasta la pérdida de ingresos y la ruptura de carreras, así como pérdidas económicas para las empresas. Para combatir este flagelo, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña en junio de 2019. Estos instrumentos reconocen el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y, por primera vez, establecen un marco común para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, incluida la violencia de género, en el mundo del trabajo².

En 2021, según la OIT³, a nivel mundial, el 22,8% de los trabajadores (743 millones de personas) habían sido víctimas de violencia y acoso en el trabajo, ya sea **físico, psicológico o sexual**, durante su vida laboral.

² Experiencias sobre la violencia y el acoso en el trabajo: primera encuesta mundial de la OIT 2023

³ La misma fuente citada

Las mujeres tenían un riesgo ligeramente mayor (alrededor del 0,9%) que los hombres de sufrir violencia y acoso durante su vida laboral.

Mesa 1 Distribución de la violencia por regiones

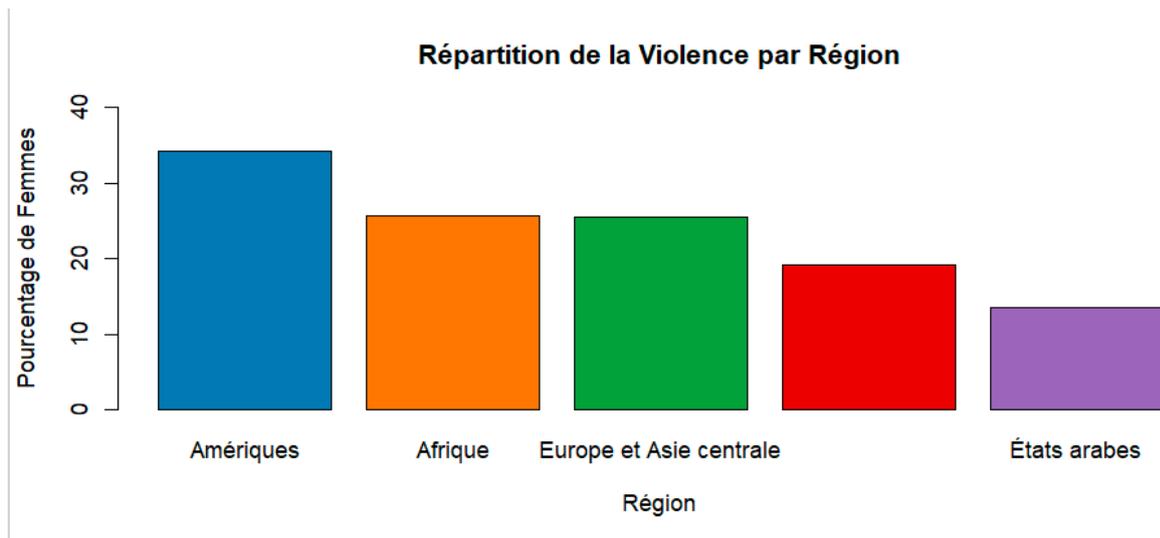
Répartition de la Violence par Région

Région	Pourcentage de Femmes
Amériques	34,3 %
Afrique	25,7 %
Europe et Asie centrale	25,5 %
Asie et Pacifique	19,2 %
États arabes	13,6 %

Figura 1 Fuente: Informe de la OIT 2022

Las Américas registraron la tasa de prevalencia más alta, con un 34,3%, seguida de África (25,7%), Europa y Asia central (25,5%), Asia y el Pacífico (19,2%) y los Estados árabes (13,6%). En cuanto a las diferencias de género, en las Américas, las mujeres tenían 8,2 puntos porcentuales más de probabilidades que los hombres de estar expuestas a la violencia y el acoso durante su vida laboral (39% frente a 30,8%); seguidos de Europa y Asia Central (ocho puntos porcentuales) y los Estados Árabes (5,9 puntos porcentuales). Por el contrario, en las regiones de Asia y el Pacífico y África, los hombres tenían más probabilidades de estar expuestos a este fenómeno que las mujeres (en 3,2 puntos porcentuales y 2,2 puntos porcentuales, respectivamente), tanto en su vida laboral como en los últimos cinco años.

Figura 2 Distribución de la violencia por regiones



Fuente: OIT 2022

Los datos también muestran que los países de ingresos altos tuvieron la prevalencia más alta, y los países de ingresos bajos y medianos bajos la más baja, tanto a lo largo de la vida laboral como en los últimos cinco años. En cuanto a las diferencias de género, en los países de ingresos altos, las mujeres tenían más probabilidades de sufrir violencia y acoso durante su vida laboral (38,7%) que los hombres (26,3%). Por el contrario, tanto en los países de ingresos medianos altos como en los de ingresos bajos y medianos bajos, los hombres tenían más probabilidades de sufrir violencia y acoso en su vida laboral que las mujeres (5,9 puntos porcentuales y un punto porcentual, respectivamente).

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo son fenómenos recurrentes y persistentes. Más de tres de cada cinco víctimas reportan haber sido sometidas a estos actos en múltiples ocasiones, y en su mayoría, el último episodio ocurrió en los últimos cinco años.

Ciertos grupos demográficos corren un riesgo particular de sufrir violencia y acoso en el trabajo, incluidos los jóvenes, los migrantes y los empleados, con una mayor vulnerabilidad para las mujeres. Por ejemplo, las mujeres jóvenes tienen el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de sufrir violencia y acoso sexual, y las mujeres migrantes tienen casi el doble de probabilidades que las mujeres no migrantes de denunciar haber sufrido esta forma de violencia y acoso.

Las personas que han sufrido discriminación por motivos de género, discapacidad, nacionalidad/etnia, color de piel y/o religión son más vulnerables a la violencia y el acoso en el trabajo. En particular, casi cinco de cada diez personas que han experimentado discriminación por motivos de género también han experimentado violencia y acoso en el trabajo, en comparación con dos de cada diez personas que no han experimentado dicha discriminación.

Hablar de la propia experiencia de violencia y acoso sigue siendo difícil. Solo el 54,4% de las víctimas se lo ha contado a alguien, a menudo después de haber experimentado múltiples formas de violencia y acoso. Es más probable que las víctimas confíen en amigos o familiares que en canales informales u oficiales.

Hay una variedad de factores y barreras que pueden disuadir a las víctimas de denunciar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. "Perder el tiempo" y "temer por la propia reputación" son algunas de las razones más comunes que dieron los encuestados para no hablar sobre su experiencia de violencia y acoso en el trabajo.

2. Contexto nacional en Túnez

En Túnez, el contexto socioeconómico y político actual proporciona un marco relevante para estudiar la violencia en el lugar de trabajo. Las reformas legislativas y los movimientos sociales en favor de los derechos de las mujeres han dado lugar a avances significativos, pero la aplicación de estos derechos sigue siendo desigual. Las mujeres tunecinas siguen enfrentándose a importantes desafíos, especialmente en entornos laborales donde las dinámicas de poder y las normas culturales pueden exacerbar los riesgos de violencia.

El Instituto Nacional de Estadística (INS) publicó recientemente una encuesta nacional sobre la violencia contra las mujeres 2022 en Túnez⁴. Según el INS, el 84,7% de las mujeres encuestadas dijeron haber sido víctimas de al menos un acto de violencia desde los 15 años, y el 57,1% dijo haber sufrido una agresión en los últimos 12 meses.

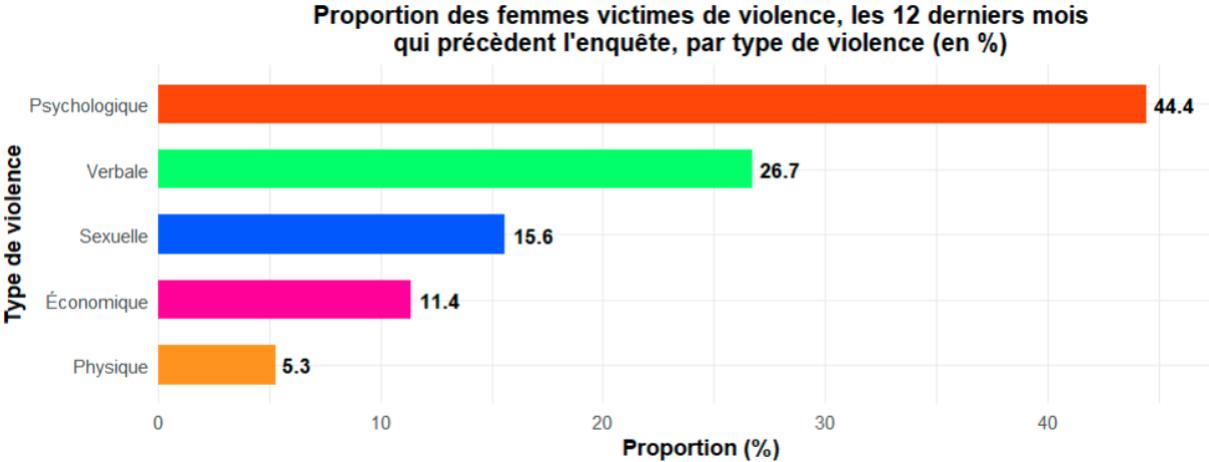
Por otro lado, los resultados de la encuesta revelan un predominio significativo de la violencia psicológica, que afecta al 44,4% de las mujeres entrevistadas durante los doce meses anteriores al estudio. Esta forma de violencia, a menudo insidiosa y difícil de cuantificar, pone de manifiesto la prevalencia de las agresiones no físicas que dejan profundas cicatrices en la salud mental y el bienestar de las víctimas. En segundo lugar, la violencia verbal afecta al 26,7% de los encuestados, lo que ilustra la frecuencia de comportamientos hostiles y degradantes que, aunque menos visibles que la violencia física, contribuyen al deterioro de la autoestima y a la normalización del maltrato.

La violencia sexual, que afecta al 15,6% de las mujeres, sigue siendo un problema crucial, tanto en términos de violación de la integridad corporal como de trauma psicológico. En cuanto a la violencia económica, que afecta al 11,4% de los participantes, se destacan las estrategias de control financiero y privación económica destinadas a limitar la autonomía de las mujeres. Por último, la violencia física, declarada por el 5,3% de las mujeres, aunque menos frecuente que otras formas de violencia, sigue siendo una manifestación extrema de dominación y coerción, a

⁴ <https://www.ins.tn/sites/default/files-ftp1/files/publication/pdf/Enqu%C3%AAte%20nationale%20de%20la%20violence%20C3%A0%20l%E2%80%99C3%A9gard%20des%20femmes%202022.pdf>

menudo correlacionada con un mayor riesgo de lesiones graves y consecuencias mortales (Figura 3).

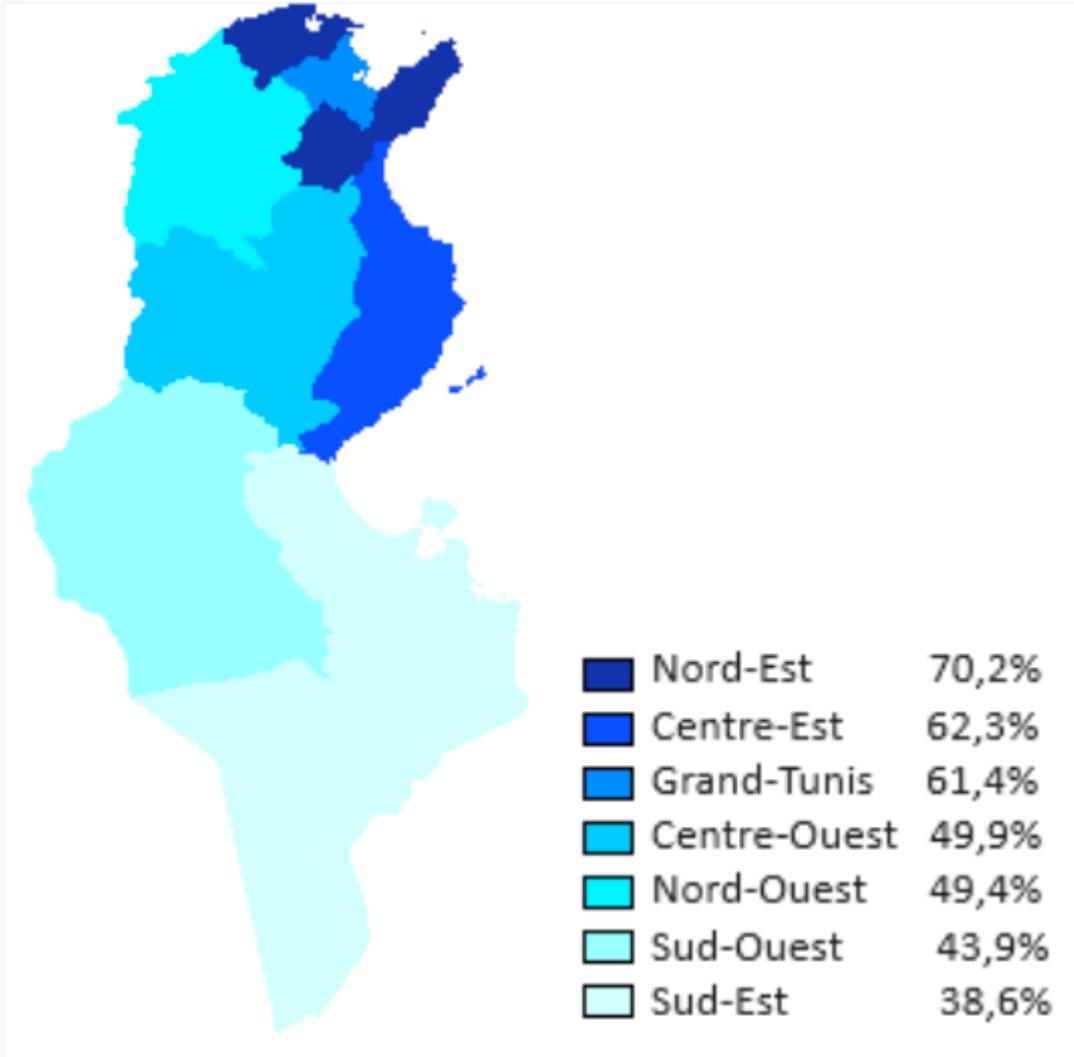
Figura 3 Proporción de mujeres víctimas de violencia



Fuente de datos: Encuesta INS 2022 citada

La violencia afecta al territorio tunecino con diferentes porcentajes, como muestra este mapa según el estudio del INS:

Figura 4 Mapa de la violencia en Túnez

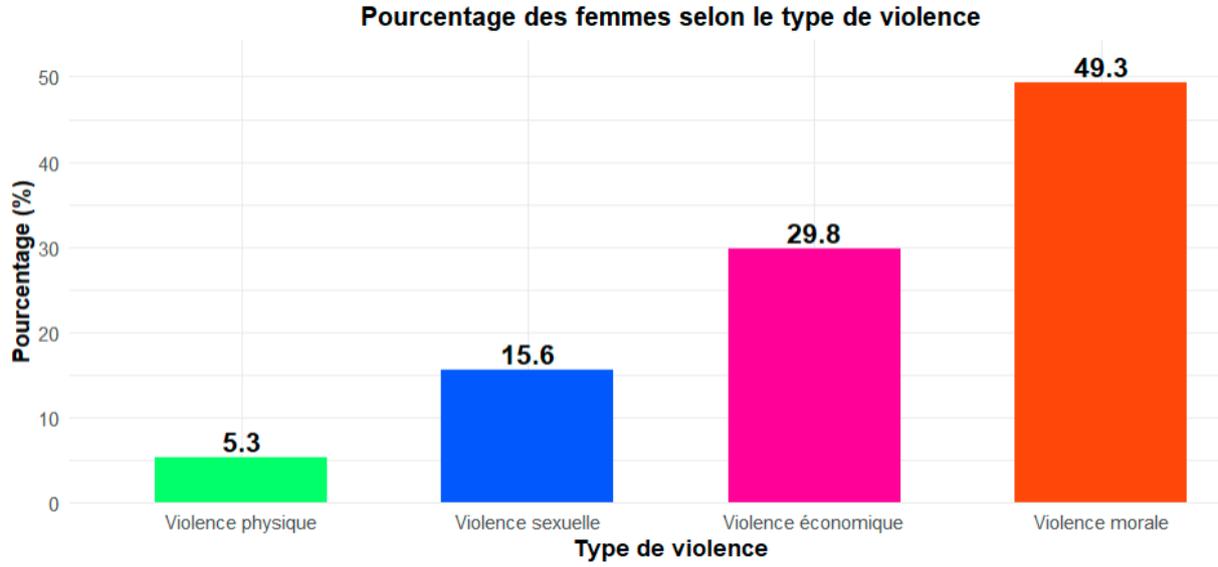


Fuente: Encuesta INS 2022

Si tratamos de comprender mejor los tipos de violencia de los que fueron víctimas las mujeres según la misma encuesta citada, el 49,3% había sido víctima de al menos un acto de violencia moral en los 12 meses anteriores a la encuesta. El 5,3% de las mujeres habían sido víctimas de al menos un acto de violencia física en los 12 meses anteriores a la encuesta. El 15,6% de las mujeres había sido víctima de al menos un

acto de violencia sexual en los 12 meses anteriores a la encuesta. Las otras formas de violencia conciernen principalmente de tipo económico (Figura 5).

Figura 5 Porcentaje de mujeres víctimas por tipo de violencia



Fuente: Encuesta del INS antes mencionada

En un enfoque transversal (bivariante), se trató de ver el porcentaje de mujeres víctimas de violencia psicológica o moral por edad para detectar las muestras más vulnerables a partir de la Figura 6.

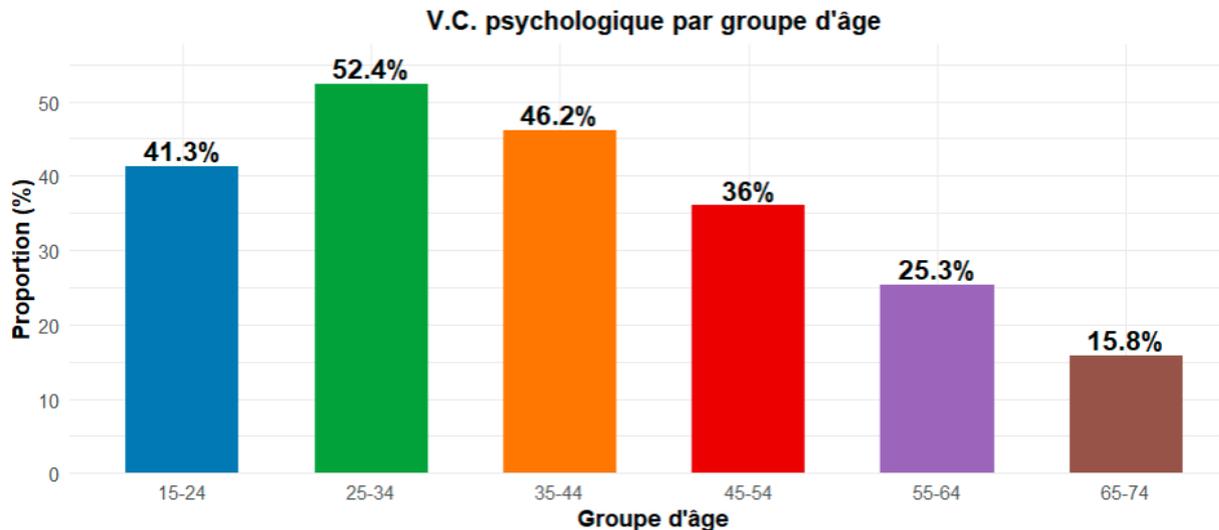
Los resultados de la encuesta revelan una preocupante prevalencia de la violencia psicológica en diferentes grupos de edad. El grupo de mujeres de 25 a 34 años es particularmente vulnerable, ya que el 52,4% de ellas afirma haber experimentado algún tipo de violencia psicológica. Este porcentaje es significativamente mayor que en otros grupos de edad, lo que sugiere que las mujeres de este grupo de edad pueden enfrentar presiones particulares, tanto en el ámbito profesional como en el personal.

Le siguen las mujeres de 35 a 44 años, con una tasa del 46,2%, lo que pone de manifiesto la persistencia de esta vulnerabilidad a la violencia psicológica en una edad en la que las responsabilidades familiares y profesionales pueden converger. El grupo de edad de 15 a 24 años también muestra una proporción notable de 41.3 por ciento, lo que indica que incluso las mujeres más jóvenes no están exentas de estas experiencias traumáticas.

Los porcentajes disminuyen gradualmente con la edad, ya que el 36% de las mujeres de 45 a 54 años, el 25,3% de las mujeres de 55 a 64 años y el 15,8% de las mujeres

de 65 a 74 años informaron haber sido víctimas de violencia psicológica. Esta disminución podría atribuirse a una variedad de factores, incluido el posible aumento de la resiliencia con la edad, cambios en la dinámica de las relaciones o una menor exposición a ciertos entornos propicios para este tipo de violencia.

Figura 6 Porcentaje de víctimas por grupo de edad



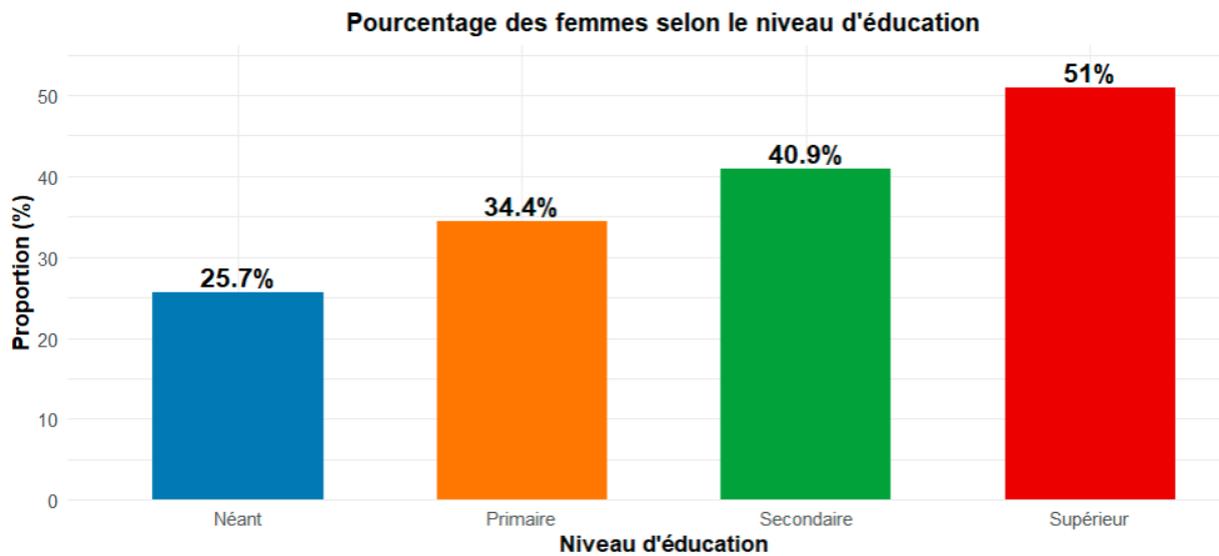
Fuente: Encuesta INS 2022

Ahora, se repite el mismo estilo de cotejo, esta vez con el nivel de educación para identificar siempre a la clase más vulnerable. La Figura 7 revela disparidades significativas en la prevalencia del abuso emocional según el nivel de educación de las mujeres. Las mujeres con mayor nivel educativo son las más afectadas, ya que el 51,0% de ellas afirma haber experimentado algún tipo de violencia psicológica. Esta alta proporción puede atribuirse a una variedad de factores, incluidas las presiones académicas y profesionales que enfrentan estas mujeres, así como a las altas expectativas sociales que pueden generar tensiones adicionales.

Le siguen las mujeres con educación secundaria con una tasa del 40,9%, lo que demuestra que este grupo también es altamente vulnerable a la agresión psicológica. Este fenómeno puede estar relacionado con experiencias laborales tempranas y situaciones estresantes relacionadas con el equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales.

Los porcentajes disminuyen para las mujeres con educación primaria (34,4%) y las sin educación formal (25,7%). Aunque estas cifras son relativamente más bajas, no dejan de ser preocupantes e indican que la violencia psicológica es un problema generalizado que afecta a todos los estratos de la sociedad, independientemente del nivel educativo.

Figura 7 Porcentaje de mujeres por nivel de educación



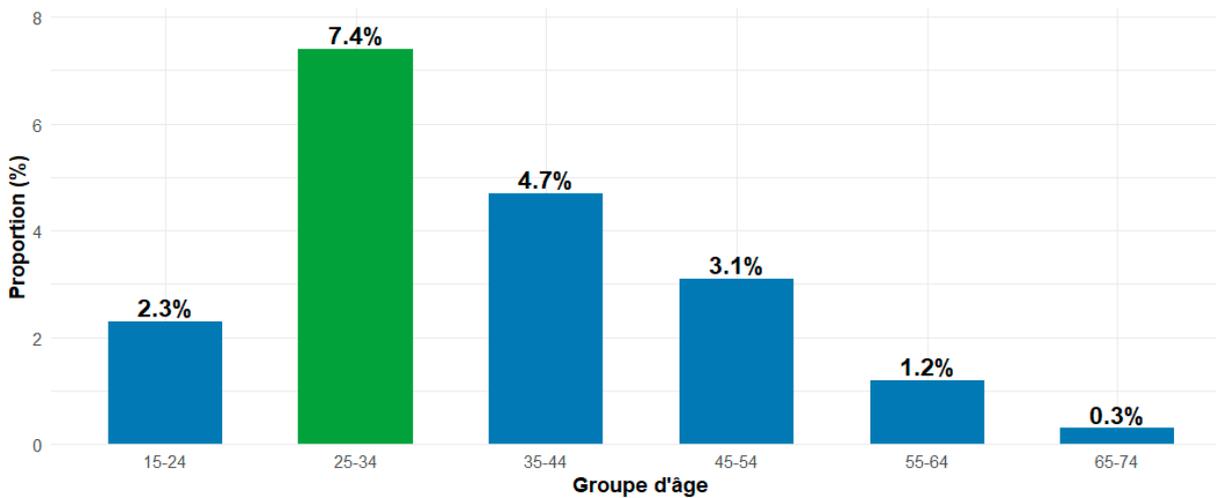
Fuente: Datos de la encuesta NSI mencionados anteriormente

Pasamos al segundo tipo de violencia, es decir, la **física**, y la referencia cruzada con el grupo de edad (Figura 8), al igual que hicimos con el primer tipo de violencia (psicológica). En el gráfico 8 se destacan disparidades significativas en la prevalencia de la violencia física entre las mujeres, según su grupo de edad. Las mujeres de entre 25 y 34 años son especialmente vulnerables, ya que el 7,4% de ellas afirma haber sufrido algún tipo de violencia física. Este porcentaje es significativamente mayor en comparación con otros grupos de edad, lo que sugiere que las mujeres de este grupo de edad pueden enfrentar presiones específicas relacionadas con las responsabilidades familiares y laborales, así como conflictos domésticos exacerbados por limitaciones económicas y sociales.

El grupo de mujeres de 35 a 44 años también tiene una tasa preocupante de violencia física, con un 4,7% de las encuestadas que informaron haber experimentado violencia física. Esto podría atribuirse a las tensiones actuales en el ámbito doméstico y profesional, donde las expectativas y obligaciones siguen siendo altas.

La prevalencia de la violencia física disminuye gradualmente con la edad. Así, el 3,1% de las mujeres de 45 a 54 años, el 1,2% de las mujeres de 55 a 64 años y solo el 0,3% de las mujeres de 65 a 74 años declaran haber sido víctimas de violencia física. Esta reducción con la edad puede deberse a una variedad de factores, como cambios en la dinámica de la relación, disminución de los conflictos domésticos o mayor resistencia a la agresión.

Figura 8 Porcentaje de víctimas de violencia física por grupo de edad



Fuente: Datos de la encuesta NSI

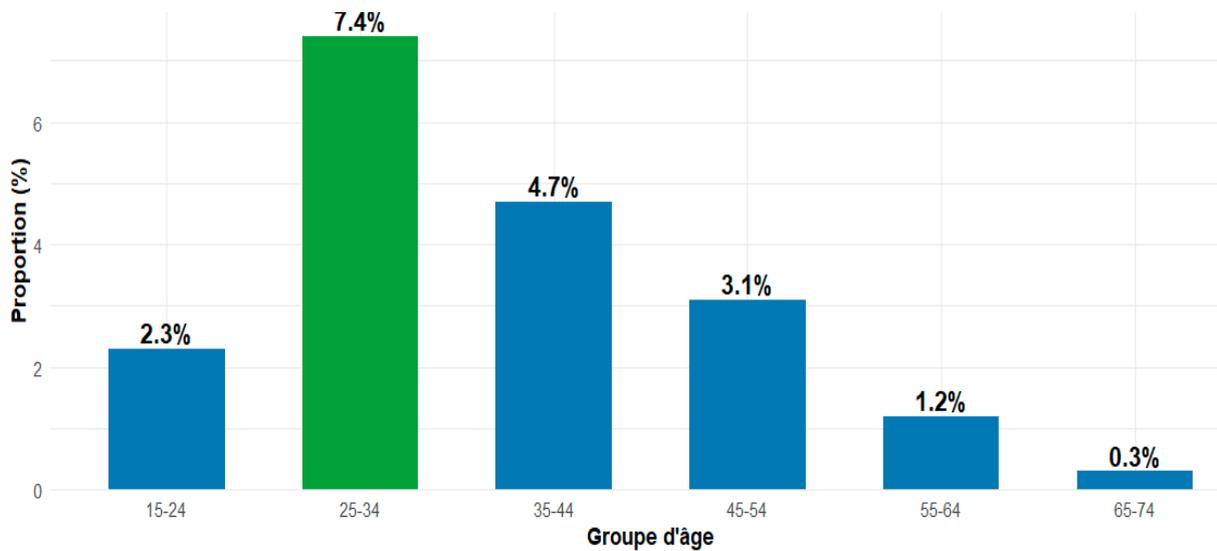
Para esbozar la violencia sexual por grupos de edad, se cruzaron las dos variables, como se muestra en la Fig. 9. Muestra variaciones significativas en la prevalencia de la violencia contra las mujeres por grupo de edad. Las mujeres de 35 a 44 años son las más afectadas, ya que el 9,3% de ellas afirma haber sido víctima de violencia. Este porcentaje, el más alto de todos los grupos de edad, sugiere que las mujeres de este grupo de edad pueden enfrentarse a presiones específicas relacionadas con su doble papel en la esfera doméstica y profesional, agravadas por las altas expectativas sociales y económicas.

Las mujeres de 25 a 34 años le siguen de cerca, con una tasa del 9,2%. Esta alta cifra puede atribuirse a factores similares, como los desafíos asociados con el ingreso a carreras profesionales, la gestión de las responsabilidades familiares y los conflictos domésticos.

Las mujeres en el grupo de edad de 45 a 54 años también muestran una proporción preocupante del 7,4%. A medida que las responsabilidades laborales alcanzan su punto máximo y las obligaciones familiares continúan, estas mujeres pueden ser particularmente vulnerables a formas de violencia.

Los porcentajes disminuyen para los grupos de mayor edad, con un 6,9% de las mujeres de 15 a 24 años, un 3,4% de las mujeres de 55 a 64 años y solo el 1,0% de las mujeres de 65 a 74 años que afirman haber experimentado violencia. Esta disminución gradual podría deberse a una serie de factores, como una menor exposición a entornos propicios para la violencia, cambios en la dinámica de las relaciones o una mayor resistencia a la agresión.

Figura 9 Violencia sexual por grupos de edad



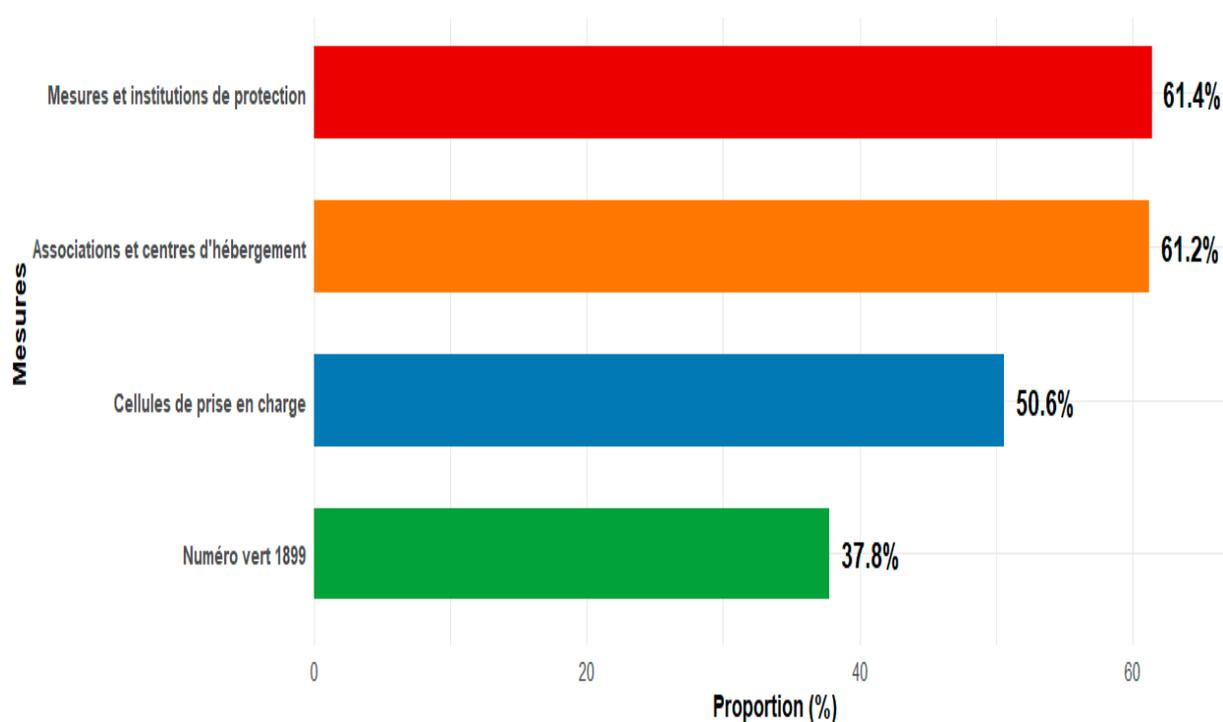
Fuente de datos: Encuesta INS 2022

En la encuesta también se preguntó a las mujeres sobre sus conocimientos sobre las medidas de protección contra la violencia. Mostró un conocimiento diferente de las diferentes medidas para protegerse contra la violencia entre los encuestados. Las medidas de protección y las instituciones, así como las asociaciones y centros de alojamiento, son las más conocidas, con un 61,4% y un 61,2% de los encuestados, respectivamente, que declaran tener conocimiento de ellas. Esto indica que estas estructuras están relativamente bien integradas en la mente de los encuestados como recursos disponibles para la protección contra la violencia.

Las unidades de atención también son bastante conocidas, ya que el 50,6% de los encuestados afirma conocerlas. Estas unidades desempeñan un papel crucial en la atención inmediata de las víctimas de violencia, y su reconocimiento por parte de la mitad de los encuestados es una señal positiva de su visibilidad e importancia.

Por otro lado, el número gratuito 1899, que es una línea directa crucial, es conocido por solo el 37,8% de los encuestados. Esta disparidad pone de manifiesto la necesidad urgente de intensificar las campañas de sensibilización y comunicación sobre este servicio. Un mejor conocimiento del número gratuito podría permitir una intervención rápida y eficaz para las víctimas de la violencia, ofreciendo apoyo inmediato y derivaciones a los servicios adecuados.

Figura 10 Conocimiento de las medidas de protección contra la violencia en %



Fuente: Encuesta INS 2022

Los esfuerzos para combatir la violencia laboral en Túnez siguen siendo insuficientes. Las víctimas de la violencia suelen ser reacias a denunciar los incidentes, por miedo a las represalias, la estigmatización o la falta de confianza en los mecanismos de reparación existentes. Este estudio tiene como objetivo llenar este vacío proporcionando datos empíricos detallados y análisis contextuales sobre la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo en Túnez.

Consultando la página web del Ministerio de la Mujer, la Niñez y la Familia, pudimos encontrar un documento que aborda la problemática de la violencia⁵. El documento analiza la Ley No. 58 de 2017 de Túnez, destinada a erradicar la violencia contra las mujeres y promover la igualdad de género. Aborda diversos aspectos de la violencia física, psicológica y sexual en el lugar de trabajo, destacando la prevalencia y las disparidades de género. El texto pone de relieve los grupos demográficos especialmente vulnerables, como los jóvenes, los migrantes y las mujeres. También destaca los desafíos que enfrentan las víctimas al denunciar incidentes de violencia y acoso, así como las barreras institucionales y sociales que persisten. Por último, el documento pide medidas concretas y una aplicación rigurosa de la ley para garantizar

⁵ http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2022/10/Rapport-loi-58_2021_fini-web-oct22.pdf

la protección efectiva de los derechos de las mujeres y promover un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

Las autoridades públicas, a través del Ministerio de la Mujer, también ponen a disposición de todas las partes interesadas una guía⁶ para intervenir con las mujeres víctimas de violencia. Esta guía sirve como herramienta para conectar las estructuras gubernamentales y los componentes de la sociedad civil, por un lado, con los centros especializados en la atención de mujeres y niñas víctimas de violencia, por el otro. Su objetivo es facilitar el trabajo en red y la coordinación para garantizar la rapidez y eficacia de la intervención con las víctimas.

El objetivo de esta guía es facilitar la derivación de las mujeres y niñas víctimas de violencia a centros especializados que les ofrezcan una variedad de servicios que satisfagan sus necesidades reales y respeten sus derechos y diferencias.

3. Marco jurídico y político de Túnez

3.1 Período 1956-2016

Nos referimos al trabajo de Sana Achour⁷ en 2016. A partir de 1956, con la independencia, el país, paradójicamente, pudo aprovechar la legislación heredada de la colonización para servir a su nuevo nacionalismo jurídico. Por lo tanto, no es necesario aprobar un nuevo Código Penal. Unos pocos cambios en el texto inicial fueron suficientes para forjar el "nuevo ciudadano ejemplar" y establecer la relación intrínseca entre la representación normativa de las mujeres tunecinas y la idea de nación. En cincuenta y nueve años (1956-2015), el Código Penal ha sufrido treinta y cinco reformas parciales, incluyendo revisiones, adiciones o derogaciones de algunas de sus disposiciones que datan de 1913. No fue sino hasta 2005 que fue objeto de una actualización y reorganización general, sin que esta operación transformara sus normas, su espíritu o su contenido. En la revisión, el Código Penal iba a la zaga del Código del Estatuto Personal, que se suponía que encarnaba los ideales feministas y "emancipatorios". Por lo tanto, no es de extrañar que, tras el establecimiento de las instituciones de la República (25 de julio de 1957), la unificación del poder judicial y la reforma del estatuto personal, las disposiciones menos adecuadas a la nueva ética republicana fueran derogadas, modificadas y sustituidas de manera sostenida: en 1958, los artículos 227, 228 y 229 relativos a la atentación al pudor, así como los artículos 237, 238 y 240 sobre secuestro; en 1965, el artículo 21 sobre la represión del aborto; En 1968, se promulgaron los artículos 231 y 236 sobre la represión de la prostitución y el adulterio. En realidad, como se demostrará más adelante, las leyes de la República han sido "inflexibles" en lo que respecta a la sexualidad de las mujeres, a las que han otorgado identidad nacional y a las que han atribuido la responsabilidad de mantener una estricta moral republicana.

⁶ <http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2022/10/guide-des-centres-vectoris%C3%A9-red.pdf>

⁷ Túnez Violencia mujeres 2016 Sana Ben Achour VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: LAS LEYES DE GÉNERO

En cuanto a la violencia contra las mujeres, la evolución legislativa revela una doble paradoja. La primera radica en la discrepancia entre un marco legislativo cada vez más atento a las especificidades de la violencia contra las mujeres y los menores (violencia doméstica, violencia doméstica) y el espíritu arcaico de las leyes que siguen considerando el cuerpo de las mujeres como la fortaleza del orden moral patriarcal y el honor de la familia. La segunda paradoja es la contradicción entre una tendencia creciente a la "penalización" de los autores de actos de violencia y la introducción de circunstancias atenuantes en determinadas situaciones, lo que ilustra una ambivalencia en el deseo de reprimir esta violencia.

3.2 Marco jurídico a 2017:

El marco jurídico de Túnez ha evolucionado para incluir disposiciones que protegen a las mujeres de la violencia. La Ley Integral sobre la Violencia contra las Mujeres, aprobada en 2017⁸, representa un gran avance en la protección de los derechos de las mujeres. La ley reconoce las diferentes formas de violencia y proporciona protección y apoyo a las víctimas. Sin embargo, la implementación de estas disposiciones sigue siendo un desafío, que requiere una coordinación efectiva entre los diferentes actores institucionales y una mayor conciencia dentro de las empresas.

El Laboratorio Acelerador en Túnez⁹, en colaboración con la iniciativa de Reforma del Sistema de Seguridad del PNUD, exploró diferentes ejes de la violencia de género (VBG) en Túnez para descifrar este desafío preparado en relación con esta ley aprobada en 2017. Así pues, con arreglo a esta ley, el Estado tunecino no sólo es responsable de seguir a los autores ante los tribunales, sino también de supervisar y asistir a las mujeres víctimas. Con esta ley se ha creado toda una dinámica en la que participan un gran número de organismos, entre ellos los ministerios de Educación, Sanidad, Asuntos Sociales, Justicia e Interior, con el apoyo de los medios de comunicación, que desempeñarán un papel fundamental en todos los programas de sensibilización e información.

Así, la ley, sin precedentes en el mundo árabe, pretende erradicar todas las formas de violencia basadas en la discriminación de género. Adopta un enfoque integrado que incluye la prevención, el castigo de los autores y la protección de las víctimas.

A este respecto, pueden identificarse las siguientes especificidades en relación con las leyes anteriores de Túnez:

→ **Definiciones claras** : La ley define formas de violencia (física, moral, sexual, económica) y discriminación contra las mujeres, así como situaciones de vulnerabilidad.

⁸ Ley Orgánica N° 2017-58 de 11 de agosto de 2017

⁹ <https://www.undp.org/fr/tunisia/blog/violence-basee-sur-le-genre-en-tunisie-comment-les-victimes-parcourent-elles-un-chemin-semble-dembuches>

- **Compromiso del Estado** : El Estado está comprometido con la protección de las mujeres víctimas de violencia y sus hijos e hijas, garantizando su seguridad física, psicológica y social.
- **Prevención** : Se prevén medidas para eliminar las prácticas discriminatorias, sensibilizar a la población y capacitar a los profesionales mediante programas educativos y campañas de sensibilización.
- **Sanciones reforzadas** : La ley endurece las penas por delitos violentos, como la violencia doméstica, el acoso sexual y la violación, especialmente cuando las víctimas se encuentran en situaciones vulnerables.
- **Procedimientos de protección** : Se establecen mecanismos específicos para garantizar la protección inmediata de las víctimas, como unidades especializadas y órdenes de protección.
- **Observatorio Nacional**¹⁰ : Se crea un Observatorio Nacional para monitorear y evaluar la implementación de la ley, coordinar esfuerzos y proponer reformas.

Análisis DAFO de la Ley 2017-57 sobre violencia

A continuación, utilizaremos un marco teórico académico para el análisis del derecho dada su importancia capital. Para ello, nos inspiramos en el **marco DAFO**¹¹, el acrónimo de **fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas**. Lo que significa fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

El análisis se lleva a cabo utilizando una matriz (Tabla 2) que trata de:

- El entorno externo (sus oportunidades y amenazas),¹²
- El contexto interno (sus fortalezas y debilidades).

¹⁰ **Artículo 40 de la Ley Orgánica N° 2017-58 de 2017, sobre la eliminación de la violencia contra la mujer:** "Se crea un Observatorio Nacional para la Prevención de la Violencia contra la Mujer, sujeto a la supervisión del Ministerio de la Mujer. **Decreto del Gobierno n.º 2020-126, de 25 de febrero de 2020**, por el que se crea el Observatorio Nacional de la Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres y se establecen su organización administrativa y financiera y sus procedimientos de funcionamiento

¹¹ <https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/letude-marche/determiner-sa-strategie/swot-loutil-danalyse-strategique-developper#:~:text=L'analyse%20SWOT%20vous%20permet,tout%20en%20renfor%C3%A7ant%20votre%20comp%C3%A9titivit%C3%A9>.

¹² En nuestro caso, el entorno podría ser el sistema político del país, la composición de un gobierno o de la asamblea.

Mesa 2 Análisis DAFO

	<i>Factores favorables a la consagración de la ley</i>	<i>Factores desfavorables para la consagración del derecho</i>
<i>Factores internos</i>	FUERZAS	DEBILIDADES
<i>Factores externos</i>	OPORTUNIDADES	AMENAZAS

Así, si nos referimos a este método, podemos establecer entonces el siguiente análisis de esta ley crucial:

FUERZAS	DEBILIDADES
<p>Marco legislativo integral: La ley proporciona un marco detallado y exhaustivo para abordar la violencia contra las mujeres, que abarca la prevención, la protección y la aplicación de la ley.</p> <p>Reconocimiento de Derechos: Reconoce la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos, lo que refuerza la importancia de la lucha contra esta violencia.</p> <p>Compromiso multisectorial: La colaboración entre varios departamentos y agencias garantiza un enfoque holístico y coordinado.</p>	<p>Implementación y cumplimiento: El éxito de esta ley depende en gran medida de su rigurosa aplicación. La asignación de recursos y la formación de los profesionales son cruciales, pero pueden ser insuficientes.</p> <p>Sensibilización y educación: Si bien la ley prevé programas educativos, su eficacia depende de su implementación concreta y aceptación social.</p> <p>Apoyo a las víctimas: Las medidas para proteger y apoyar a las víctimas, aunque necesarias, pueden verse limitadas por la infraestructura y el apoyo financiero disponibles.</p> <p>Evaluación continua: El papel del Observatorio Nacional es esencial, pero requiere recursos y un mandato claro para ser eficaz.</p>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS

<p>Fortalecimiento de los derechos de las mujeres: La ley proporciona una sólida base jurídica para fortalecer los derechos de las mujeres y promover la igualdad de género, lo que puede conducir a una reducción significativa de la violencia de género.</p> <p>Mejora de los servicios de soporte Mediante el desarrollo de estructuras de apoyo, como unidades especializadas y programas de formación para profesionales, la ley puede mejorar el acceso de las víctimas a los servicios de protección y asistencia.</p> <p>Movilización social y sensibilización: La implementación de campañas de concientización y programas educativos puede cambiar las actitudes sociales y reducir la tolerancia hacia la violencia, promoviendo un cambio cultural a largo plazo.</p> <p>Cooperación internacional: La ley puede atraer el apoyo y la cooperación de las organizaciones internacionales y los asociados para el desarrollo, fomentando las capacidades locales para hacer frente a la violencia contra la mujer.</p> <p>Creación de un precedente legal: La ley puede servir de modelo para otros países de la región que buscan desarrollar una legislación similar, aumentando así la protección de las mujeres a una escala más amplia.</p>	<p>Implementación insuficiente: La aplicación y la aplicación de la ley pueden verse socavadas por los limitados recursos financieros, la falta de formación adecuada de los profesionales y la insuficiencia de infraestructura.</p> <p>Resistencia cultural: Las normas culturales profundamente arraigadas y las actitudes patriarcales pueden obstaculizar la aceptación y la aplicación efectiva de la ley, limitando su impacto en la reducción de la violencia.</p> <p>Desigualdad regional: Las disparidades regionales en los recursos y el acceso a los servicios pueden crear desigualdades en la protección y el apoyo que se ofrece a las víctimas en diferentes partes del país.</p> <p>Retrasos legislativos y administrativos: La lentitud de los procedimientos legislativos y administrativos puede retrasar la aplicación de las medidas previstas en la ley, reduciendo así su eficacia inmediata.</p> <p>Desafío legal y político: La ley podría enfrentar desafíos legales y oposición política por parte de ciertos grupos, lo que podría limitar su plena implementación e impacto.</p>
---	--

Ciertamente, la ley orgánica 2017-58 representa un gran paso adelante en la lucha contra la violencia contra las mujeres en Túnez.

Sin embargo, el logro de sus ambiciosos objetivos dependerá de la voluntad política, los recursos disponibles y la movilización de todos los agentes pertinentes. La

implementación rigurosa y el monitoreo constante son esenciales para garantizar la protección de las mujeres y promover la igualdad de género.

4. Marco conceptual

4.1 Tipología de violencia:

Es fundamental definir la tipología de la violencia en el ámbito laboral. Según la OIT,¹³ existen varios tipos de violencia y acoso en el trabajo, que se enumeran a continuación:

- **Violencia física y acoso**, como palizas, interferencia con la libertad de movimiento o escupitajos:
 - Palizas, que incluyen todas las formas de agresión física directa.
 - Violaciones de la libertad de circulación, como secuestros o restricciones forzadas a la circulación.
 - Escupir, que representa actos de degradación y humillación.
- **Violencia psicológica y acoso**, como insultos, amenazas, bullying o bullying:
 - Insultos, incluidos comentarios degradantes y humillantes destinados a menospreciar la dignidad de una persona.
 - Amenazas, que pueden ser verbales o escritas, destinadas a intimidar o infundir miedo en la víctima.
 - Bullying, que implica comportamientos repetitivos y persistentes destinados a aislar o excluir a una persona del grupo.
 - Actos de intimidación, que buscan coaccionar o dominar a una persona a través del miedo o la amenaza.
- **Violencia y acoso sexual**, como tocamientos sexuales no deseados, comentarios, fotos, correos electrónicos o solicitudes:
 - Contacto no deseado, que constituye un contacto físico inapropiado y no consensuado.
 - Comentarios con connotaciones sexuales, incluidos comentarios ofensivos o inapropiados sobre la apariencia física o la privacidad.
 - Fotos y correos electrónicos de carácter sexual, que representen la distribución o exhibición de material con connotaciones sexuales sin el consentimiento de la persona interesada.
 - Solicitud sexual no deseada, incluyendo insinuaciones y propuestas inapropiadas para obtener favores sexuales en contra de la voluntad de la persona.

¹³ Experiencias sobre violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial (OIT) 2023

Una vez definidos los conceptos, así como una mirada a la situación del problema a escala global y su complejidad, continuaremos con la problemática adoptada para este estudio.

4.2 Factores de violencia:

Las formas de violencia dentro de la empresa, como la discriminación, el acoso moral o sexual, son reconocidas como factores de riesgo psicosocial (PSR) según el informe del Colegio de Expertos presidido por (Gollac, 2011).¹⁴

Diversos estudios enfatizan la importancia de tener en cuenta el contexto organizacional o social para comprender la ocurrencia o mantenimiento de situaciones de violencia. En efecto, la violencia interpersonal entre miembros de una misma organización de trabajo rara vez aparece sin un contexto que la promueva o precipite. También se hace hincapié en que diversas fuentes de sufrimiento, presentes a nivel individual, interpersonal u organizacional, debilitan al individuo y pueden contribuir a la aparición de la violencia. Estos diferentes factores individuales, interpersonales y organizacionales son interdependientes y están entrelazados.

4.2.1 Factores individuales:

Los factores individuales¹⁵ relacionados con la violencia en sí mismos se articulan en torno a tres pilares:

Estrés y agotamiento : El agotamiento puede hacer que las personas sean más vulnerables a la violencia. El estrés crónico y el agotamiento pueden afectar la salud mental de las personas, haciéndolas más susceptibles a la depresión, la ansiedad y otros trastornos psicológicos. Esta fragilidad mental puede disminuir su capacidad para manejar conflictos y lidiar con comportamientos abusivos.

Las personas que están agotadas pueden reaccionar de manera desproporcionada a situaciones estresantes o conflictivas, lo que aumenta el riesgo de violencia. Pueden tener respuestas emocionales intensas como ira, frustración o irritabilidad, que pueden conducir a confrontaciones violentas.

Como resultado, el agotamiento también puede conducir a una disminución en el rendimiento laboral, lo que puede generar críticas o presión por parte de colegas o superiores, alimentando un círculo vicioso de estrés y violencia.

Antecedentes personales : Las experiencias previas de violencia o discriminación pueden influir en las percepciones y respuestas a la violencia en el lugar de trabajo. Las personas que han experimentado violencia, discriminación o acoso en el pasado

¹⁴ G. BOUVILLE, E. CAMPOY, "Un enfoque organizativo del acoso moral", @GRH, 2012, n° 4,

¹⁵ Proyecto COMPAVHT de la OIT: Empoderar a los interlocutores sociales para que tomen mejores medidas contra la violencia 2024

pueden ser más sensibles a situaciones similares en el trabajo. Esta historia puede conducir a respuestas defensivas o de evitación, o incluso a un comportamiento agresivo en respuesta a los desencadenantes percibidos.

Un historial de victimización también puede alterar la percepción de las interacciones sociales. Una persona que ha experimentado violencia puede interpretar comportamientos neutrales o ambiguos como amenazantes, lo que puede intensificar el conflicto.

Las experiencias pasadas pueden dejar profundas cicatrices emocionales, influyendo en la confianza en uno mismo y la autoestima. Un individuo que se siente vulnerable o inadecuado puede ser más propenso a reacciones violentas cuando se siente amenazado o devaluado.

Habilidades sociales : La falta de habilidades para el manejo de conflictos puede amplificar las situaciones de violencia. Las habilidades de gestión de conflictos son esenciales para resolver desacuerdos de manera constructiva. Las personas que carecen de estas habilidades pueden recurrir a comportamientos agresivos o pasivo-agresivos para manejar la tensión, lo que puede exacerbar las situaciones abusivas.

La mala comunicación puede provocar malentendidos y tensiones. Las personas que no dominan las habilidades de comunicación asertiva pueden encontrarse en situaciones en las que se sienten incapaces de expresar sus necesidades o preocupaciones de manera adecuada, lo que lleva a enfrentamientos violentos.

La empatía es crucial para comprender y responder a los sentimientos y perspectivas de los demás. La falta de empatía puede hacer que las personas sean menos sensibles a las necesidades de los demás y más propensas a participar en comportamientos abusivos o discriminatorios.

4.2.2 Factores interpersonales:

Los factores interpersonales afectan las relaciones de poder en el lugar de trabajo, el estilo de comunicación y el entorno social

Relaciones de poder: Las dinámicas de poder entre colegas o entre niveles jerárquicos pueden facilitar comportamientos abusivos. Las relaciones de poder desiguales, en particular entre superiores y subordinados, pueden crear oportunidades para comportamientos abusivos como la intimidación o el acoso sexual. Los superiores pueden usar su posición para imponer demandas irrazonables, ejercer un control excesivo o intimidar a los subordinados.

Las personas en posiciones de poder pueden explotar su autoridad para obtener ventajas personales o para castigar a aquellos que no se ajustan a sus expectativas, creando un clima de miedo y sumisión.

Además, las prácticas de favoritismo o nepotismo pueden generar resentimiento y tensión entre colegas, reforzando las divisiones y aumentando el potencial de conflicto y comportamiento violento.

Comunicación : La mala comunicación o los malentendidos pueden exacerbar las tensiones y provocar conflictos. La comunicación ineficaz o ambigua puede dar lugar a malentendidos y frustraciones. Por ejemplo, las instrucciones poco claras o contradictorias pueden crear errores y tensión entre los miembros del equipo.

La falta de retroalimentación constructiva y reconocimiento puede desmotivar a los empleados y alimentar sentimientos de subestimación o injusticia, lo que puede conducir a un comportamiento hostil o pasivo-agresivo.

En diversos entornos de trabajo, las diferencias culturales y lingüísticas pueden complicar la comunicación y exacerbar los malentendidos, creando un terreno fértil para el conflicto.

Entorno social : Un entorno laboral competitivo u hostil puede fomentar un comportamiento agresivo o discriminatorio. Un entorno de trabajo altamente competitivo, donde el rendimiento individual es muy valorado a expensas de la colaboración, puede fomentar comportamientos agresivos, como la manipulación, la difamación o el sabotaje entre colegas.

Un clima de desconfianza y sospecha, en el que los empleados se sienten constantemente observados o juzgados, puede aumentar el estrés y la ansiedad, lo que lleva a reacciones defensivas o agresivas.

Una cultura empresarial que tolera el comportamiento abusivo o discriminatorio, o que no valora el respeto y la inclusión, puede normalizar la violencia y dificultar su denuncia o gestión.

4.2.3 Factores organizativos:

En cuanto a los factores organizativos, tienen un impacto directo en la cultura y la política general de la empresa.

- **Cultura corporativa** : Una cultura organizacional que tolera comportamientos abusivos o discriminatorios promueve la ocurrencia de violencia. Una cultura empresarial que aprueba o ignora el comportamiento abusivo y discriminatorio crea un entorno en el que estas acciones se vuelven normales y aceptadas. Esto puede manifestarse en la falta de sanciones contra los autores de actos de violencia o en la minimización de las denuncias de las víctimas.

Una cultura empresarial que no valora el respeto mutuo y la inclusión puede fomentar la marginación de ciertos grupos y exacerbar las tensiones. Las actitudes sexistas, racistas u homófobas pueden manifestarse más fácilmente en un entorno de este tipo.

Si la organización no proporciona el apoyo adecuado a las víctimas de violencia, éstas pueden sentirse aisladas y vulnerables, lo que puede prolongar su sufrimiento y permitir que la violencia continúe.

- **Políticas y procedimientos** : La falta de políticas claras contra la violencia y el acoso o la laxitud en la aplicación de la ley pueden permitir que estos comportamientos persistan. La falta de políticas claras contra la violencia y el acoso crea ambigüedad sobre lo que es aceptable y lo que no es aceptable en la organización. Sin pautas explícitas, es posible que los empleados no sepan cómo responder o denunciar comportamientos inapropiados.

Incluso si existen políticas, una aplicación laxa o incoherente puede reducir su eficacia. Si los empleados descubren que las políticas no se aplican rigurosamente, es menos probable que las cumplan o denuncien las infracciones.

Los procedimientos de denuncia complejos, inaccesibles o no confidenciales pueden disuadir a las víctimas de denunciar incidentes de violencia. Una respuesta lenta o ineficaz a las quejas también puede empeorar la situación.

- **Gestión de recursos humanos** : Las prácticas de gestión inadecuadas, como la falta de apoyo de los empleados o la gestión autoritaria, pueden contribuir a un clima de violencia. Las prácticas de gestión que no apoyan adecuadamente a los empleados pueden contribuir a un ambiente de trabajo estresante y hostil. La falta de programas de bienestar o apoyo psicológico puede dejar a los empleados vulnerables a la violencia.

Un estilo de gestión autoritario, en el que las decisiones se toman unilateralmente sin consultar a los empleados, puede crear un clima de miedo y represión. Esto puede conducir a la sumisión forzada o a comportamientos rebeldes, lo que aumenta el riesgo de violencia.

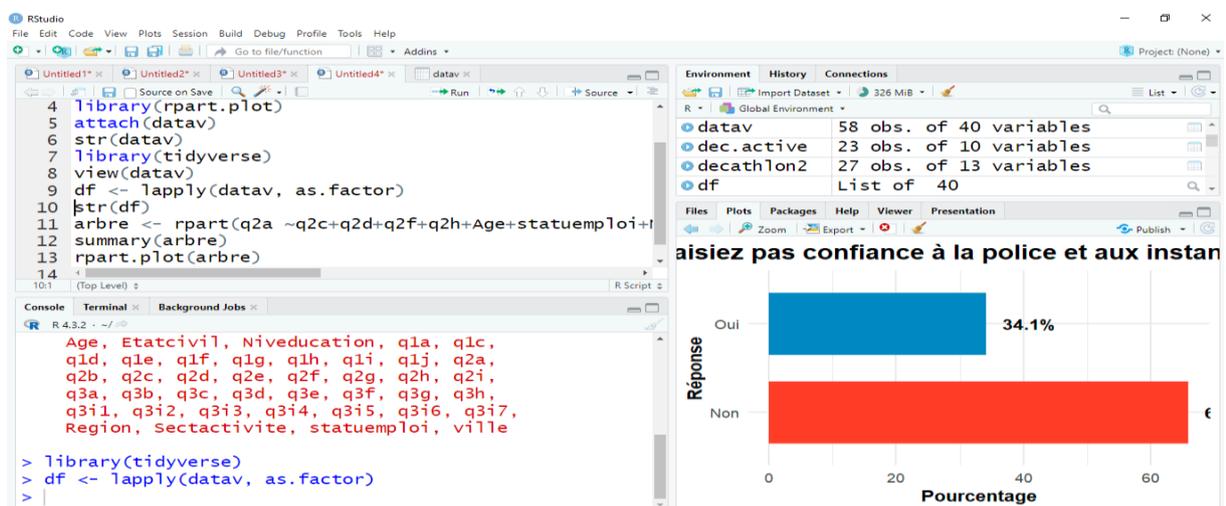
Los sistemas de evaluación del desempeño que se perciben como injustos o sesgados pueden crear resentimiento y conflicto entre colegas o entre los empleados y la gerencia.

4.3 Violencia en el sentido de los convenios internacionales:

Metodología

Nuestra metodología para este estudio cuantitativo se basará en el diseño y administración de un cuestionario para un grupo seleccionado de mujeres. Así, comenzaremos nuestro trabajo con el desarrollo del cuestionario largo para recoger datos sobre incidentes de violencia, las características de las víctimas y los agresores, y las respuestas de las empresas. Cabe destacar que el cuestionario diseñado por la OIT en 2022 se utilizó para recoger datos sobre la experiencia de violencia. El siguiente paso es seleccionar una muestra representativa de mujeres que trabajan en diversas industrias para completar el cuestionario. A continuación, iniciamos la fase de recogida de datos: administrando el cuestionario en línea o en persona para obtener respuestas anónimas y fiables. Utilizaremos la herramienta SPSS y el lenguaje R conjuntamente para la entrada, el análisis y la visualización de datos.

Mesa 3 Interface de RStudio



Mesa 4 Interfaz SPSS utilizada para la entrada y el análisis

	Nom	Type	Largeur	Décimal...	Libellé	Valeurs	Manquant	Colonnes	Align	Mesure
1	q1a	Numérique	8	2	Q1a-Avez-vous déjà fait l'expérience perso...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Nominales
2	q1c	Chaîne	80	0	Q1c- Description de l'acte de violence	Aucun	Aucun	8	Gauche	Nominales
3	q1d	Numérique	8	2	Q1d-Pensez-vous que la violence et/ou de ...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Ordinales
4	q1e	Numérique	8	2	Q1e- Combien de fois en avez-vous été vict...	{1,00, 1}...	Aucun	8	Droite	Echelle
5	q1f	Numérique	8	2	Q1f- Pouvez-vous dire de manière approxi...	Aucun	Aucun	8	Droite	Ordinales
6	q1g	Numérique	8	2	Q1g- Avez-vous demandé l'assistance et l'ai...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Ordinales
7	q1h	Chaîne	98	0	Q1h- Quelle a été la réaction et les mesure...	Aucun	Aucun	8	Gauche	Nominales
8	q1i	Numérique	8	2	Q1i- Êtes-vous au courant des ressources ...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Nominales
9	q1j	Chaîne	100	0	Q1j- Avez-vous des suggestions pour améli...	Aucun	Aucun	8	Gauche	Nominales
10	q2a	Numérique	8	2	Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience perso...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Nominales
11	q2b	Chaîne	96	0	Q2b- Si Oui, je vous prie de décrire l'acte d...	Aucun	Aucun	8	Gauche	Nominales
12	q2c	Numérique	8	2	Q2c- Pensez-vous que la violence et/ou de ...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Nominales
13	q2d	Numérique	8	2	Q2d- Combien de fois en avez-vous été vict...	{00, 0}...	Aucun	8	Droite	Echelle
14	q2e	Numérique	8	2	Q2e- Pouvez-vous dire de manière approxi...	Aucun	Aucun	8	Droite	Nominales
15	q2f	Numérique	8	2	Q2f- Avez-vous demandé l'assistance et l'ai...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Nominales
16	q2g	Chaîne	92	0	Q2g- Quelle a été la réaction et les mesure...	Aucun	Aucun	8	Gauche	Nominales
17	q2h	Numérique	8	2	Q2h- Êtes-vous au courant des ressources ...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Nominales
18	q2i	Chaîne	83	0	Q2i- Avez-vous des suggestions pour améli...	Aucun	Aucun	8	Gauche	Nominales
19	q3a	Numérique	8	2	Q3a- Avez-vous déjà fait l'expérience perso...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Nominales
20	q3b	Chaîne	90	0	Q3b- Si Oui, je vous prie de décrire l'acte d...	Aucun	Aucun	8	Gauche	Nominales
21	q3c	Numérique	8	2	Q3c- Pensez-vous que la violence et/ou de ...	{1,00, Oui}...	Aucun	8	Droite	Nominales

El paso final del análisis será proponer una interpretación y recomendaciones prácticas y políticas destinadas a prevenir la violencia en el lugar de trabajo y mejorar las medidas de apoyo a las víctimas.

Para lograr estos objetivos, el estudio adoptará un enfoque metodológico riguroso, que incluirá el diseño de un cuestionario largo, la selección de una muestra representativa de mujeres que trabajan en diversos sectores y el análisis estadístico de los datos recopilados. El estudio también favorecerá un enfoque participativo, con la participación de asociaciones de defensa de los derechos de la mujer, sindicatos e instituciones públicas en el proceso de investigación.

Desarrollo de cuestionarios

El cuestionario se articuló en tres ejes o temas principales que definen la violencia, a saber:

- **Violencia física y/o acoso**
- **VIOLENCIA PSICOLÓGICA y/o acoso**
- **Violencia y/o acoso sexual**

Cada tema incluyó nueve preguntas cerradas, semicerradas y abiertas que apuntan a abordar los subobjetivos mencionados anteriormente.

Estos temas se pueden centrar en:

- La ocurrencia del incidente de violencia en el lugar de trabajo.
- La frecuencia de estos incidentes: ¿son repetitivos? ¿Son ocasionales? ¿Son raros y excepcionales?
- Denunciar el acto de violencia a superiores, colegas y autoridades judiciales.
- Las medidas que deben adoptarse en este caso para garantizar el apoyo de las instituciones afectadas.

A estos temas se han añadido información general sobre la edad de la persona, su situación laboral, su sector de actividad, su nivel de estudios (primaria, secundaria y terciaria), su estado civil (casado, soltero, viudo o divorciado) y la región. Toda esta información tiene como objetivo conocer el perfil de las víctimas, así como explorar la existencia de una relación causal entre las agresiones y cada una de estas variables socioeconómicas.

El cuestionario estaba redactado de la siguiente manera:

Les invito cordialmente a participar en esta encuesta **sobre la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo**. Su participación es de gran importancia para crear conciencia sobre este tema y contribuirá a la mejora de las condiciones de trabajo. Su compromiso es crucial para poner de relieve este problema que sigue teniendo un impacto negativo en las condiciones de trabajo de las mujeres.

Cabe señalar que toda la información personal proporcionada será confidencial y se mantendrá en el anonimato en virtud de los convenios internacionales, en particular (Convenio 108) y su Protocolo adicional (STCE 181) ratificado por Túnez en julio de 2017 y también en virtud de las disposiciones de la legislación tunecina vigente, en particular la Ley Orgánica n.º 2004-63 de 27 de julio de 2004.

Pregunta 1: Violencia física y/o acoso

- a) ¿Alguna vez ha experimentado personalmente **violencia física y/o acoso** en su lugar de trabajo, como agresiones físicas, interferencia con su libertad de movimiento u otros incidentes (escupir, arrojar objetos, empujones intencionales, etc.):

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder
------	-------	----------	-----------------------

--	--	--	--

Si ha elegido (4), explique los motivos de la denegación.

b) En caso afirmativo, describa el acto de violencia o acoso que está experimentando:

.....

c) ¿Crees que la violencia física y/o el acoso contra las mujeres es un problema en tu lugar de trabajo?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

d) ¿Cuántas veces has sido víctima de ella?

.....

e) ¿Puedes decir aproximadamente cuándo fue la última vez que te sucedió esto?

.....

f) ¿Ha buscado asistencia y ayuda de sus superiores profesionales?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

g) ¿Cuál fue la reacción y las medidas tomadas por sus superiores ante este ataque?

.....

h) ¿Conoces los recursos de apoyo disponibles en caso de violencia o acoso laboral?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

i) ¿Tienes alguna sugerencia para mejorar la prevención de la violencia física y/o el acoso laboral en tu empresa?

.....

Pregunta 2: VIOLENCIA PSICOLÓGICA y/o acoso

a) ¿Alguna vez ha experimentado personalmente **violencia psicológica y/o acoso** en su entorno profesional, como insultos, críticas constantes, lenguaje degradante, exclusión deliberada de actividades, eventos o discusiones grupales, exceso de trabajo intencional, crítica y devaluación constantes, humillación pública, amenaza implícita de empleo, manipulación emocional, sabotaje profesional,...

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

Si ha elegido (4), explique los motivos de la denegación:

.....

b) En caso afirmativo, describa el acto de violencia o acoso que está experimentando:

.....

c) ¿Crees que **la violencia psicológica y/o el acoso** hacia las mujeres es un problema en tu entorno profesional?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

d) ¿Cuántas veces has sido víctima de ella?

.....

e) ¿Puedes decir aproximadamente cuándo fue la última vez que te sucedió esto?

.....

f) ¿Ha solicitado asistencia y ayuda a otras partes (sindicatos, comité de empresa, dirección general, etc.)?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

Especifique el organismo que ha elegido para defenderse:

.....

g) ¿Cuál fue la reacción y las medidas tomadas por las autoridades frente a esta agresión?

.....

h) ¿Conoces los recursos de apoyo disponibles en caso de violencia psicológica y/o acoso?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

i) ¿Tienes alguna sugerencia para mejorar la prevención de la violencia y/o el acoso psicológico en el ámbito laboral de tu empresa?

.....

Pregunta 3: Violencia y/o acoso sexual

a) ¿Alguna vez ha experimentado personalmente alguna forma de violencia sexual y/o acoso en el trabajo, como manoseos, comentarios, recepción de fotos, correos electrónicos o solicitudes sexuales no deseadas?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

Si ha elegido (4), explique los motivos de la denegación:

.....

b) En caso afirmativo, describa el acto de violencia o acoso que está experimentando:

.....

c) ¿Crees que **la violencia sexual y/o el acoso** contra las mujeres es un problema en tu lugar de trabajo?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

d) ¿Cuántas veces has sido víctima de ella?

.....

e) ¿Puedes decir aproximadamente cuándo fue la última vez que te sucedió esto?

.....

f) ¿Le ha contado a alguien lo que le ha ocurrido (sindicatos, comité de empresa, dirección general, juzgado, policía, pariente, cónyuge, familia...)?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

Especifique la persona física o jurídica que ha elegido para contar lo sucedido:

.....

g) ¿Ha solicitado asistencia y ayuda a otras partes (sindicatos, comité de empresa, dirección general, tribunales...)?

1-Sí	2- No	3- No sé	4-Negarse a responder

Especifique el organismo que ha elegido para defenderse:

.....

h) ¿Cuál fue la reacción y las medidas tomadas por las autoridades frente a esta agresión?

.....

i) Si has decidido no contarle a nadie sobre tu agresión, por favor dame las motivaciones que te impulsaron a hacerlo, ¿por favor?

	Sí	No
1-Sentiste que era una pérdida de tiempo y que no servía para nada.		
2-Te perdiste, no sabes qué hacer.		
3-Los procedimientos son vagos, poco claros, ambiguos.		
4- Le preocupaba que esta información se divulgara dentro del entorno profesional.		
5- Temías sanciones y repercusiones negativas en el lugar de trabajo.		
6- Te has sentido preocupado por tu reputación.		
7- No confiabas en la policía ni en las autoridades judiciales.		

Información básica

- Edad: Ponga una X debajo de la respuesta correcta

[18, 35[[35, 50[Solo quedan 50

- Situación laboral (tiempo completo, tiempo parcial, contractual, etc.):

Jornada completa (en curso)	Tiempo parcial	Contractual	Otros (a especificar)

- Industria:

Profesional	Público	Privado

- Nivel de estudios:

Primario	Secundario	Superior

- Estado civil:

Soltero	Novia	Otro

- Región:.....

Método de muestreo

Se adoptó el método de muestreo estratificado con el fin de garantizar la representatividad de las diferentes categorías ocupacionales y de los diversos sectores económicos (público, privado). Este enfoque garantiza que todas las subpoblaciones relevantes, incluidos los trabajadores de diversos niveles e industrias, estén adecuadamente representadas.

Los participantes fueron seleccionados de las listas de miembros de la UGTT que asistieron a la academia sindical, que abarca una amplia gama de industrias y regiones geográficas. Esta estratificación permitió incluir una variedad de voces y capturar las diferentes experiencias de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Los datos cuantitativos se recogieron a través de encuestas estructuradas distribuidas a los participantes seleccionados de forma presencial y anónima para permitir a los participantes mantener y proteger su privacidad, mientras que los datos cualitativos se obtuvieron a través de entrevistas, proporcionando así una perspectiva rica y diversa sobre el tema estudiado.

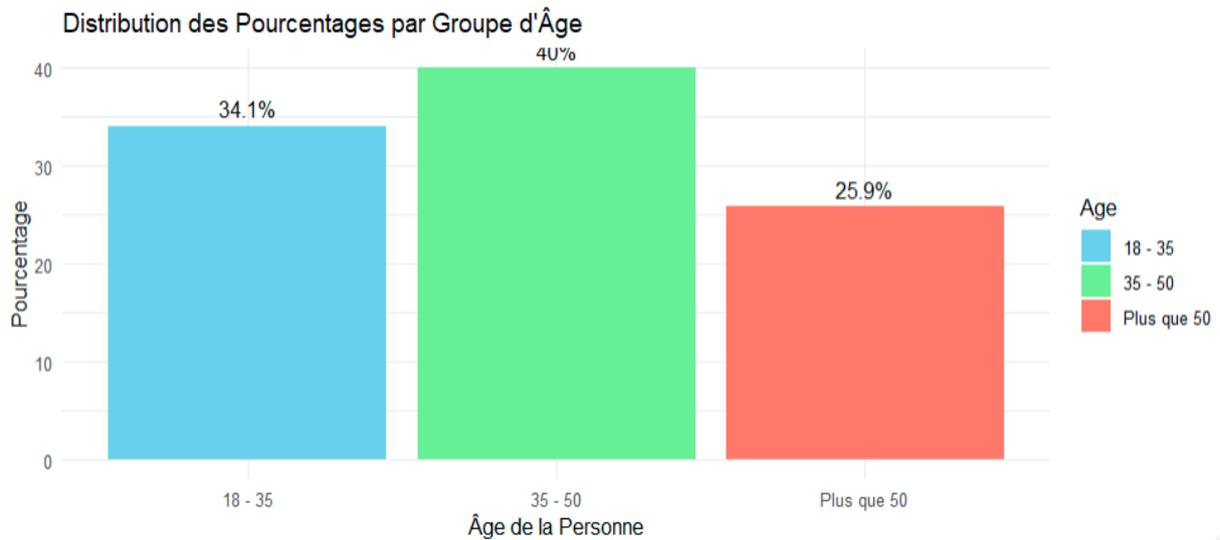
El número de respuestas que finalmente se obtengan, aunque no sea demasiado alto (un número alto probablemente superará el presupuesto asignado), asegurará las respuestas a las preguntas formuladas. En este sentido, el margen de error en esta muestra se estima en el 6.375%, que ciertamente no es muy pequeño, pero sigue estando muy por debajo del 10%.

Descripción de la muestra:

Nuestra muestra está formada por 123 mujeres que fueron capaces de responder a este cuestionario. La población objetivo fue de 400 trabajadores repartidos por todo el país.

En función de la edad del encuestado, se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 11 Distribución por edades de la muestra



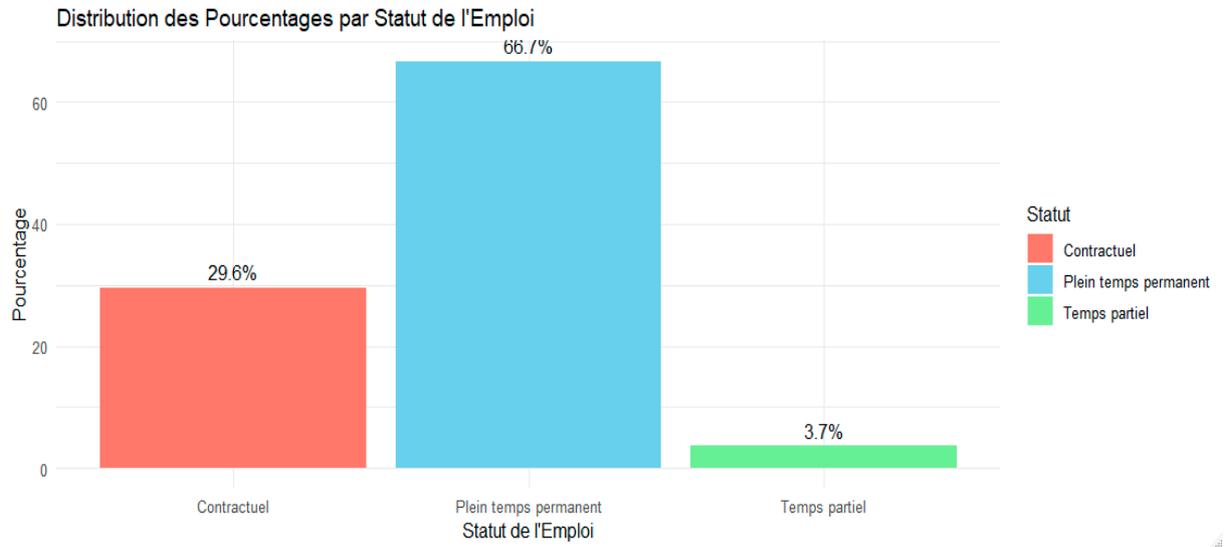
Para el primer grupo de edad de 18 a 35 años (Blue Bar), representa casi el 34,1% de la muestra. Este es el grupo de edad más joven en los datos.

Lo mismo ocurre con el grupo de edad de 35 a 50 años (Green Bar), que constituye el 40,0%. Este es el grupo de edad más numeroso.

En tercer lugar, nuestro subgrupo formado por los mayores de 50 años (Salmon bar): representa el 25,9%. Este es el grupo de mayor edad de los tres, representando alrededor de una cuarta parte de la muestra.

La muestra está compuesta principalmente por personas de 35 a 50 años, seguidas de cerca por adultos jóvenes de 18 a 35 años.

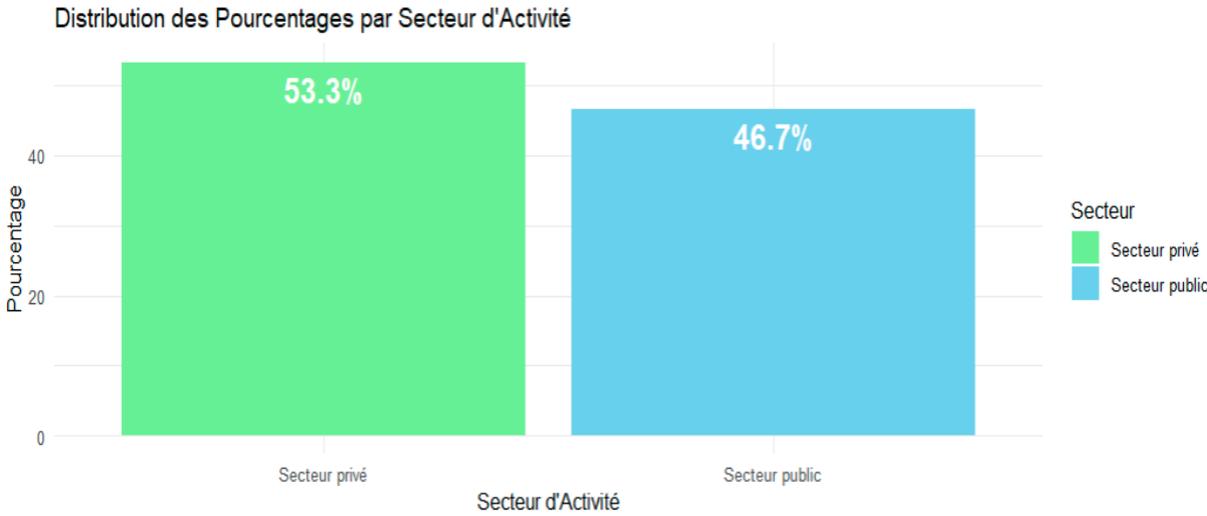
Figura 12 Distribución por situación laboral



El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados (66,7%) está empleada a tiempo completo de forma permanente, lo que indica un predominio de empleos estables. En contraste, solo el 3,7% trabaja a tiempo parcial, lo que sugiere una menor preferencia o disponibilidad para este tipo de trabajo. Los trabajadores subcontratados representan el 29,6% de la muestra, lo que revela una proporción significativa de empleos temporales.

En cuanto a los sectores de actividad de las mujeres, se distribuyen de la siguiente manera:

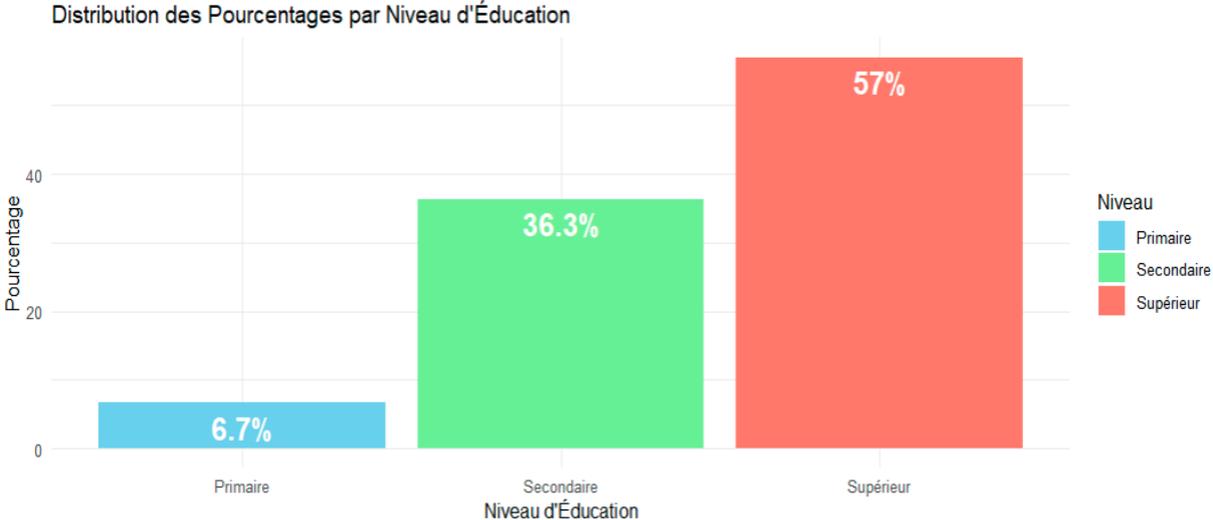
Figura 13 Distribución de los porcentajes de mujeres por sector



El gráfico revela que el 53,3% de los encuestados trabaja en el sector privado, mientras que el 46,7% está empleado en el sector público.

Ahora, estableceremos la distribución según el nivel de instrucción:

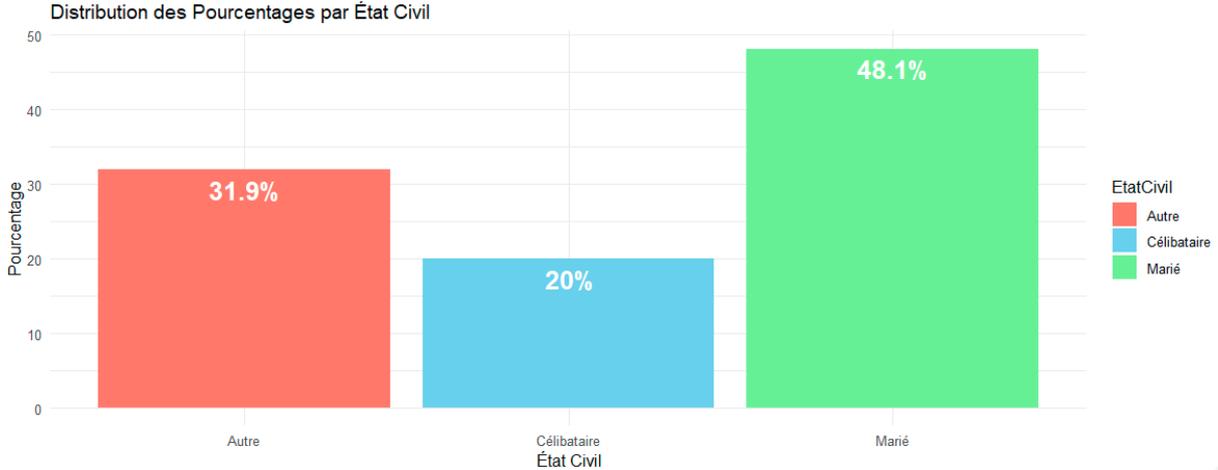
Figura 14 Distribución de la muestra por nivel educativo



El gráfico revela que el 57,0% de los encuestados tiene un nivel educativo superior, el 36,3% tiene un nivel educativo secundario y el 6,7% tiene un nivel educativo primario. Esta distribución muestra un predominio de individuos con un nivel educativo más alto, lo que podría indicar una fuerte valoración de la educación avanzada entre los encuestados. Sin embargo, es legítimo observar tal predominio de los graduados secundarios y universitarios, dado que se trata de mujeres que trabajan en los sectores público y privado y que requieren ciertas calificaciones.

En cuanto a la distribución según el estado civil, es la que se muestra en este gráfico:

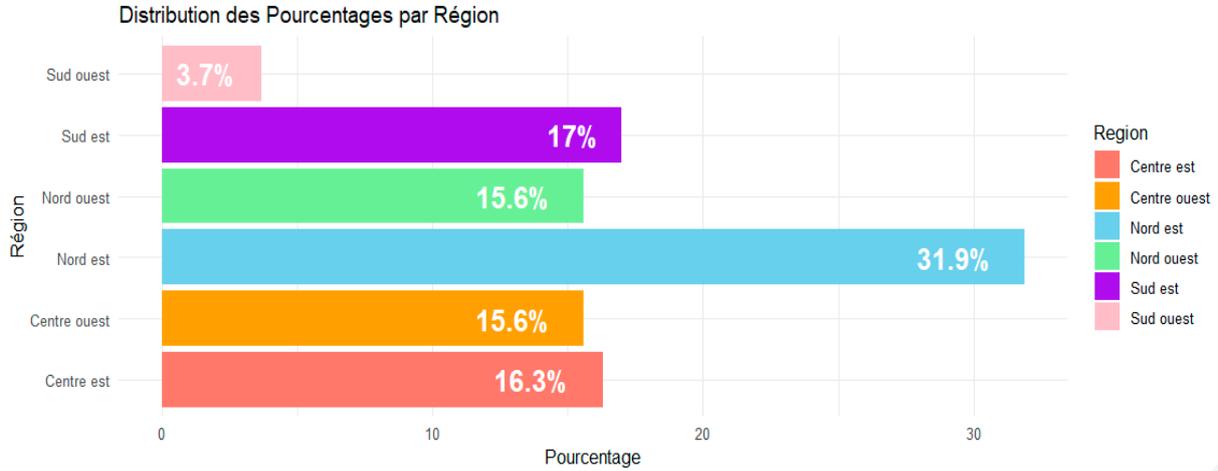
Figura 15 Desglose de la muestra por estado civil



El gráfico revela que el 48,1% de los encuestados está casado, el 31,9% se encuentra en otra categoría de estado civil (como divorciado, viudo, etc.) y el 20,0% es soltero. El porcentaje significativo de individuos en la categoría "Otros" destaca la diversidad del estado civil más allá del matrimonio y la soltería, mientras que una quinta parte de los encuestados que son solteros indica una proporción significativa de personas solteras.

Por último, consideremos la distribución por región:

Figura 16 Distribución de la muestra por regiones



El gráfico revela que el 31,9% de los encuestados proceden de la región noreste (incluidos Bizerta, Túnez, Manouba, Ariana, Benarous, Nabeul, Zaghouane), el 17,0% de la región sudeste (Gabeus, Sfax, Medenine, Tataouine), el 16,3% de la región centro-este (Sousse, Monastir, Mahdia), el 15,6% del noroeste (Béja, Jendouba, Kef, Seliana) y del centro-oeste (Kairuán, Kasserine, Sidi Bouzid) y el 3,7% de la región sudoccidental (Gafsa, Kebili, Tozeur).

Esta distribución muestra un predominio de la región Nordeste entre los encuestados, lo que quizás indica una mayor concentración de población o una muestra más representativa de esta región.

La diversidad de porcentajes refleja la distribución geográfica de los encuestados en las diferentes regiones para tener en cuenta el tamaño de cada región en la población principal.

Análisis de datos

El análisis de los datos se estructurará en dos partes: el análisis descriptivo de las variables utilizadas en el cuestionario (ordenación simple o clasificación plana) y el análisis bivariante, es decir, trataremos de encontrar una cierta dependencia entre las variables tomadas de dos en dos.

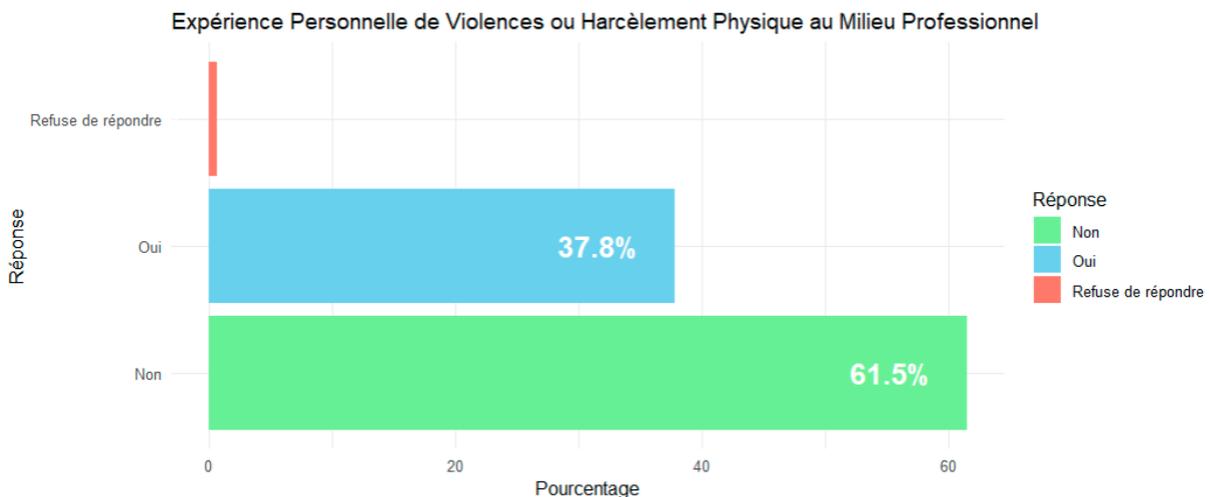
1. Análisis descriptivo

Dado que hemos organizado el cuestionario según el tipo de violencia, comenzaremos con el primer tipo, es decir, la violencia física:

1.1 Maltrato físico:

Los resultados se representan mediante estos gráficos:

Figura 17 Distribución porcentual de víctimas de maltrato físico



La muestra muestra que el 37,8% ha experimentado violencia física y el 61,5%. Algunas mujeres se negaron a hablar eligiendo la opción de negarse a responder.

Aunque el porcentaje es relativamente significativo y preocupante, la violencia física en Túnez no ha alcanzado umbrales críticos (superando el 50%, por ejemplo) y se mantiene por debajo del 40%.

A decir verdad, estos actos se relacionan principalmente con intentos de agresión, prohibiciones forzosas de ingreso a locales, actos clásicos de violencia en el sector salud.

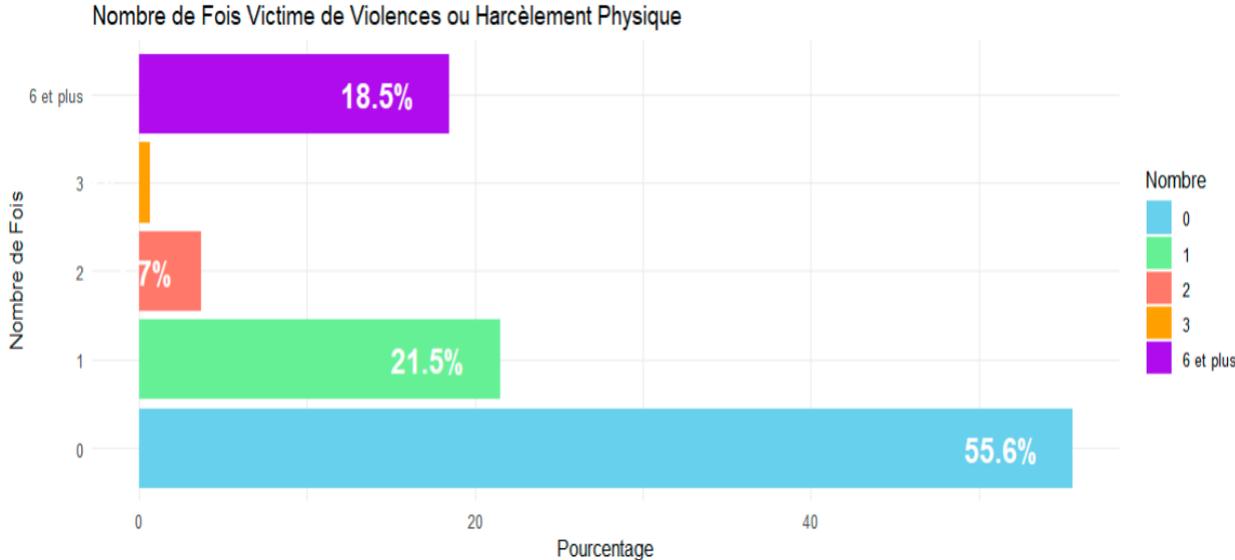
A la pregunta de si la violencia es un problema real, el 96% responde que sí. Esto demuestra que estos actos, aunque su tasa sea inferior al 40%, constituyen un verdadero terror para las mujeres en el ámbito profesional.

Pasamos ahora a la cuestión de la frecuencia de los casos de violencia física, donde podemos elaborar el gráfico 18:

El gráfico revela que el 55,6% de los encuestados nunca ha sido víctima de violencia o acoso físico, mientras que el 21,5% ha sido víctima alguna vez. Un pequeño porcentaje (3,7%) fueron víctimas dos veces, y el 0,7% fueron víctimas tres veces. Una proporción significativa del 18,5% de los encuestados fue victimizada seis o más veces. Esta distribución muestra que, aunque la mayoría no ha sido víctima, hay un número significativo de personas que han experimentado violencia en varias ocasiones, lo que pone de manifiesto la necesidad de medidas preventivas y de apoyo a las víctimas de violencia reiterada.

Esto demuestra que: la mujer no ha sido víctima de una agresión, o trabaja en un entorno de alto riesgo donde el número de veces supera las 5. Los resultados son preocupantes por los valores extremos de esta distribución.

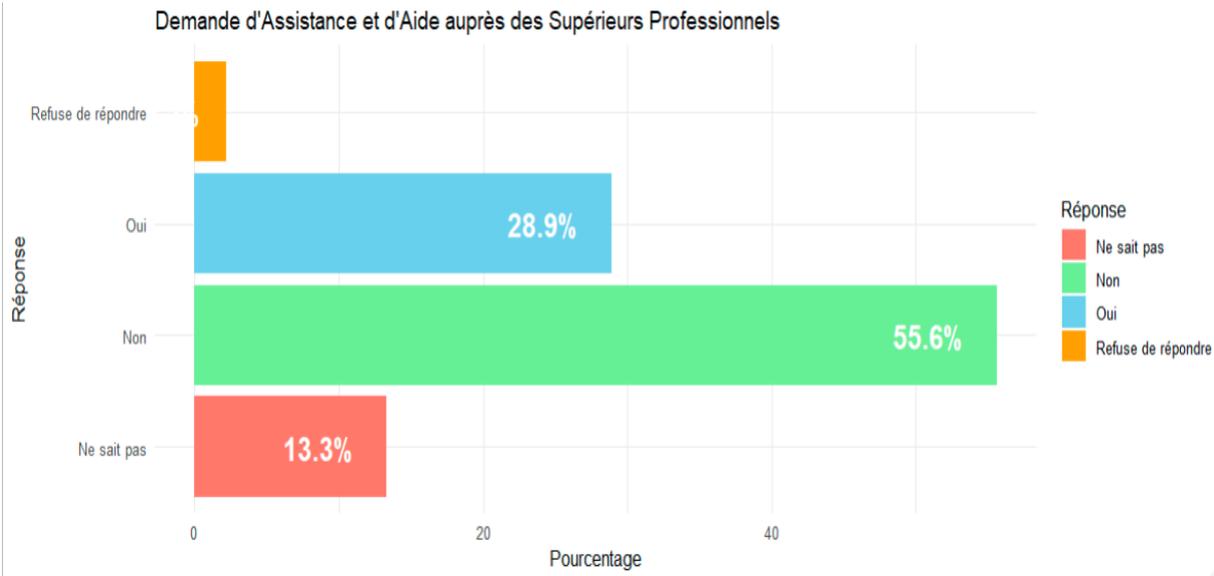
Figura 18 Frecuencia del número de casos



También hay que tener en cuenta que la mayoría de los incidentes tuvieron lugar recientemente, es decir, después de 2021 (casi el 75%).

Pasamos a la siguiente pregunta, que nos parece muy importante, tanto si la víctima ha pedido ayuda o asistencia a sus superiores, el resultado es el siguiente:

Figura 19 Pedir ayuda a los superiores



El gráfico revela que el 55,6% de los encuestados no ha buscado asistencia y ayuda a sus superiores profesionales, mientras que el 28,9% sí lo ha hecho. Un porcentaje notable (13,3%) de los encuestados no sabía si había pedido ayuda, y el 2,2% se negó a responder. Un porcentaje que nos parece modesto prefiere no hablar con sus superiores, lo que plantea muchos problemas. Esto puede indicar una renuencia a informar de los problemas a los superiores profesionales o una percepción de ineficacia de este enfoque.

Los hallazgos destacan la importancia de promover entornos de trabajo seguros y crear conciencia sobre los recursos disponibles para las víctimas de violencia o acoso.

Un examen de la cuestión muestra que las víctimas recurren a la policía o a los sindicatos para presentar denuncias. Los mecanismos establecidos en la empresa no animan a las víctimas a pedir ayuda a sus superiores, sino que prefieren acudir directamente a la policía (la ley) o a sus representantes sindicales.

Figura 20 Conocimiento de los recursos de apoyo



El gráfico muestra que el 42,2% de los encuestados desconoce los recursos de apoyo disponibles en caso de violencia o acoso laboral, mientras que el 38,5% es consciente de ello. Un porcentaje notable (19,3%) de los encuestados no sabe si conoce estos recursos. Esta distribución muestra que una proporción significativa de personas no están informadas de los apoyos disponibles, lo que pone de manifiesto la importancia de mejorar la comunicación y la concienciación sobre los recursos de apoyo en el lugar de trabajo para proteger y asistir mejor a las víctimas de violencia o acoso.

La última pregunta de esta primera parte del cuestionario sobre violencia física está dedicada a comentarios y sugerencias para remediar todos estos actos de violencia cuyas consecuencias son perjudiciales para su vida privada en primer lugar, pero también para la productividad y sostenibilidad de la empresa en segundo lugar. Estos comentarios importantes se han anotado en una tabla:

Las mujeres que son víctimas de violencia en el lugar de trabajo han hecho varias sugerencias para mejorar la prevención de la violencia y el acoso físico en el lugar de trabajo.

Entre estas sugerencias, **a menudo se menciona** la aplicación estricta de las leyes existentes, **incluida su** aplicación urgente ante los tribunales competentes.

Muchos de los encuestados también destacaron la importancia de **las campañas de sensibilización, en las que participen tanto los empleadores como los empleados**, para aumentar la concienciación sobre los derechos y los recursos disponibles.

La creación de comités de apoyo dentro de las empresas, unidades de escucha y la implementación de capacitaciones periódicas sobre **sensibilización y prevención de la violencia** son recomendaciones recurrentes.

Algunos también propusieron la instalación de **cámaras de vigilancia** en los lugares de trabajo, **la creación de números de emergencia específicos y apoyo psicológico para las víctimas**.

Otras sugerencias incluyen **mejorar** la educación desde una edad temprana para **condenar la violencia y alentar la denuncia de incidentes**, así como **fortalecer las leyes** para que sean más disuasorias.

Por último, varias mujeres expresaron **la necesidad de un mayor apoyo de los sindicatos, en particular mediante la formación y la orientación de las trabajadoras, así como la facilitación del acceso de las mujeres a los puestos de adopción de decisiones**.

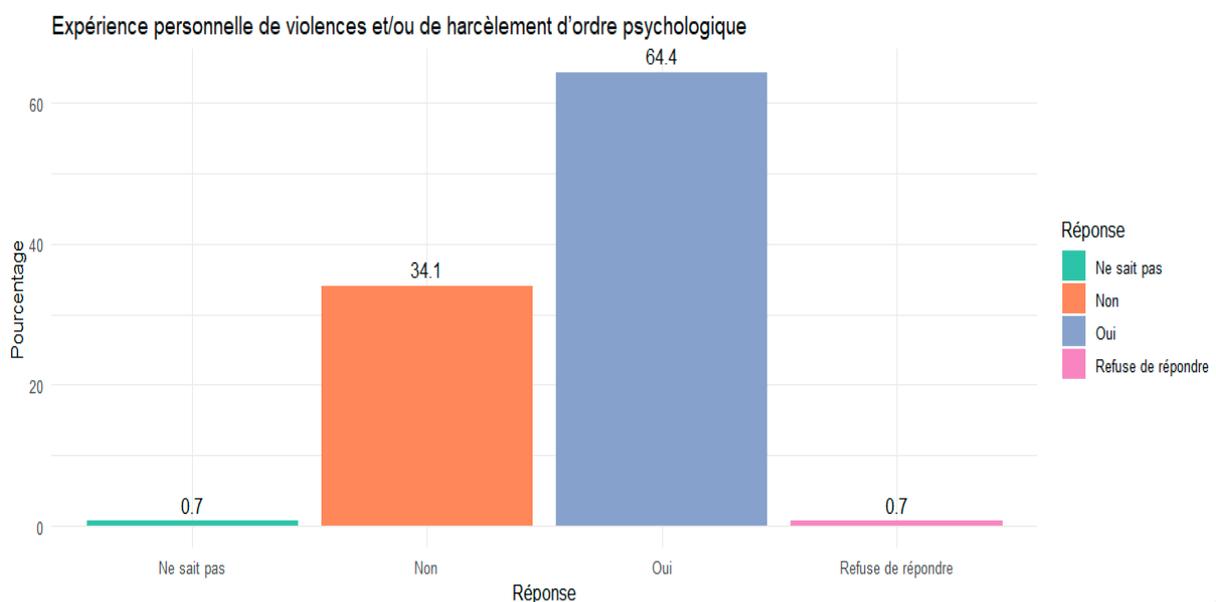
1.2 Abuso emocional

Comenzaremos este tema con la primera pregunta, es decir, si la mujer ha sido víctima de violencia psicológica:

El gráfico 21 muestra el siguiente resultado:

- Sí (64,4%): Una mayoría significativa de los encuestados, el 64,4%, dijo que había experimentado violencia psicológica o acoso. Este alto porcentaje muestra la magnitud de este problema y su alta abundancia en el ámbito profesional.
- No (34,1%): el 34,1% de los encuestados no ha experimentado este tipo de violencia o acoso, lo que demuestra que una parte importante de la población no se ve afectada por esta problemática.
- No sabe (0,7%) y Se niega a responder (0,7%): Muy pocos encuestados eligieron estas opciones, lo que puede indicar que la mayoría de las personas tienen una opinión clara sobre el tema o se sienten cómodas hablando de ello.

Figura 21 Porcentaje de mujeres que son víctimas de abuso emocional



Se puede decir que 2/3 de las mujeres de la muestra han experimentado actos de violencia psicológica. Este porcentaje está muy por encima de la tasa estimada por la OIT en 2022, que se sitúa en torno al 20%, es decir, una de cada cinco personas.

En el siguiente recuadro, describiremos algunos de los actos de violencia presenciados por las víctimas:

De los encuestados que informaron haber sufrido experiencias de violencia psicológica o acoso, varios no proporcionaron una descripción específica. El resto describió diversas formas de acoso, que van desde **comportamientos agresivos y crueles hasta abusos verbales e insultos.**

Algunos mencionaron acciones como **el cese forzoso del trabajo** durante un mes, **la confiscación de equipos informáticos y la privación de capacitación, o la reducción de calificaciones y bonificaciones.**

También se denunciaron actos de intimidación por parte del médico del trabajo, **devaluación del trabajo e intimidación, así como difamación que dañaba la reputación.**

Otras formas incluyen **la exclusión de la capacitación y los ascensos, los gestos groseros, los insultos y el lenguaje desmoralizador, la discriminación y las palabras groseras acompañadas de fuertes abusos verbales.**

Se han reportado varios casos de amenazas y devaluación.

Algunos también mencionaron **la violencia verbal** a raíz de las demandas sindicales.

Estos testimonios ilustran la diversidad y gravedad de los actos de acoso psicológico sufridos por los encuestados.

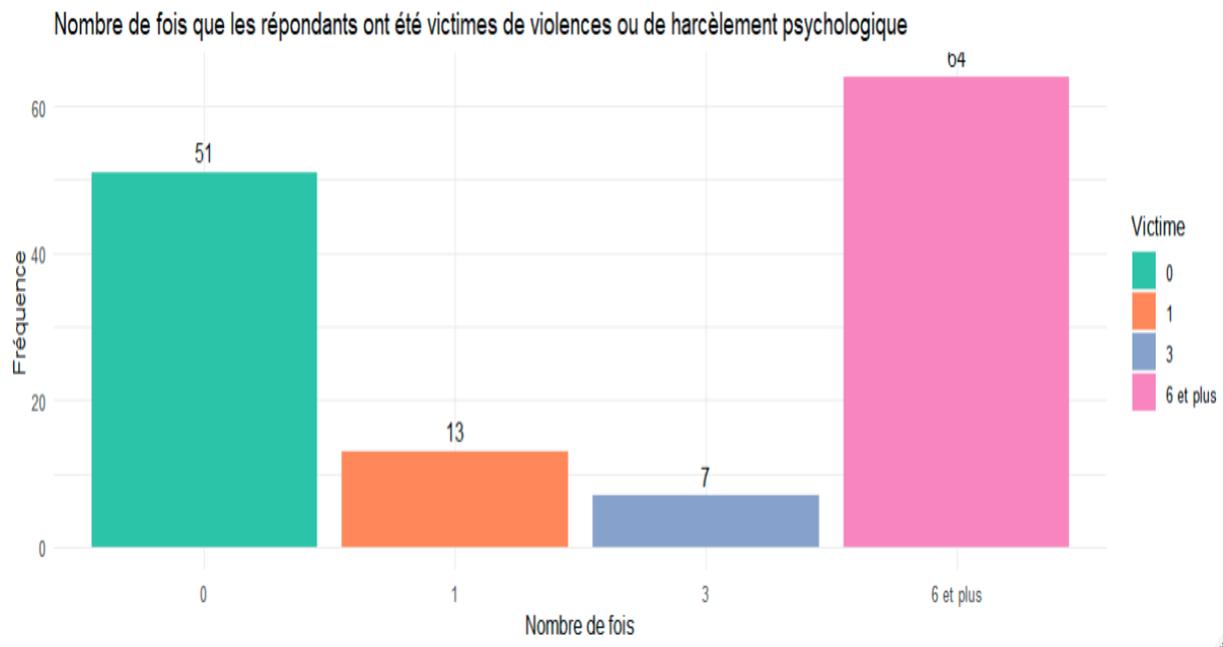
En cuanto a la frecuencia de los abusos, se representa en la Figura 22. El gráfico muestra el número de veces que los encuestados han experimentado violencia o acoso psicológico. Los resultados son los siguientes:

- 0 veces (51 respuestas): el 37,8% de los encuestados nunca ha sido víctima de violencia o acoso psicológico.
- 1 vez (13 respuestas): el 9,6% de los encuestados fue víctima solo una vez.
- 3 veces (7 respuestas): el 5,2% de los encuestados ha sido victimizado tres veces.
- 6 veces o más (64 respuestas): el 47,4% de los encuestados fueron victimizados seis o más veces.

Estos resultados muestran que casi la mitad de los encuestados ha sido víctima de violencia o acoso psicológico en varias ocasiones (seis o más veces). Esto pone de

manifiesto la prevalencia y repetición de estos actos en el entorno de los encuestados, lo que indica un problema persistente y recurrente.

Figura 22 Frecuencia de la agresión



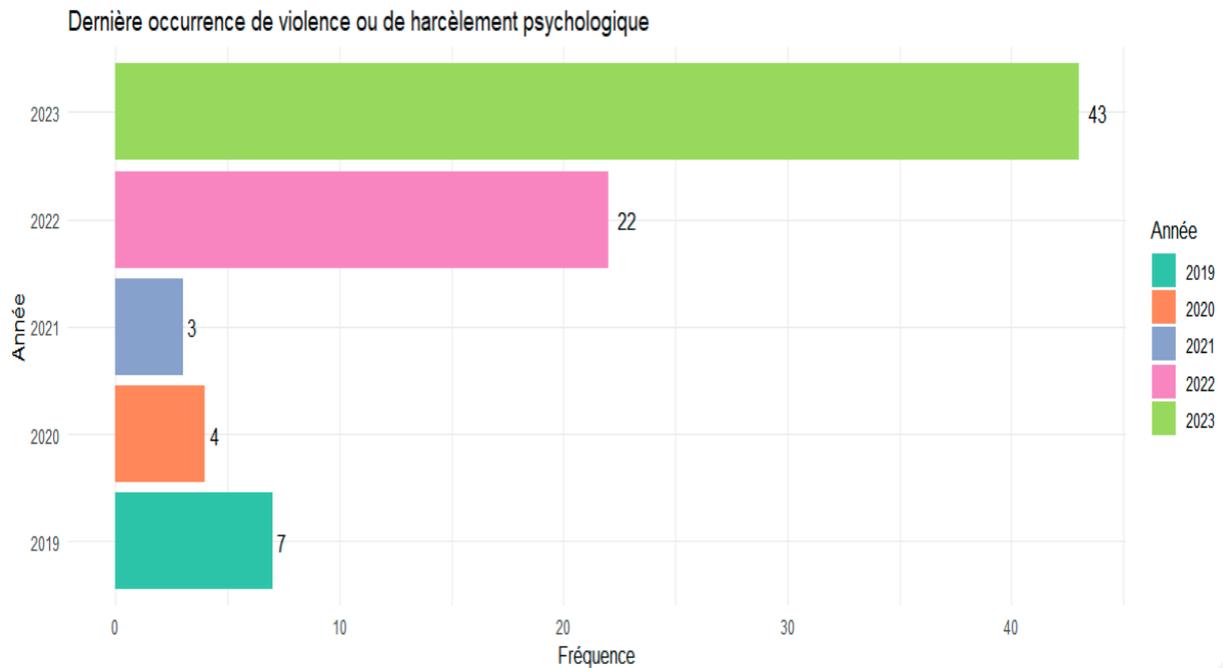
La siguiente pregunta se refiere a la fecha de los últimos actos (Figura 23). El gráfico muestra las respuestas de los participantes respecto a la última vez que fueron víctimas de violencia o acoso psicológico, con barras horizontales para una mejor legibilidad:

- 2019 (7 respuestas): Una pequeña proporción de los encuestados informó que la última vez que ocurrió ocurrió en 2019.
- 2020 (4 respuestas): Un número ligeramente inferior indicó 2020 como el año de la última ocurrencia.
- 2021 (3 respuestas): Aún menos encuestados mencionaron 2021.
- 2022 (22 respuestas): Un número significativo de encuestados informó que 2022 fue el último año en que fueron víctimas.
- 2023 (43 respuestas): La mayoría de los encuestados informaron que el incidente más reciente ocurrió en 2023.

Estos resultados muestran un aumento notable de las ocurrencias reportadas a lo largo de los años, alcanzando un pico en 2023. Esta tendencia puede indicar una mayor concienciación y disposición a denunciar incidentes recientes, o un aumento real de los casos de violencia y acoso psicológico en los últimos años. El gran número de respuestas faltantes también podría indicar una renuencia a compartir esta información o problemas de memoria con respecto a la fecha precisa del evento.

Parece que el clima social en Túnez, marcado por las dificultades económicas y sociales, ha favorecido un aumento de los casos de violencia psicológica, especialmente después de la crisis del COVID19, cuando muchas empresas tienen dificultades para retomar su ritmo normal.

Figura 23 Fecha de los últimos hechos de violencia

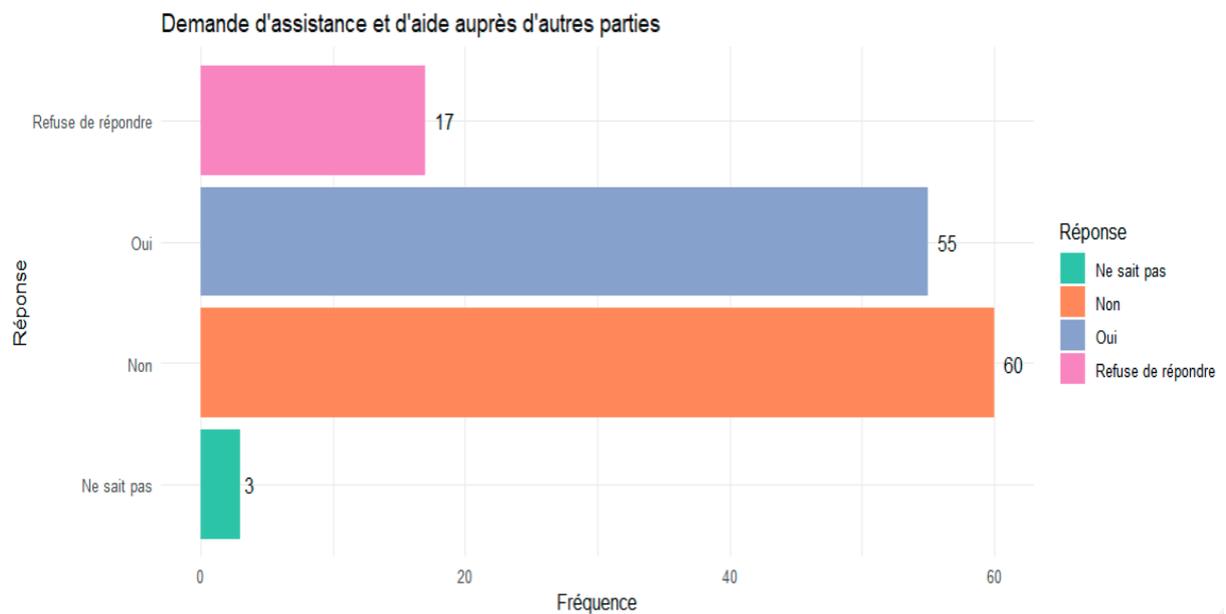


La siguiente pregunta se refiere a si la mujer víctima ha solicitado ayuda a sus superiores o a otras personas. La figura 24 ilustra los resultados de esta pregunta. En realidad:

- Sí (55 respuestas): el 40,7% de los encuestados buscó asistencia y ayuda de otras partes.
- No (60 respuestas): el 44,4% de los encuestados no buscó asistencia ni ayuda.
- No sabe (3 respuestas): el 2,2% de los encuestados no sabe si pidió ayuda o no.
- Se negó a responder (17 respuestas): el 12,6% de los encuestados se negó a responder a esta pregunta.

Estos resultados muestran que casi la mitad de los encuestados no buscó ayuda de otras partes, a pesar de sus experiencias de violencia o acoso psicológico. Esto puede indicar una desconfianza en las instituciones, un miedo a las represalias o una falta de confianza en la eficacia de la ayuda disponible. Por otro lado, una proporción significativa de los encuestados (40,7%) buscó ayuda, lo que sugiere que hay un reconocimiento de la importancia de buscar apoyo en tales situaciones. El porcentaje de respuestas "no sabe" y "se niega a responder" también indica un cierto grado de incertidumbre o reticencia a abordar este tema.

Figura 24 Porcentaje de solicitud de soporte



Por otro lado, las reacciones a estos actos de violencia, Entre los encuestados, el **49,6% no especificó la reacción o las medidas adoptadas por las autoridades ante el ataque.**

Una minoría informó de diversas medidas, que iban desde **la falta de reacción hasta los intentos de conciliación.** Algunos mencionaron que el autor era el autor **o el líder, lo que a menudo conducía a la falta de medidas adecuadas.** Algunos encuestados recibieron una disculpa del abusador, mientras que otros tuvieron que **ver a un psicólogo debido al estrés.**

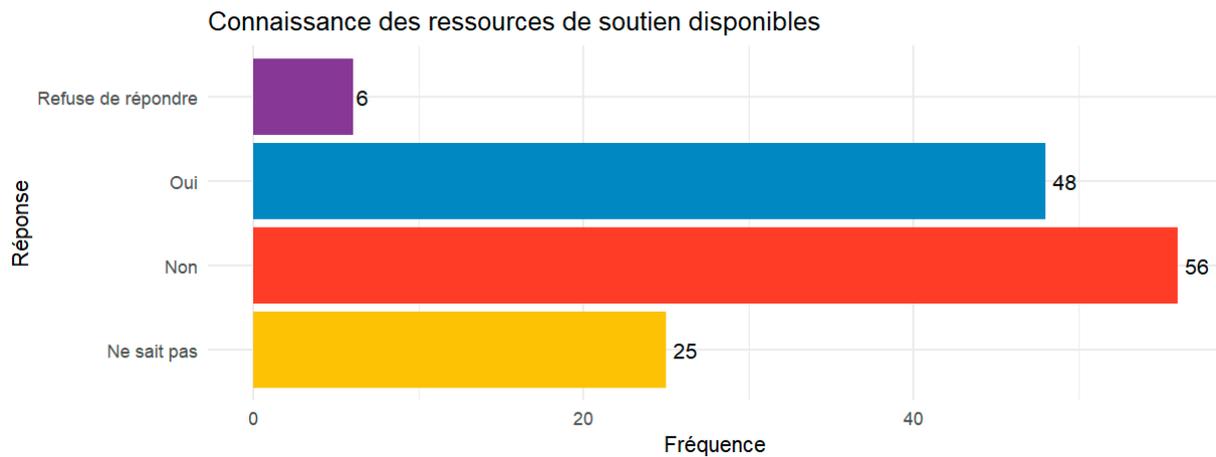
Un pequeño número indicó que había recibido **un apoyo superficial** de su empleador o intentos de conciliación. Estas respuestas muestran una gran diversidad en las reacciones y medidas adoptadas, a menudo insuficientes para abordar adecuadamente los incidentes de violencia o acoso psicológico.

La siguiente pregunta es si la mujer víctima tiene conocimiento de abuso emocional. La figura 25 ilustra bien este problema.

- Sí (48 respuestas): el 35,6% de los encuestados conoce los recursos de apoyo disponibles.
- No (56 respuestas): el 41,5% de los encuestados desconoce los recursos de apoyo disponibles.
- No sabe (25 respuestas): el 18,5% de los encuestados no sabe si hay recursos de apoyo disponibles.
- Se negó a responder (6 respuestas): el 4,4% de los encuestados se negó a responder a esta pregunta.

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados desconocen o no están seguros de los recursos de apoyo disponibles, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar la comunicación y la concienciación en torno a estos recursos para apoyar mejor a las víctimas de violencia y acoso psicológico.

Figura 25 Conocimiento de los recursos de apoyo



Las recomendaciones y sugerencias de las mujeres se resumen en este recuadro:

Los encuestados hicieron varias sugerencias para mejorar la prevención contra la violencia y el acoso psicológico en el lugar de trabajo.

De ellos, muchos destacaron la importancia de la formación y la sensibilización de todas las partes interesadas. También recomendaron la creación de unidades de escucha y comités de seguimiento y asistencia para apoyar a las víctimas. Varios hicieron hincapié en la aplicación estricta de las leyes vigentes y en la

promulgación de nuevas leyes para defender a la mujer y disuadir firmemente de esas prácticas.

Otros sugirieron intensificar las campañas de concienciación y tomar medidas concretas en lugar de limitarse a eslóganes.

Por último, algunos encuestados destacaron la necesidad de cambiar las mentalidades y proporcionar apoyo psicológico a las víctimas.

1.3 Violencia y/o acoso sexual

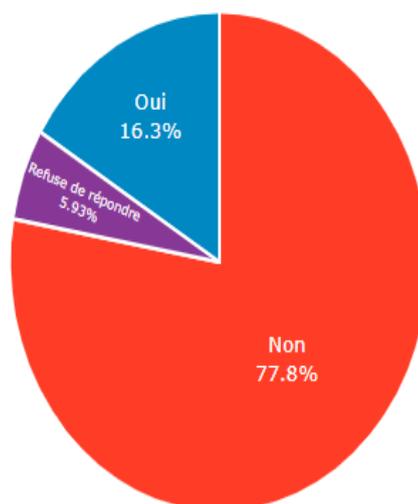
Para esta tercera parte de este análisis descriptivo, continuamos con la violencia sexual. La figura 26 ilustra bien la distribución:

- Sí (16,3%): el 16,3% de los encuestados dijo haber experimentado violencia o acoso sexual en el trabajo.
- No (77,8%): La mayoría de los encuestados (77,8%) no ha tenido esta experiencia.
- Se niega a responder (5,9%): Una minoría del 5,9% de los encuestados se negó a responder a esta pregunta.

Estos resultados destacan que, a pesar de que la mayoría de los encuestados no relató tales experiencias, una proporción significativa (16,3%) se vio afectada. El porcentaje de negativas a responder (5,9%) también podría reflejar cierta reticencia o vergüenza a hablar de este tema tan delicado. Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de seguir supervisando este tipo de violencia, aunque estadísticamente menos frecuente, pero que sigue sin denunciarse por varias causas.

Figura 26 Porcentaje de casos (violencia sexual)

Expérience personnelle de violences ou de harcèlement sexuel au travail



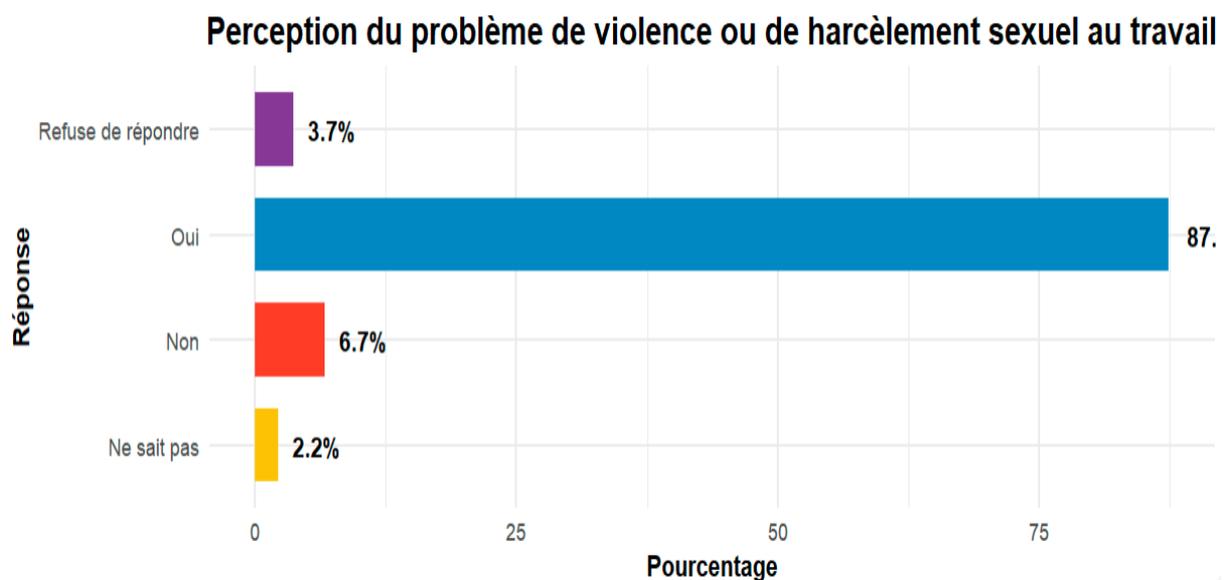
Los encuestados describieron varios tipos de violencia o acoso sexual en el lugar de trabajo. La mayoría (91,1%) no especificó los detalles. Entre los que dieron detalles, algunos mencionaron **chantajes, situaciones de acoso que causaron daño, contacto físico por tacto, mensajes de texto con connotaciones sexuales y acoso a través de redes sociales**. Estos testimonios ilustran una variedad de actos de acoso sexual, que van desde **el chantaje hasta los mensajes electrónicos sexuales**, destacando la diversidad y gravedad de las experiencias vividas por las víctimas.

En la actualidad, nos interesa la percepción de la problemática de la violencia o acoso sexual en el trabajo por parte de las mujeres entrevistadas. La figura 27 ilustra lo siguiente:

- **Sí (87,4%)** : Una gran mayoría de los encuestados cree que la violencia o el acoso sexual es un problema en su lugar de trabajo.
- **No (6,7%)** : Una minoría de los encuestados no cree que sea un problema.
- **No sabe (2,2%)** : Un pequeño porcentaje de encuestados no sabe si esto es un problema.
- **Se niega a responder (3,7%)** : Algunos encuestados se negaron a responder a esta pregunta.

Estos resultados muestran una percepción generalizada de que la violencia sexual o el acoso contra las mujeres es un problema importante en el lugar de trabajo. La minoría de respuestas negativas o inciertas, así como las negativas a responder, ponen de manifiesto la complejidad y sensibilidad de este tema.

Figura 27 Percepción de la problemática de la violencia



En cuanto a la frecuencia de estos incidentes, los resultados muestran su debilidad. Pero esto no significa que no sean significativos. Muchos siguen sin declarar y las víctimas prefieren guardar silencio.

De nuevo, solo el 35,6% cuenta lo sucedido (es decir, un tercio), mientras que los demás se niegan a hablar o se abstienen de contarlo. Esto puede indicar barreras para revelar estos incidentes, como el miedo a las represalias, la vergüenza o la falta de confianza en los mecanismos de apoyo disponibles. Sin embargo, una parte significativa de los encuestados compartió sus experiencias, destacando la importancia de contar con redes de apoyo efectivas y accesibles.

Figura 28 Información sobre incidentes

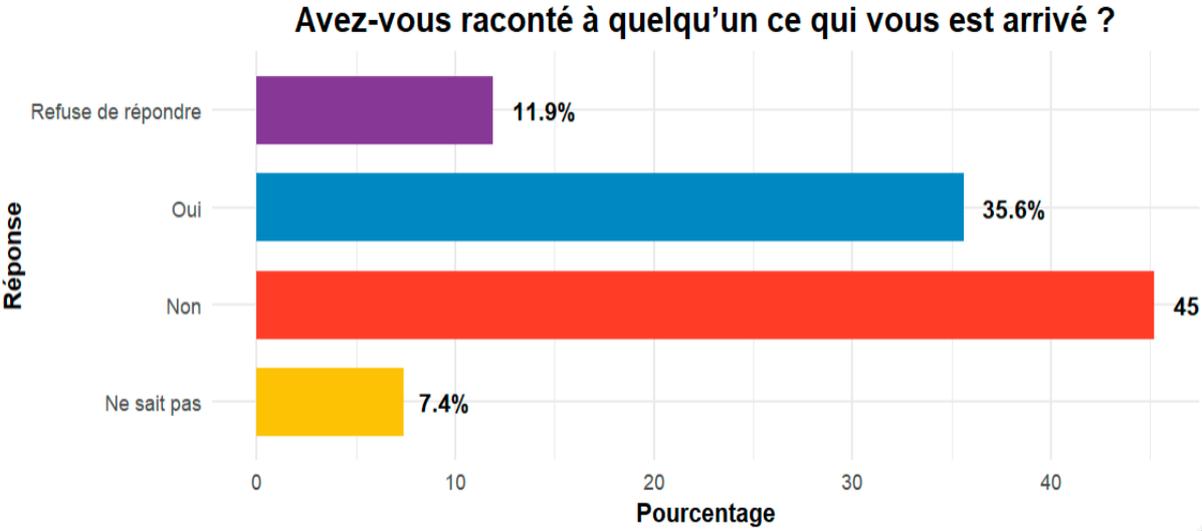
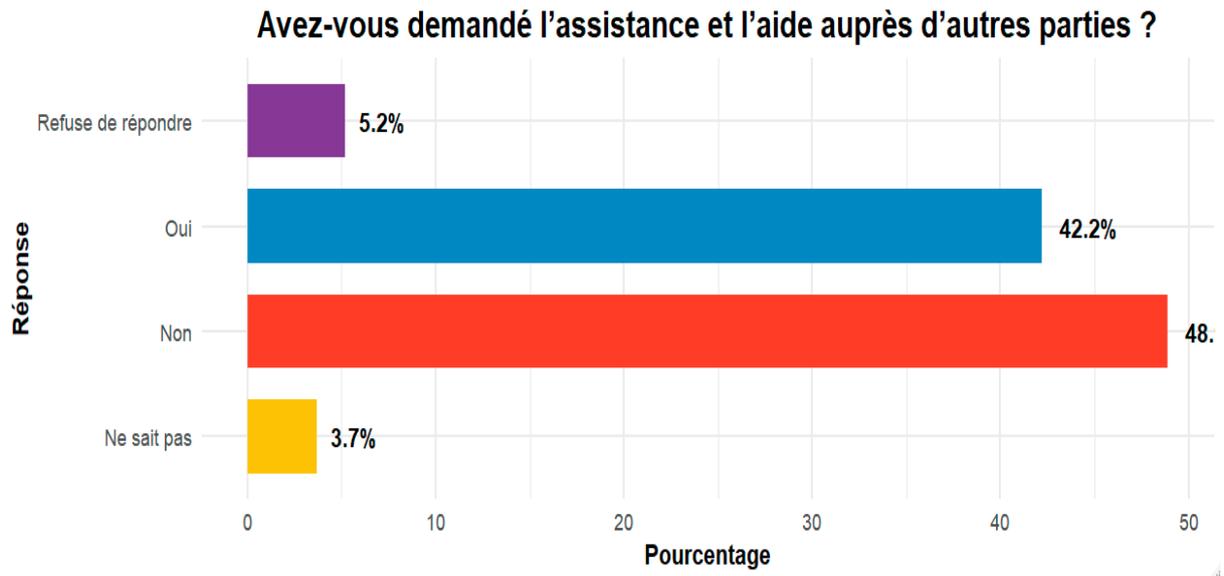


Figura 29 La llamada de auxilio y asistencia



En la figura 29 se muestran las respuestas de los participantes a su solicitud de asistencia y asistencia de otras partes en casos de violencia o acoso. A este respecto, se puede observar que:

- **El 42,2%** de los encuestados buscó asistencia y ayuda de otras partes.
- **El 48,9%** de los encuestados no buscó asistencia ni ayuda.
- **El 3,7%** de los encuestados no sabe si ha pedido ayuda o no.
- **El 5,2%** de los encuestados se negó a responder a esta pregunta.

O señala que una proporción significativa de los encuestados no buscó ayuda de otras partes, a pesar de sus experiencias de violencia o acoso psicológico. Esto puede indicar una desconfianza en las instituciones, un miedo a las represalias o una falta de confianza en la eficacia de la ayuda disponible.

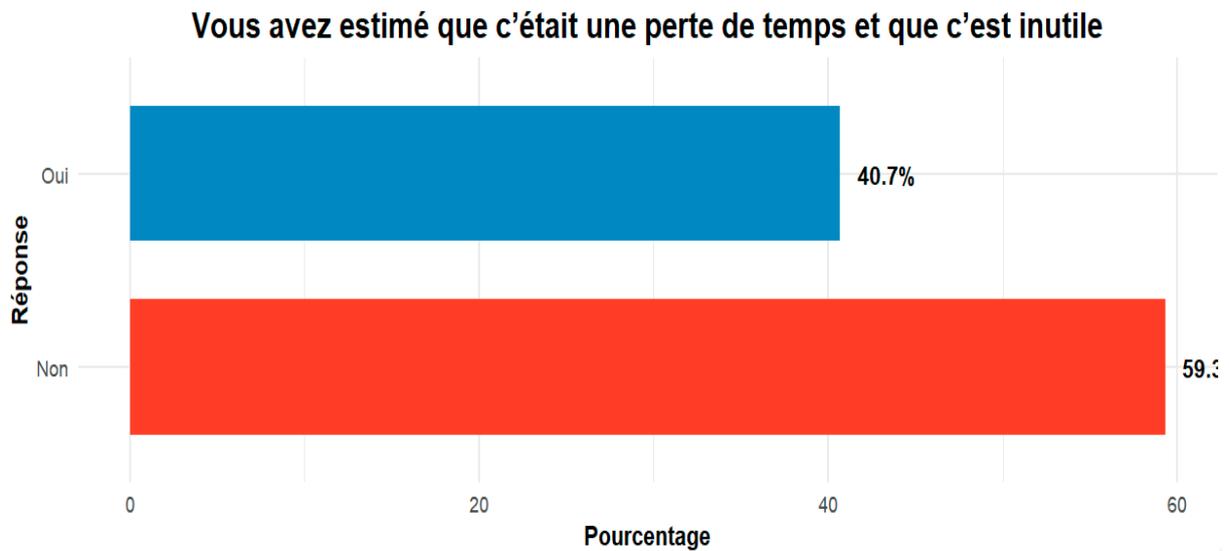
Por otro lado, una proporción notable de los encuestados (42,2%) buscó ayuda, lo que demuestra que existe un reconocimiento de la importancia de buscar apoyo en estas situaciones. El porcentaje de respuestas "no sabe" y "se niega a responder" también indica un cierto grado de incertidumbre o reticencia a abordar este tema.

Con respecto a la respuesta y respuesta a estas acciones, se señalaron los siguientes comentarios en este recuadro:

Una gran proporción de los encuestados (70,4%) no especificó las reacciones o medidas adoptadas por las autoridades en respuesta al ataque. Entre los que dieron detalles, las medidas reportadas incluyeron la conciliación (12,6%), la intervención del sindicato para detener las agresiones (3%) y la amenaza de despido durante el período de Covid-19 (3%). Algunos encuestados mencionaron contactos con la policía, la administración o centros de apoyo contra la violencia contra la mujer, así como el seguimiento por parte de familiares y amigos. Otros denunciaron reacciones de intimidación y hostigamiento relacionadas con su labor sindical. Por otro lado, algunos informaron de una falta de respuesta o de intentos limitados de aplicar la justicia. Estas respuestas muestran una diversidad de reacciones, que van desde la falta de acción hasta intervenciones más activas, lo que pone de manifiesto la necesidad de respuestas más coherentes y eficaces a los ataques.

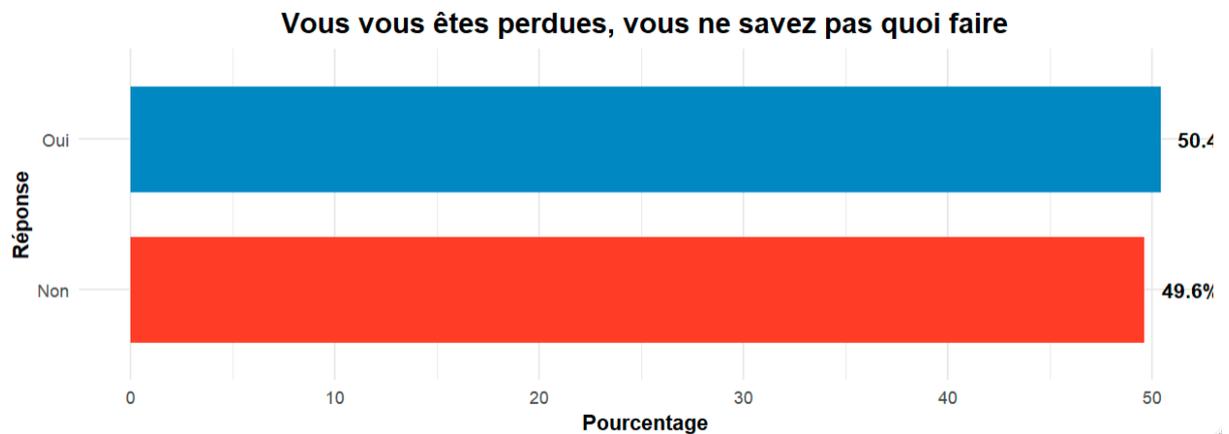
En la figura 30 se muestran las respuestas de los participantes respecto a su percepción de la utilidad de pedir asistencia y ayuda. Específicamente si sentían que era una pérdida de tiempo e innecesario. Es notable que, a pesar de que la mayoría de los encuestados no percibe los procedimientos de asistencia como inútiles, una proporción significativa (40,7%) los considera una pérdida de tiempo.

Figura 30 Concepción 1 en relación con la declaración de la escritura



El 50,4% siente que ha perdido el rumbo y está desorientado. Mientras que el 49,6% cree que tiene el control de la situación.

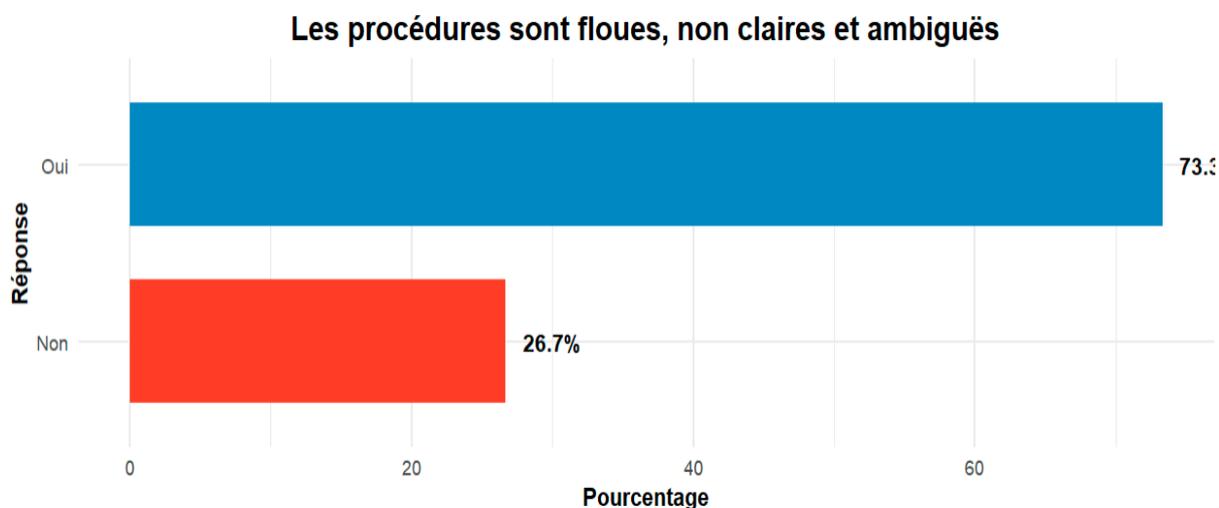
Figura 31 Porcentaje de mujeres desorientadas



La figura 32 muestra que el 73,3% piensa que los procedimientos son poco claros y ambiguos. Estos resultados muestran que una gran mayoría de los encuestados considera que los procedimientos para hacer frente a los incidentes de violencia o acoso son poco claros y ambiguos, lo que puede dificultar el acceso a la justicia y al apoyo.

Esta percepción de ambigüedad subraya la necesidad de claridad y una comunicación clara de los procedimientos para que las víctimas sepan exactamente cómo proceder y dónde buscar ayuda en caso de incidente.

Figura 32 Claridad de los procedimientos

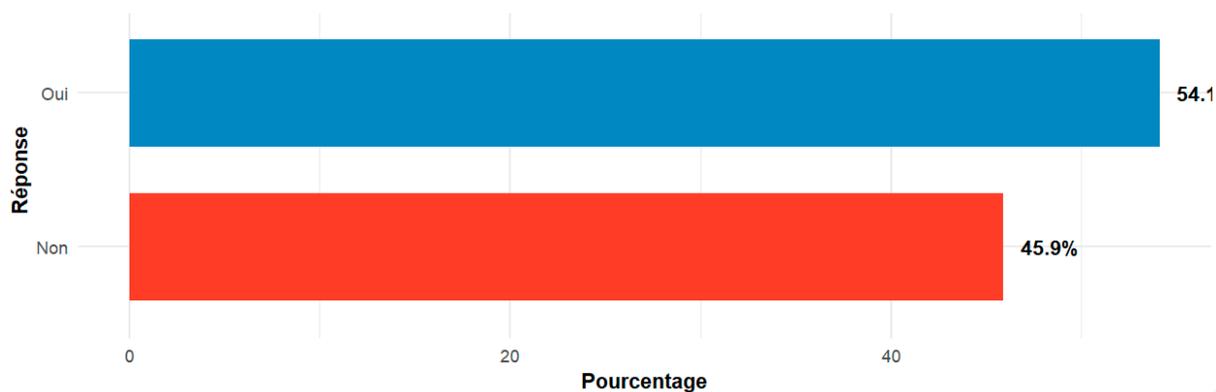


El gráfico 33 muestra el porcentaje de mujeres que expresan su temor de que la información sobre su agresión o acoso sea revelada en el entorno laboral.

- Al 54,1% le preocupaba que esta información se divulgara dentro de su entorno profesional.
- El 45,9% no tenía este miedo.

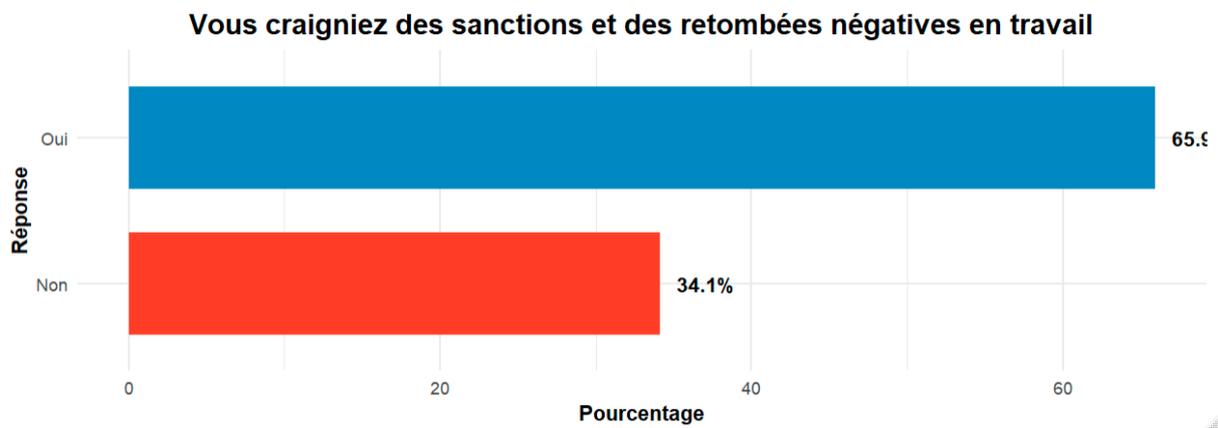
Este miedo a la divulgación puede contribuir a la renuencia a denunciar incidentes y buscar ayuda. Esto subraya la importancia de garantizar la confidencialidad y crear un entorno seguro y de confianza para alentar a las víctimas a hablar de sus experiencias sin temor a repercusiones profesionales.

Figura 33 Información divulgada dentro del entorno empresarial



La figura 34 muestra el porcentaje de mujeres asustadas que temen resultados laborales negativos y enjuiciamiento administrativo, especialmente cuando el abusador está bien posicionado. A 2/3 de las mujeres les aterra ser procesadas, mientras que un tercio confía en su seguridad tras estas solicitudes de ayuda.

Figura 34 Miedo a las sanciones y al enjuiciamiento administrativo



La Figura 35 muestra las respuestas de los participantes con respecto a su preocupación por su reputación después de denunciar una agresión o acoso. Los resultados son los siguientes:

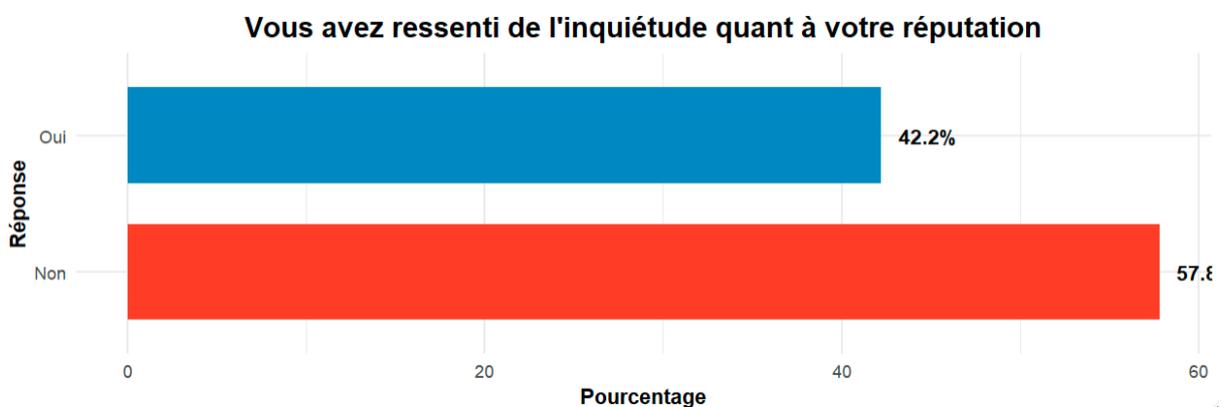
El 42,2% de los encuestados se sentía preocupado por su reputación.

El 57,8% de los encuestados no sintió esta preocupación.

Estos resultados muestran que una proporción significativa de los encuestados (42,2%) se sintió preocupada por su reputación después de denunciar una agresión o acoso.

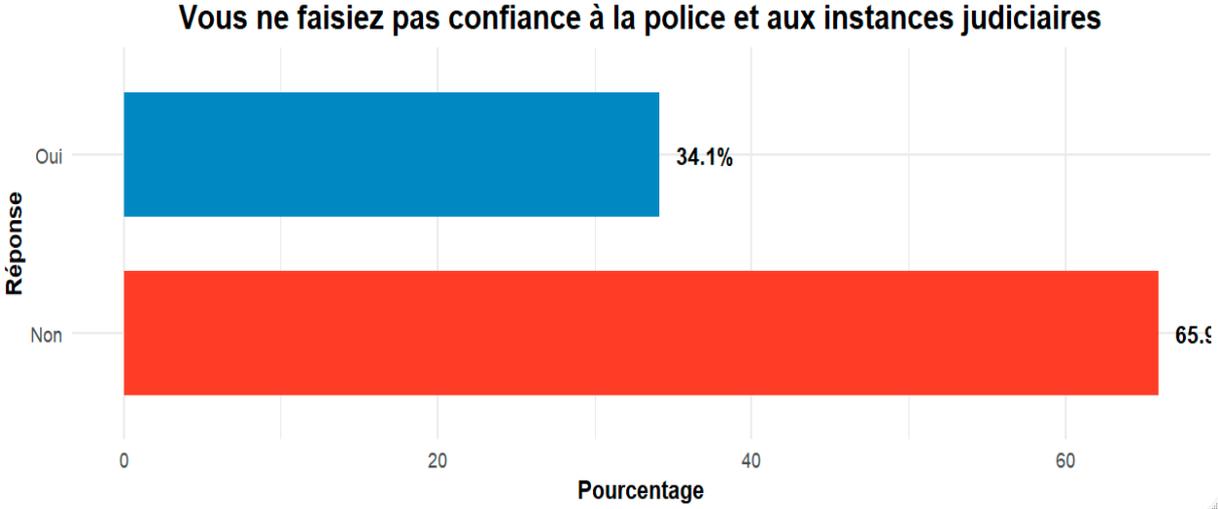
Esta preocupación puede disuadir a las víctimas de denunciar los incidentes, lo que pone de manifiesto la necesidad de crear un entorno en el que las víctimas se sientan seguras y apoyadas al hablar de sus experiencias, sin temer por su reputación.

Figura 35 Porcentaje de mujeres preocupadas por la reputación



La figura 36 ilustra el nivel de confianza en la policía y el poder judicial. Una proporción notable de los encuestados (34,1%) no tenía confianza en la policía y el poder judicial. Esta desconfianza puede ser un obstáculo importante para las víctimas que buscan denunciar incidentes de violencia o acoso y buscar justicia. Fomentar la confianza en estas instituciones a través de la transparencia, la eficiencia y el apoyo es crucial para alentar a más víctimas a presentarse y buscar la ayuda y la justicia que necesitan.

Figura 36 Confianza en la policía



RESUMEN DEL ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Los resultados de este estudio sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo revelan varios aspectos importantes de la violencia física, psicológica y sexual. En cuanto a la violencia o el acoso psicológico, el 64,4% de los encuestados dijo haber experimentado este tipo de situaciones, mientras que el 16,3% informó haber sufrido acoso sexual. Una gran mayoría (87,4%) cree que la violencia o el acoso sexual es un problema en su lugar de trabajo. En cuanto a las reacciones de las víctimas, el 35,6% contó su experiencia a alguien, y el 42,2% pidió ayuda a otras partes como sindicatos o comités de empresa. Sin embargo, las respuestas a las medidas adoptadas por los órganos varían, desde la conciliación hasta la no adopción de ninguna medida. Los encuestados expresaron sentimientos de pérdida de tiempo (40,7%) y confusión sobre qué hacer (50,4%), así como percepciones de procedimientos poco claros (73,3%). Además, el 54,1% temía que se divulgara información en su entorno laboral, el 65,9% temía sanciones o repercusiones negativas en el trabajo y el 42,2% estaba preocupado por su reputación. Por último, el 34,1% de los encuestados expresó desconfianza en la policía y el poder judicial.

Estos hallazgos ponen de manifiesto la necesidad de mejorar los mecanismos de apoyo y protección a las víctimas de violencia física, psicológica y sexual, de clarificar los procedimientos y de generar confianza en las instituciones responsables de atender estos incidentes.

2. Análisis bivariante:

El objetivo del análisis bivariado es buscar dependencias entre variables independientemente de su naturaleza. Por lo tanto, es aconsejable cruzar las variables cuantitativas y cualitativas para profundizar en el análisis.

Primer cruce: Q2a vs Q2f

El objetivo de este cruce es analizar si existe una dependencia entre las personas que han sufrido violencia psicológica y la solicitud de ayuda por parte de los sindicatos. Encontramos esta tabla con un doble entre o contingencia de las dos variables, luego calcularemos un estadístico llamado el estadístico chi-cuadrado y veremos la significación de la relación entre ellas:

Mesa 5 Tabla de contingencia 1

Tableau croisé Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique * Q2f- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale...)?

		Q2f- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale...)?				Total	
		Oui	Non	Ne sait pas	Refuse de répondre		
Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique	Oui	Effectif	47	39	0	1	87
		% du total	34,8%	28,9%	0,0%	0,7%	64,4%
	Non	Effectif	7	21	3	15	46
		% du total	5,2%	15,6%	2,2%	11,1%	34,1%
	Ne sait pas	Effectif	1	0	0	0	1
		% du total	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
	Refuse de répondre	Effectif	0	0	0	1	1
		% du total	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,7%
Total	Effectif	55	60	3	17	135	
	% du total	40,7%	44,4%	2,2%	12,6%	100,0%	

famille...)?	Ne sait pas	Effectif	5	5	10
		% du total	3,7%	3,7%	7,4%
	Refuse de répondre	Effectif	11	5	16
		% du total	8,1%	3,7%	11,9%
Total		Effectif	73	62	135
		% du total	54,1%	45,9%	100,0%

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Ddl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,978 A	9	,000
Relación de plausibilidad	50,690	9	,000
Lineal por asociación lineal	36,951	1	,000
N de observaciones válidas	135		

A. 10 celdas (62,5%) tienen un tamaño teórico de menos de 5. El número mínimo teórico de estudiantes es de .02.

La prueba de Chi-cuadrado muestra una significación asintótica de 0 (riesgo inferior a 0,05 generalmente utilizado en las ciencias sociales), **lo que significa el rechazo de la hipótesis de independencia. Como resultado, las dos variables son dependientes**, aquellos que han experimentado violencia psicológica son más propensos a buscar ayuda de sindicatos y comités de empresa.

Segundo cruce: Q3f vs Q3i4

El objetivo de este cruce es analizar si existe una dependencia entre quienes han relatado su incidencia y tienen más miedo de que la información sea divulgada en su entorno profesional.

Mesa 7 Cuadro de contingencia 2

Tableau croisé Q3f- Avez-vous raconté à quelqu'un ce qui vous est arrivé (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal, police, proche, conjoint, famille...)? * Q3i4- Vous craigniez que cette information ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel.

			Q3i4- Vous craigniez que cette information ne soit divulguée au sein de l'environnement professionnel.		Total
			Oui	Non	
Q3f- Avez-vous raconté à quelqu'un ce qui vous est arrivé (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal, police, proche, conjoint, famille...)?	Oui	Effectif	30	18	48
		% du total	22,2%	13,3%	35,6%
	Non	Effectif	27	34	61
		% du total	20,0%	25,2%	45,2%
	Ne sait pas	Effectif	5	5	10
		% du total	3,7%	3,7%	7,4%
	Refuse de répondre	Effectif	11	5	16
		% du total	8,1%	3,7%	11,9%
Total	Effectif	73	62	135	
	% du total	54,1%	45,9%	100,0%	

Mesa 8 Prueba de independencia de Chi-cuadrado

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Ddl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.191 bis	3	,158
Relación de plausibilidad	5,246	3	,155
Lineal por asociación lineal	,002	1	,965
N de observaciones válidas	135		

A. 1 celda (12,5%) tiene un tamaño teórico de menos de 5. El número teórico mínimo de alumnos es de 4,59.

El nivel de significancia es igual a 0,158 (mayor que 0,05), podemos concluir que las dos variables son independientes. Las mujeres que relatan su incidente no están relacionadas con el hecho de que la información se divulgue en su entorno profesional.

Tercer crossover: Q3g vs Q3i3

Ahora queremos hacer una referencia cruzada si el hecho de que la mujer haya pedido asistencia y ayuda a otras partes depende de la claridad de los procedimientos. Esta prueba se considera muy importante. Estadísticamente explica por qué algunas mujeres tienden a no buscar asistencia y ayuda de otras partes. La prueba de chi-cuadrado (también conocida como prueba de independencia) se utiliza como de costumbre

Mesa 9 Cuadro de contingencia 3

Tableau croisé Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? * Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës.

			Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës.		Total
			Oui	Non	
Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)?	Oui	Effectif	53	4	57
		% du total	39,3%	3,0%	42,2%
	Non	Effectif	38	28	66
		% du total	28,1%	20,7%	48,9%
	Ne sait pas	Effectif	3	2	5
		% du total	2,2%	1,5%	3,7%
Refuse de répondre	Effectif	5	2	7	
	% du total	3,7%	1,5%	5,2%	
Total		Effectif	99	36	135
		% du total	73,3%	26,7%	100,0%

Mesa 10 Prueba de Chi-cuadrado

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Ddl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.101 bis	3	,000
Relación de plausibilidad	22,530	3	,000
Lineal por asociación lineal	9,423	1	,002
N de observaciones válidas	135		

3 celdas (37,5%) tienen un tamaño teórico de menos de 5. El número mínimo teórico de alumnos es de 1,33.

El nivel de significación es 0, que es menor que 0,05, lo que demuestra que existe una fuerte dependencia entre las dos variables. Cuando los procedimientos son poco claros, no explícitos e inexplicados, las mujeres no buscan asistencia porque no confían en el sistema judicial e institucional.

Cuarto cruce: Q3g vs Q3i5

Esta referencia cruzada tiene por objeto comprobar si el miedo a las sanciones influye en la probabilidad de solicitar asistencia. La prueba de chi-cuadrado se utiliza para probar la existencia de dicha relación.

Mesa 11 Prueba de contingencia 4

Tableau croisé Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? * Q3i5- Vous craigniez des sanctions et des retombées négatives en travail.

		Q3i5- Vous craigniez des sanctions et des retombées négatives en travail.		Total	
		Oui	Non		
Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)?	Oui	Effectif	40	17	57
		% du total	29,6%	12,6%	42,2%
	Non	Effectif	41	25	66
		% du total	30,4%	18,5%	48,9%
	Ne sait pas	Effectif	3	2	5
		% du total	2,2%	1,5%	3,7%
	Refuse de répondre	Effectif	5	2	7
		% du total	3,7%	1,5%	5,2%
Total		Effectif	89	46	135
		% du total	65,9%	34,1%	100,0%

Mesa 12 Prueba de Chi-cuadrado

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Ddl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.056 bis	3	,788
Relación de plausibilidad	1,060	3	,787
Lineal por asociación lineal	,211	1	,646
N de observaciones válidas	135		

4 celdas (50,0%) tienen un tamaño teórico de menos de 5. El número mínimo teórico de estudiantes es de 1,70.

Dado que el umbral está muy por encima de 0,05, podemos concluir que las dos variables son independientes. La solicitud de asistencia no está relacionada con el temor a las sanciones.

Quinto cruce: Q3g vs Q3i6

Esta referencia cruzada tiene como objetivo probar si las preocupaciones sobre la reputación influyen en la probabilidad de buscar ayuda. La prueba de chi-cuadrado se utiliza para probar la existencia de dicha relación.

Mesa 13 Cuadro de contingencia 5

Tableau croisé Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? * Q3i6- Vous avez ressenti de l'inquiétude quant à votre réputation.

		Q3i6- Vous avez ressenti de l'inquiétude quant à votre réputation.		Total	
		Oui	Non		
Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)?	Oui	Effectif	27	30	57
		% du total	20,0%	22,2%	42,2%
	Non	Effectif	28	38	66
		% du total	20,7%	28,1%	48,9%
	Ne sait pas	Effectif	0	5	5
		% du total	0,0%	3,7%	3,7%
Refuse de répondre	Effectif	2	5	7	
	% du total	1,5%	3,7%	5,2%	
Total		Effectif	57	78	135
		% du total	42,2%	57,8%	100,0%

Mesa 14 Mesa Chi-cuadrado

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Ddl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.808 A	3	,186
Relación de plausibilidad	6,659	3	,084
Lineal por asociación lineal	2,482	1	,115
N de observaciones válidas	135		

4 celdas (50,0%) tienen un tamaño teórico de menos de 5. El número teórico mínimo de alumnos es de 2,11.

Dado que el umbral está muy por encima de 0,05, podemos concluir que las dos variables son independientes. La solicitud de asistencia no está relacionada con la preocupación por la reputación.

Sexto cruce: Q3g vs Q3i7

Esta referencia cruzada tiene por objeto comprobar si la desconfianza en la policía y el poder judicial influye en la probabilidad de buscar ayuda. La prueba de chi-cuadrado se utiliza para probar la existencia de dicha relación.

Mesa 15 Cuadro de contingencia 6

Tableau croisé Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)? * Q3i7- Vous ne faisiez pas confiance à la police et aux instances judiciaires.

		Q3i7- Vous ne faisiez pas confiance à la police et aux instances judiciaires.		Total	
		Oui	Non		
Q3g- Avez-vous demandé l'assistance et l'aide auprès d'autres parties (syndicats, comité d'entreprise, direction générale, tribunal...)?	Oui	Effectif	24	33	57
		% du total	17,8%	24,4%	42,2%
	Non	Effectif	17	49	66
		% du total	12,6%	36,3%	48,9%
	Ne sait pas	Effectif	2	3	5
		% du total	1,5%	2,2%	3,7%
	Refuse de répondre	Effectif	3	4	7
		% du total	2,2%	3,0%	5,2%
Total		Effectif	46	89	135
		% du total	34,1%	65,9%	100,0%

Mesa 16 Prueba de Chi-cuadrado

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Ddl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.987 A	3	,263
Relación de plausibilidad	4,023	3	,259
Lineal por asociación lineal	,519	1	,471
N de observaciones válidas	135		

4 celdas (50,0%) tienen un tamaño teórico de menos de 5. El número mínimo teórico de estudiantes es de 1,70.

Dado que el umbral es 0,263 mucho mayor que 0,05, podemos concluir que las dos variables son independientes. La solicitud de asistencia no está relacionada con la desconfianza en la policía y el poder judicial.

Séptimo crossover: Q2a vs Q3i3

Esta referencia cruzada tiene como objetivo examinar si las personas que han experimentado violencia psicológica encuentran los procedimientos más vagos y ambiguos. La prueba de chi-cuadrado se utiliza para probar la existencia de dicha relación en el umbral generalmente utilizado en las ciencias sociales del 5%:

Mesa 17 Cuadro de contingencia 7

Tableau croisé Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique * Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës.

			Q3i3- Les procédures sont floues non claires ambiguës.		Total
			Oui	Non	
Q2a- Avez-vous déjà fait l'expérience personnelle de violences et/ou de harcèlement d'ordre psychologique	Oui	Effectif	73	14	87
		% du total	54,1%	10,4%	64,4%
	Non	Effectif	25	21	46
		% du total	18,5%	15,6%	34,1%
	Ne sait pas	Effectif	1	0	1
		% du total	0,7%	0,0%	0,7%
	Refuse de répondre	Effectif	0	1	1
		% du total	0,0%	0,7%	0,7%
Total		Effectif	99	36	135
		% du total	73,3%	26,7%	100,0%

Mesa 18 Prueba de Chi-cuadrado

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Ddl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.567 A	3	,001
Relación de plausibilidad	16,388	3	,001
Lineal por asociación lineal	13,817	1	,000
N de observaciones válidas	135		

4 celdas (50,0%) tienen un tamaño teórico de menos de 5. El número mínimo teórico de estudiantes es de .27.

Dado que el umbral es 0,001 mucho menor que 0,05, podemos concluir que las dos variables no son independientes. Parece que quienes han sufrido violencia psicológica encuentran los procedimientos poco claros y ambiguos. Esto plantea un grave problema institucional para las víctimas, el sistema judicial es poco claro y debe ser revisado.

RESUMEN DEL ANÁLISIS BIVARIADO

El análisis bivariado, centrado en la violencia en el lugar de trabajo y la respuesta de la víctima, revela varias ideas clave sobre las relaciones entre diferentes variables. Al cruzar variables como la experiencia de abuso psicológico, la solicitud de asistencia, el miedo a la divulgación y otros factores, fue posible identificar dependencias e independencias significativas que arrojan luz sobre las dinámicas subyacentes al comportamiento de las víctimas.

Dependencias significativas

1. Abuso emocional y búsqueda de ayuda (Q2a vs. Q2f):

- **Observación:** Las personas que han sufrido violencia psicológica son más propensas a buscar ayuda de los sindicatos y los comités de empresa.
- **Implicación:** Esta relación sugiere que la experiencia del maltrato psicológico empuja a las víctimas a buscar apoyo institucional. Por lo tanto, los sindicatos y los comités deben estar preparados para ofrecer un apoyo adecuado y eficaz.

2. Claridad de procedimientos y solicitud de soporte (Q3g vs Q3i3):

- **Observación:** Los procedimientos poco claros y no explícitos disuaden a las mujeres de buscar ayuda.
- **Implicaciones:** Mejorar la transparencia y la claridad de los procedimientos es crucial para alentar a las víctimas a buscar ayuda. Las instituciones deben trabajar para simplificar y clarificar los procesos de presentación de informes y apoyo.

3. **Violencia psicológica y percepción de los procedimientos (Q2a vs Q3i3):**

- **Observación:** Quienes han sufrido violencia psicológica consideran que los procedimientos son poco claros y ambiguos.
- **Implicación:** Esto indica un problema institucional de gran envergadura. Los procedimientos actuales no satisfacen las necesidades de las víctimas de abuso emocional, lo que podría exacerbar su angustia. Es necesario revisar las políticas institucionales para que los procedimientos sean más accesibles y comprensibles.

Notable independencia

1. **Contar la historia del incidente y el miedo a la divulgación (Q3f vs Q3i4):**

- **Observación:** El miedo a la divulgación no está relacionado con el relato del incidente.
- **Participación:** Si bien el miedo a la divulgación es una preocupación importante, no necesariamente impide que las víctimas hablen sobre sus experiencias. Los esfuerzos por garantizar la confidencialidad siguen siendo importantes, pero deben complementarse con otras formas de apoyo.

2. **Miedo a sanciones y solicitud de asistencia (Q3g vs Q3i5):**

- **Observación:** La solicitud de asistencia no está relacionada con el temor a las sanciones.
- **Participación:** Esta independencia sugiere que otros factores, como el apoyo percibido o los recursos disponibles, pueden ser más determinantes en la decisión de buscar ayuda que el miedo a las sanciones. Por lo tanto, las estrategias de apoyo deben centrarse en estos otros aspectos.

3. **Preocupación reputacional y solicitud de soporte (Q3g vs. Q3i6):**

- **Observación:** La solicitud de asistencia no está relacionada con problemas de reputación.
- **Participación:** Los programas de apoyo deben abordar una gama más amplia de preocupaciones de las víctimas, no solo las relacionadas con la reputación.

4. **Desconfianza en la policía y el poder judicial y solicitud de asistencia (Q3g vs Q3i7):**

- **Observación:** La solicitud de asistencia no está relacionada con la desconfianza en la policía y el poder judicial.
- **Implicación:** Aunque la desconfianza está presente, no impide que las víctimas busquen ayuda en otros lugares. Los esfuerzos para fomentar la confianza en estas instituciones son necesarios, pero deben ir acompañados de otras formas de apoyo y recursos.

Recomendaciones

Sobre la base de estos hallazgos, se pueden hacer varias recomendaciones para mejorar el apoyo a las víctimas de violencia en el lugar de trabajo:

1. **Mejorar la claridad de los procedimientos:** Las instituciones deben hacer que los procesos de presentación de informes y apoyo sean más transparentes y fáciles de entender.
2. **Reforzar el apoyo institucional:** Los sindicatos y los comités de empresa deben estar equipados para ofrecer un apoyo eficaz a las víctimas de violencia psicológica y sexual.
3. **Garantizar la confidencialidad:** Si bien esto no puede disuadir a las víctimas de hablar, **la confidencialidad sigue siendo una preocupación importante y debe garantizarse**.
4. **Ampliar el acceso a los recursos:** Las estrategias de apoyo deben abordar una variedad de preocupaciones y ofrecer diversos recursos para satisfacer las necesidades individuales de las víctimas.
5. **Fomento de la confianza en las instituciones judiciales:** Aunque no es un factor determinante en la demanda de asistencia, mejorar la percepción de estas instituciones podría alentar a más víctimas a utilizar los canales legales disponibles.

3. Análisis multivariante

En el análisis de datos, un enfoque multivariante rastrea¹⁶ métodos estadísticos que se centran en el análisis simultáneo de varias variables estadísticas con el fin de extraer información sintética relevante. Las dos categorías principales de métodos de análisis estadístico multivariante son, por un lado, los llamados métodos **descriptivos** y, por otro lado, los llamados métodos **explicativos**. Los métodos descriptivos tienen como objetivo ayudar a resumir un conjunto de datos de varias variables. El procesamiento y las representaciones gráficas tienen como objetivo proporcionar una visión global lo más precisa posible de todos los datos analizados, minimizando la pérdida de información.

Entre estos métodos, los más utilizados en el procesamiento de encuestas son:

- Análisis de componentes principales aplicado a variables cuantitativas
- Análisis factorial de correspondencias para variables cualitativas.
- Métodos de clasificación.

¹⁶ <https://www.soft-concept.com/surveymag/definition-fr/definition-analyse-multivariee.html>

Los métodos explicativos tienen como objetivo explicar una de las variables (llamadas dependientes) utilizando dos o más variables explicativas (llamadas independientes). Los principales métodos explicativos utilizados en las encuestas son:

- regresión múltiple,
- regresión logística,
- análisis discriminante,
- Árboles de decisión.

3.1 Regresión logística

La regresión logística¹⁷ se utiliza con frecuencia en las ciencias sociales porque nos permite realizar razonamientos en igualdad de condiciones. Más precisamente, la regresión logística tiene como objetivo aislar los efectos de cada variable, es decir, identificar los efectos residuales de una variable explicativa sobre una variable de interés, una vez que se han tenido en cuenta las otras variables explicativas introducidas en el modelo. La regresión logística ordinaria o regresión logística binaria tiene como objetivo explicar una variable de interés binario (es decir, sí/no, o verdadero/falso). Las variables explicativas que se introducirán en el modelo pueden ser cuantitativas o cualitativas.

Se aplicó una regresión logística a nuestro modelo:

$$Q3g \sim Q2a + Q3a + Q3i4 + Q3i5 + Q3i6 + Q3i7 + Q3i3 + Q3i1 + Q3i2,$$

P3g: ¿Ha solicitado asistencia y ayuda a otras partes (sindicatos, comité de empresa, dirección general, tribunales...)?

P2a: ¿Alguna vez ha tenido una experiencia personal de violencia psicológica y/o acoso?

P3a: ¿Alguna vez ha tenido experiencia personal de alguna forma de violencia sexual y/o acoso en el lugar de trabajo?

P3i4: Le preocupaba que esta información se divulgara dentro del entorno profesional.

P3i5: Temía las sanciones y las repercusiones negativas en el lugar de trabajo.

P3i6: Sentiste preocupación por tu reputación.

P3i7: No confiabas en la policía ni en las autoridades judiciales.

¹⁷ <https://larmarange.github.io/analyse-R/regression-logistique.html>

P3i3: Los procedimientos son poco claros, poco claros, ambiguos.

P3i1: Sentiste que era una pérdida de tiempo y que era inútil.

Q3i2: Te perdiste, no sabes qué hacer.

El objetivo es averiguar cuáles son las variables que impactan en Q3g, es decir, ¿Ha solicitado ayuda y ayuda a otras partes (sindicatos, comité de empresa, dirección general, tribunales...)?

Los resultados del análisis son los siguientes:

Mesa 19 Resultados de la regresión logística

		Variables en la ecuación					
		B	E.S	Wald	Ddl	SIG.	Exp(B)
Paso 1a	P2a- ¿Alguna vez has tenido una experiencia personal de violencia psicológica y/o acoso?	,784	,521	2,263	1	,133	2,191
	Q1a- ¿Alguna vez has tenido una experiencia personal de violencia física y/o acoso en tu entorno profesional?	,929	,494	3,530	1	,060	2,531
	P3i1- Sentiste que era una pérdida de tiempo y que era inútil.	-1,754	,620	8,009	1	,005	,173
	Q3i2- Te perdiste, no sabes qué hacer.	2,250	,590	14,527	1	,000	9,491
	Q3i3- Los procedimientos son poco claros, poco claros, ambiguos.	1,912	,616	9,623	1	,002	6,764
	P3i4- Le preocupaba que esta información se divulgara dentro del entorno profesional.	,003	,604	,000	1	,996	1,003
	P3i5- Temía las sanciones y las repercusiones negativas en el lugar de trabajo.	-,437	,590	,548	1	,459	,646
	Q3i6- Ha sentido preocupación por su reputación.	,189	,495	,146	1	,703	1,208

Q3i7- No confiabas en la policía ni en las autoridades judiciales.	,530	,494	1,150	1	,284	1,699
Constante	-5,847	1,747	11,205	1	,001	,003

tiene. Introducción de las variables en el paso 1: Q2a- ¿Ha tenido alguna vez una experiencia personal de violencia psicológica y/o acoso?, Q1a- ¿Ha tenido alguna vez una experiencia personal de violencia física y/o acoso en su entorno profesional?, Q3i1- Sintió que era una pérdida de tiempo y que era inútil. , Q3i2- Te perdiste, no sabes qué hacer., Q3i3- Los procedimientos son poco claros, poco claros, ambiguos., Q3i4- Tenías miedo de que esta información se divulgara dentro del entorno profesional., Q3i5- Temías sanciones y repercusiones negativas en el trabajo., Q3i6- Te preocupabas por tu reputación., Q3i7- No confiabas en la policía y las autoridades judiciales.

Interpretación de los resultados

Experiencia de violencia/acoso psicológico (Q2a):

El coeficiente no es estadísticamente significativo ($p = 0,133$), aunque el $\text{Exp}(B)$ indica que quienes han experimentado violencia psicológica tienen 2,191 veces más probabilidades de buscar ayuda.

Experiencia de violencia/acoso físico (Q1a):

Este coeficiente se aproxima a la significación estadística ($p = 0,060$). El $\text{Exp}(B)$ muestra que aquellos que han experimentado violencia física tienen 2.531 veces más probabilidades de buscar ayuda.

Percepción de que pedir ayuda es una pérdida de tiempo (Q3i1):

Este coeficiente es negativo y significativo ($p = 0,005$). Aquellos que sienten que pedir ayuda es una pérdida de tiempo son menos propensos a hacerlo ($\text{Exp}(B) = 0.173$).

Sensación de pérdida y de no saber qué hacer (Q3i2):

Este coeficiente es positivo y muy significativo ($p < 0,001$). Aquellos que se sienten perdidos y no saben qué hacer tienen 9.491 veces más probabilidades de buscar ayuda.

Percepción de que los procedimientos son poco claros y poco claros (Q3i3):

Este coeficiente es positivo y significativo ($p = 0,002$). Aquellos que consideran que los procedimientos no están claros tienen 6.764 veces más probabilidades de buscar ayuda.

Miedo a la divulgación (Q3i4):

Este coeficiente no es significativo ($p = 0,996$). El miedo a la divulgación no parece influir en la solicitud de asistencia ($\text{Exp}(B) = 1,003$).

Miedo a las sanciones y al impacto negativo en el trabajo (Q3i5):

Este coeficiente no es significativo ($p = 0,459$). El miedo a las sanciones no influye significativamente en la solicitud de asistencia ($\text{Exp}(B) = 0,646$).

Preocupación por la reputación (Q3i6):

Este coeficiente no es significativo ($p = 0,703$). La preocupación por la reputación no tiene un efecto significativo en la solicitud de soporte ($\text{Exp}(B) = 1,208$).

Desconfianza en la policía y el poder judicial (Q3i7):

Este coeficiente no es significativo ($p = 0,284$). La desconfianza en las autoridades no tiene un efecto significativo en la solicitud de asistencia ($\text{Exp}(B) = 1.699$).

El análisis de regresión logística muestra que ciertas percepciones y experiencias tienen una influencia significativa en la **demanda de asistencia en caso de violencia o acoso en el trabajo**.

En particular, aquellos que **se sienten perdidos y no saben qué hacer (Q3i2)**, así como aquellos que **encuentran los procedimientos poco claros y poco claros (Q3i3)**, son mucho **más propensos a buscar ayuda**.

Por otro lado, la **percepción de que pedir ayuda es una pérdida de tiempo (Q3i1)** reduce significativamente la probabilidad de pedir ayuda.

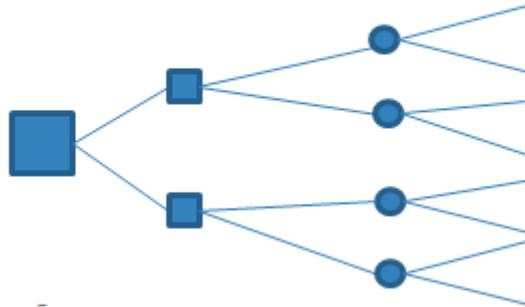
Los otros factores, aunque potencialmente importantes, no mostraron significación estadística en este análisis.

Estos hallazgos ponen de manifiesto la importancia de aclarar los procedimientos y de proporcionar un apoyo claro y accesible a las víctimas de violencia en el lugar de trabajo.

3.2 Método del árbol

Un árbol de decisión es un algoritmo de aprendizaje supervisado no paramétrico, que se utiliza tanto para tareas de clasificación como de regresión. Tiene una estructura jerárquica, una estructura de árbol, que consta de un nodo raíz, ramas, nodos internos y nodos hoja.

Arbre de decisión



Se utilizó el análisis de árbol de decisión para identificar las relaciones entre la variable dependiente (solicitud de asistencia de otras partes) y un conjunto de variables independientes. Se pueden resumir de la siguiente manera:

Variable independiente clave:

De todas las variables independientes, la única incluida en el modelo final es **Q3i2 (Te perdiste, no sabes qué hacer)**.

Esto indica que sentirse perdido y no saber qué hacer es el factor más determinante para predecir la solicitud de asistencia de otras partes en este modelo.

El árbol de decisión tiene 3 nodos, incluidos 2 nodos terminales, con una profundidad de 1.

La simplicidad del árbol sugiere que el modelo encontró una separación clara y sencilla basada en la variable Q3i2.

El hecho de que los sentimientos de pérdida y el no saber qué hacer (Q3i2) sean los únicos predictores significativos en este modelo pone de manifiesto la importancia **del apoyo y la orientación para los empleados.**

Las organizaciones deben centrarse en medidas para **ayudar a los empleados a sentirse menos perdidos y mejor informados sobre qué hacer cuando se trata de violencia en el lugar de trabajo.**

Los programas de formación y sensibilización, así como los procedimientos claros y accesibles, pueden ayudar a reducir los sentimientos de pérdida e incertidumbre, lo que podría disminuir la incidencia de la violencia física.

Se puede concluir que los análisis multivariados muestran que ciertas percepciones y experiencias influyen significativamente en la probabilidad de buscar ayuda en caso de violencia o acoso en el trabajo.

Percepciones influyentes:

La percepción de que **pedir ayuda es una pérdida de tiempo (Q3i1)** y que **los procedimientos no están claros (Q3i3)** son factores determinantes.

Los sentimientos de pérdida y de no saber qué hacer (Q3i2) son el factor más influyente en ambos análisis (regresión logística y árbol de decisión).

Se puede recomendar, en vista de lo encontrado, que sea necesario:

- Establecer estructuras de apoyo sólidas para ayudar a los empleados a navegar situaciones de violencia y acoso.
- Garantizar que los procedimientos para denunciar y gestionar los incidentes de violencia sean claros, estén bien comunicados y sean de fácil acceso.
- Desarrollar programas regulares de capacitación para informar a los empleados sobre sus derechos y los procedimientos a seguir en casos de violencia.
- Adopte un enfoque proactivo para identificar y apoyar a los empleados que se sienten perdidos o inseguros en situaciones de violencia.

Es aconsejable que todas las partes creen un entorno saludable frente a la violencia que tiene un efecto perjudicial en la sostenibilidad de la empresa, por un lado, y en el estado de salud e incluso en la vida de los trabajadores.

Medidas preventivas de seguridad y salud en el lugar de trabajo para protegerse contra la violencia y el acoso

Está claro que la violencia afecta prácticamente a todas las empresas del mundo. Esto no se limita a un lugar de trabajo específico (oficina, taller, fábrica, comercio minorista), sino que también puede manifestarse durante los desplazamientos, en las comunicaciones digitales profesionales, durante viajes laborales, eventos o actividades sociales, así como durante el teletrabajo.

Ninguna empresa es inmune a este flagelo devastador, cuyos efectos son perjudiciales para la sostenibilidad de la empresa y el trabajo decente. La violencia y el acoso tienen graves repercusiones en la salud, el bienestar y los medios de vida de los trabajadores, así como en la prosperidad de las empresas, lo que provoca una menor productividad, un aumento de los costes de sustitución, jubilaciones anticipadas y un deterioro de su imagen.

Estos comportamientos también afectan a la sociedad en su conjunto, al reducir el número de trabajadores productivos y aumentar la presión sobre los servicios sociales y los sistemas de protección social. En el futuro, estos problemas podrían agravarse debido a varios factores que cambian la naturaleza del trabajo, como las nuevas formas de contratos de trabajo, el envejecimiento de la mano de obra, la intensificación de las tareas, la vigilancia digital, el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal y también las crisis que se han experimentado en todo el mundo (crisis políticas, conflictos, guerras, COVID, cambio climático,...).

Así, la adopción por parte de la OIT del Convenio núm. 190 sobre la¹⁸ violencia y el acoso en 2019, acompañada de la Recomendación núm. 206¹⁹, representa un hito esencial en el reconocimiento internacional del derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso.

Este reconocimiento se consolidó en 2022 cuando la Conferencia Internacional del Trabajo decidió modificar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir " **un lugar de trabajo seguro y saludable** ", que es una de las estrategias clave para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta decisión también ilustra la evolución de las políticas de **seguridad y salud en el trabajo** (SST) durante la última década, marcando un cambio de la simple gestión de los riesgos de seguridad a un objetivo general de promover el bienestar físico y mental de los trabajadores.

¹⁸ <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::> (ratificado por 44 países). Túnez aún no ha ratificado la Convención.

¹⁹ <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::>

1. Marco de SST

En el artículo 4 de la Convención se hace hincapié en la importancia de adoptar un enfoque inclusivo, integrado y sensible a las cuestiones de género para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. También establece medidas preventivas específicas (artículo 9), insistiendo en la necesidad de integrar los riesgos psicosociales en las políticas de prevención. La violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales, se retroalimentan: estos comportamientos pueden ser inducidos por diversos factores individuales, sociales y organizativos, creando así un círculo vicioso en el que los riesgos psicosociales se convierten tanto en causa como en consecuencia de la violencia y el acoso. Estos fenómenos se sitúan en la intersección de factores individuales (subjetivos) y colectivos (organizativos).

Como resultado, hasta que no se aborden los factores organizacionales y otras causas subyacentes de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, estos problemas persistirán en el mundo del trabajo.

Por lo tanto, en términos de estrategias a largo plazo para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la **SST representa una de las palancas más directas** para abordar este problema. Al centrarse en el entorno laboral y adoptar un enfoque colectivo, la SST está bien posicionada para abordar las causas profundas de estos fenómenos, **proporcionar respuestas estructurales y sistemáticas y movilizar a los actores del mundo del trabajo en pos de un objetivo común: un entorno laboral libre de violencia y acoso. Este enfoque, basado en un sistema de derechos y obligaciones recíprocos entre trabajadores y empleadores, facilita la implementación de estrategias de prevención a través del diálogo social y el compromiso colectivo con la creación de lugares de trabajo seguros.**

En los 25 países examinados en un informe de la OIT²⁰, dos tercios de las disposiciones sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se encuentran en su legislación laboral y de SST. En comparación con otros enfoques normativos, la legislación en materia de SST suele ser más detallada en cuanto al desarrollo de estrategias de prevención y la definición del deber general del empleador de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Del mismo modo, **los trabajadores tienen responsabilidades complementarias, incluida la responsabilidad de colaborar en el logro de este objetivo cuidando de su propia salud y seguridad, así como de la de los demás.** En las Américas, así como en Europa y Asia Central, las disposiciones pertinentes se encuentran principalmente en la legislación laboral y de SST. En Asia y el Pacífico, así como en los Estados árabes, se ha dado prioridad a la lucha contra el acoso sexual, y los esfuerzos se han centrado en la elaboración de un marco jurídico específico.

²⁰ Informe resumido de la OIT, 22 de enero de 2024: Prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo mediante medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Al mismo tiempo, la mitad de los países analizados en el informe (OIT) han promovido el concepto de dignidad en el trabajo, que puede servir de base para el desarrollo de reglamentos y normas relativas a los factores de riesgo psicosocial, en particular los relacionados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

2. Fortalecimiento de las medidas jurídicas a través de los convenios colectivos

Los convenios colectivos son un mecanismo adicional para combatir la violencia y el acoso. De hecho, las negociadas a nivel de empresa o sector pueden desempeñar un papel clave en la aplicación de la legislación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo. Las disposiciones que prohíben y erradican la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se incorporan cada vez más a los convenios colectivos. Según el informe de la OIT, se han incluido unas 252 cláusulas sobre este tema en 95 convenios colectivos sectoriales y de empresa que abarcan 15 países.²¹

Los sectores manufacturero, de servicios públicos, agrícola, forestal y pesquero, y de transporte, logística y comunicaciones son los cuatro sectores con mayor número de convenios colectivos que contienen este tipo de cláusulas. Estas cláusulas incluyen principalmente prohibiciones generales de la violencia y el acoso (incluido el acoso sexual), principios de respeto mutuo y disposiciones que especifican las medidas que deben adoptarse en caso de incidente en el lugar de trabajo.

El análisis de estos convenios colectivos en 20 países revela que tanto los empleadores como los trabajadores están preocupados por la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y negocian cláusulas específicas para combatir estos fenómenos en el lugar de trabajo.

3. Importancia de las directrices y herramientas en la aplicación de la ley

Cualquier legislación o política nacional se aplica más fácilmente en un lugar de trabajo o empresa cuando los empleadores y los trabajadores, que son responsables de cumplir sus obligaciones de prevenir y eliminar la violencia y el acoso, disponen de medios prácticos para utilizar y hacer cumplir las leyes y reglamentos.

A este respecto, como se establece en el Convenio núm. 190, las directrices y los instrumentos desempeñan un papel crucial. El análisis de estas herramientas en 20 países seleccionados, según el informe de la OIT antes mencionado, revela que se utilizan con frecuencia para traducir la legislación sobre violencia y acoso en acciones concretas en el lugar de trabajo, ayudando a identificar e implementar las medidas de

²¹ Informe resumido de la OIT, 22 de enero de 2024: Prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo mediante medidas de seguridad y salud en el trabajo.

prevención necesarias. Estas herramientas también facilitan la comunicación y la clarificación de las disposiciones legales relacionadas con la violencia y el acoso en el trabajo, adaptándolas a las necesidades de los empleadores y los trabajadores, y navegando por el marco a menudo complejo de leyes y reglamentos.

En este contexto, como se subraya en el Convenio núm. 190, las directrices e instrumentos prácticos desempeñan un papel decisivo. La evaluación de estos instrumentos en 20 países seleccionados revela que a menudo se utilizan para traducir las disposiciones legales sobre la violencia y el acoso en acciones concretas en el lugar de trabajo, identificando las medidas de prevención necesarias y orientando su implementación. Estas herramientas también ayudan a comunicar y explicar las disposiciones legales sobre violencia y acoso, adaptándolas a las necesidades específicas de los empleadores y los trabajadores, y facilitando la navegación a través del marco legal a menudo complejo.

El análisis realizado en 20 países muestra que las directrices y herramientas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se presentan en diversas formas, como códigos de conducta, directrices, normas nacionales, programas de formación, herramientas prácticas y servicios de información y consulta. Estas directrices y herramientas tienen beneficios distintos pero complementarios.

Estos incluyen políticas en el lugar de trabajo, evaluación de riesgos, directrices sobre capacitación e información de los trabajadores y medidas para controlar los riesgos de violencia y acoso. Sin embargo, estas directrices y herramientas a veces no explotan plenamente su potencial para apoyar las medidas de implementación, ya sea porque carecen de claridad sobre cómo implementarlas o porque son incompletas y omiten ciertos tipos de violencia y acoso.

Aunque estas directrices y herramientas desempeñan un papel crucial y diverso, su disponibilidad a nivel nacional varía ampliamente. Los países con un número relativamente elevado de directrices e instrumentos tienden a centrarse más en sectores específicos, situaciones de trabajo particulares, tipos de empleo y/o formas de violencia y acoso, ofreciendo así una orientación adaptada a las necesidades de los grupos destinatarios. Además, las directrices y herramientas examinadas suelen abarcar de forma exhaustiva las principales formas de violencia y acoso, aunque existen variaciones según las regiones y los niveles de ingresos: la violencia y el acoso sexuales se abordan con mayor frecuencia en Asia y el Pacífico, mientras que la violencia psicológica y el acoso se abordan con mayor frecuencia en los países de ingresos altos. en Europa y Asia Central.

4. Diversos enfoques nacionales

Aunque los marcos de SST son uno de los vectores más eficaces para la prevención de la violencia, los enfoques adoptados por los distintos países para prevenir y erradicar estos comportamientos difieren sustancialmente.

Según el mismo informe de la OIT citado, la legislación en materia de SST en España y Túnez no menciona explícitamente la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo, su alcance es lo suficientemente amplio como para que, en principio, pueda aplicarse a estas cuestiones. Sin embargo, solo España ha validado esta interpretación mediante la publicación de directrices y herramientas exhaustivas que reconocen la violencia y el acoso como riesgos psicosociales y especifican cómo deben integrarse en los sistemas de gestión de la SST en los lugares de trabajo.

Por lo tanto, el papel de los interlocutores sociales es extremadamente importante en la medida en que permiten refinar la información pertinente y adaptarla a las necesidades específicas de los distintos sectores profesionales.

5. Importancia de un enfoque inclusivo e integrado

El Convenio c190 alienta a los Miembros a adoptar una estrategia global que sea inclusiva, integrada y sensible al género con el fin de encontrar una respuesta eficaz a la violencia en el lugar de trabajo.

Hasta ahora, varias iniciativas legislativas y normativas se han centrado en medidas correctivas y legislativas, más que en un enfoque preventivo.

Si bien las disposiciones punitivas, restaurativas y compensatorias son esenciales y no deben descuidarse, la estrategia de prevención permite a los actores del mundo del trabajo centrarse en los problemas estructurales subyacentes. Un marco de SST aborda la violencia y el acoso en el lugar de trabajo de manera más integral, tomando medidas preventivas antes de que ocurran incidentes.

Además, la legislación laboral suele abordar los factores colaterales que a menudo conducen a la violencia, como las horas de trabajo, los despidos, los salarios y la seguridad en el empleo. Un marco de SST también facilita el diálogo social y los mecanismos participativos, movilizándolo así a todos los actores del mundo del trabajo hacia un objetivo común.

No existe una solución milagrosa y única para abordar la violencia en el lugar de trabajo. Las experiencias nacionales **ponen de relieve la importancia y los beneficios de recopilar datos exhaustivos** sobre estos fenómenos, ya que esta información permite a las autoridades públicas y a los interlocutores sociales identificar tendencias, supervisar, evaluar y ajustar las respuestas jurídicas y políticas según sea necesario.

Incluso en países con un marco jurídico sólido sobre la violencia, así como con directrices y herramientas exhaustivas, las organizaciones pueden enfrentarse a dificultades para utilizar estos instrumentos de forma eficaz y desarrollar soluciones adaptadas a sus problemas específicos. Son varios los factores que pueden dificultar este proceso, que van desde la falta de recursos hasta los procesos de trabajo paralelos que requieren importantes recursos.

Por lo tanto, se está volviendo esencial proporcionar información más elaborada y adaptada, así como servicios de apoyo y asesoramiento individualizados para empleadores y trabajadores. Además, debido a los cambios en las condiciones de trabajo y a la aparición de nuevos riesgos psicosociales, las respuestas jurídicas y políticas eficaces requieren un seguimiento y una evaluación continuos, así como ajustes para adaptarse a estos nuevos desafíos.

Buenas Prácticas y Recomendaciones

1. Desarrollo de una política corporativa sobre violencia y acoso laboral

Toda empresa debe tener una política confiable y actualizada sobre la violencia para evitar los costos ocultos de un clima social desfavorable y dañino. Debe elaborarse en consulta entre los trabajadores representados por su sindicato y los directivos de la empresa. Esta política no tiene por qué ser demasiado detallada o complicada, especialmente para las pymes, y puede integrarse en otras políticas, como la SST o la promoción del bienestar de los empleados. Deben instituir un proceso para que los empleados expresen sus preocupaciones y se ocupen de cualquier comportamiento inaceptable, incluso si no constituye una violación de la ley.

En la guía de la OIT de este año, se pueden tener en cuenta las siguientes medidas para implementar una política empresarial confiable:

Consideraciones a la hora de elaborar una política corporativa sobre violencia y acoso (OIT)

1. Una declaración de compromiso de la alta dirección.
2. Definiciones y ejemplos de los distintos tipos de violencia y acoso en el trabajo y de las conductas y comportamientos inaceptables, incluidos los comportamientos físicos, psicológicos y sexuales, por parte de los empleados internos y de terceros.
3. Una breve descripción del impacto de la violencia y el acoso en el trabajo y cómo pueden tener un efecto perjudicial en el personal y la empresa.
4. Una declaración de que no se tolerará ninguna forma de violencia, comportamiento discriminatorio o acoso contra un empleado, gerente, cliente, proveedor, contratista o cualquier otra persona en el lugar de trabajo y que cualquier persona que exhiba dicha conducta o comportamiento está sujeta a medidas disciplinarias. o incluso el despido.
5. Un resumen de los derechos y responsabilidades de los empleados y empleadores en relación con la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.
6. Un resumen de las medidas proactivas adoptadas por la empresa, incluido un programa de prevención de la violencia y el acoso y formación para directivos, supervisores y personal.
7. Información sobre los procedimientos para las quejas e investigaciones, incluida la afirmación de que todos los informes y quejas relacionados con la violencia y el acoso se tramitan sin demora.
8. Una cláusula que garantiza que las investigaciones se llevarán a cabo de manera justa y que toda la información recopilada será tratada de manera confidencial.
9. Medidas para proteger a los denunciantes, víctimas, testigos y denunciantes de represalias o represalias.

10. Las modalidades de implementación, revisión y seguimiento de la política.

Fuente: Adaptado de la Recomendación n.º 206 (párrafo 7, letras a) a g)) y ACAS 2014.²²

2. Implementación de la política de la empresa

1. Información y comunicación

El primer paso en la implementación es darlo a conocer a todas las partes interesadas (personal, clientes, proveedores, intermediarios, etc.). Para ser eficaz, esta política debe aplicarse sistemáticamente, ser fácilmente accesible y ser asimilada por todos los trabajadores, incluidas las personas pertenecientes a minorías culturales o lingüísticas, como los trabajadores migrantes o las personas en dificultades. Se puede popularizar a través de tabloneros de anuncios, carteles, la intranet, reuniones de equipo o sesiones informativas del personal.

2. Capacitación del personal

La capacitación sobre violencia y acoso laboral es un requisito, no una tarea opcional. Permite fortalecer la política de la empresa y la cultura que permite escuchar a todas las víctimas de violencia.

El desarrollo de enfoques y metodologías de capacitación eficaces, como la sensibilización de los miembros del personal, sus habilidades de gestión de conflictos o el desafío de las normas sociales dañinas que pueden afectar el lugar de trabajo, puede ser útil para prevenir la violencia y el acoso²³.

La capacitación puede incluir, pero no se limita a:

- ➔ Leyes aplicables relativas a la violencia, incluida la violencia y el acoso basados en la discriminación y la exclusión;
- ➔ Cómo identificar y evaluar los peligros y riesgos inherentes
- ➔ Gestión de conflictos y crisis en el lugar de trabajo y métodos de resolución de problemas
- ➔ Estrategias para crear un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo

3. Gestión y Evaluación de Riesgos

Los empresarios deben realizar periódicamente una evaluación exhaustiva de los riesgos presentes en el entorno de trabajo y eliminarlos o minimizarlos en la medida de lo posible. El éxito de cualquier programa de SST depende de una estrecha colaboración entre los empleados y los empleadores para identificar los

²² Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para los empleadores (OIT 2024)

²³ Informe de la OIT sobre Violencia y Acoso 2020.

peligros potenciales y evaluar los riesgos asociados. Si bien la evaluación, la gestión y la reducción de riesgos son responsabilidad de los gerentes, los empleados, con su profundo conocimiento de las instalaciones, los procesos operativos y las amenazas potenciales, desempeñan un papel fundamental en la identificación de riesgos en el lugar de trabajo.

Después de identificar los peligros, los empleadores deben evaluar los riesgos asociados en consulta con los empleados para determinar la probabilidad de que una persona se vea afectada por estos peligros y cuál es el riesgo resultante de violencia y acoso.

3. Procedimientos de Quejas y Reportes

1. Fomentar la denuncia de casos de violencia

Según la OIT, los²⁴ casos de violencia y acoso en el trabajo no siempre se denuncian, ya que los trabajadores pueden ser reacios a hacerlo. Esta reticencia está especialmente presente cuando dudan de la eficacia de la denuncia o de la protección de su confidencialidad, o cuando temen que la denuncia de un incidente pueda poner en peligro sus perspectivas laborales o profesionales (un resultado evidente en el análisis cuantitativo).

Por ejemplo, los empleadores deben crear un entorno de apoyo en el que los trabajadores se sientan seguros para hablar de sus preocupaciones sobre la violencia y el acoso, o para denunciar incidentes. Con el fin de alentar a los empleados a denunciar los casos de violencia y acoso, es esencial desarrollar procedimientos para informar y presentar quejas en colaboración con los trabajadores o sus representantes, y comunicarlos a todo el personal. Los empleadores deben asegurarse de que el personal sepa cómo denunciar amenazas o actos de violencia y acoso, así como a quién contactar.

2. Tramitación de reclamaciones

El mecanismo de denuncia debe estar bien establecido dentro de la empresa y, sobre todo, bien definido especificando las prerrogativas de cada parte. Este tipo de quejas deben tratarse con un mayor grado de cautela y cautela, debido a la sensibilidad, confidencialidad y vulnerabilidad de las partes involucradas, particularmente si el presunto autor es el director o supervisor del denunciante.

²⁴ Informe de Violencia 2024 citado anteriormente.

Los líderes deben tomar en serio las quejas de violencia y acoso y llevar a cabo una investigación pronta y objetiva para determinar la causa y tomar las medidas adecuadas. Ciertas conductas, como la agresión física, la agresión sexual y el acoso, también son delitos penales que deben denunciarse a partes y autoridades externas, como la policía o los reguladores de la seguridad y la salud en el trabajo, de conformidad con las leyes o reglamentos. En tales casos, la seguridad y el bienestar de la víctima, o de cualquier otra persona involucrada, incluidos los denunciantes y los compañeros de trabajo, siempre deben ser una prioridad.

3. Privacidad y protección contra represalias

El respeto de la confidencialidad de todas las partes involucradas debe aplicarse estrictamente a lo largo de toda la investigación. El empleador debe evitar revelar los nombres del denunciante o presunto autor a menos que sea necesario para los fines de la investigación, para la implementación de medidas correctivas o según lo exija la ley.

El miedo a las represalias es una de las principales razones por las que una víctima no denuncia la violencia o el acoso. El Convenio núm. 190 aconseja la protección contra cualquier forma de victimización o represalia contra los denunciantes, víctimas, testigos y denunciados. La protección de los denunciantes contra las represalias es un principio fundamental para garantizar la seguridad y la eficacia de la denuncia, los procedimientos de denuncia y los mecanismos de solución de controversias.

De hecho, es crucial garantizar que las víctimas o denunciantes no sufran más victimizaciones o castigos, y proteger a los denunciantes, víctimas, testigos y denunciados de posibles represalias. Estas medidas incluyen el mantenimiento de la confidencialidad de la identidad del denunciante, la concesión de licencias o la organización de un traslado a otro lugar de trabajo o puesto, garantizando al mismo tiempo que estas disposiciones no se perciban como sanciones contra la víctima o el denunciante.

El empleador debe proporcionar a las víctimas, en particular de agresión física o sexual, acoso sexual o intimidación reiterada, el apoyo y la asistencia que necesiten²⁵.

4. El papel del diálogo social

El diálogo social constructivo entre empleadores y empleados puede ser una herramienta poderosa para promover y fortalecer el bienestar físico y mental de los trabajadores, en particular mediante la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo²⁶. Por lo tanto, cuando mejoramos las relaciones en el lugar de trabajo y construimos una cultura de comprensión mutua, confianza y respeto, solo

²⁵ El artículo 10 b) v) del Convenio núm. 190 se refiere a "medidas de apoyo jurídico, social, médico y administrativo para los querellantes y las víctimas".

²⁶ Informe de la OIT 2020

podemos prevenir muchos casos de violencia y acoso, permitiendo que todo el personal trabaje unido en un entorno pacífico, seguro y saludable.

El diálogo social entre sindicatos y empleadores, incluida la negociación colectiva y la cooperación, desempeña un papel indiscutible en la mejora de la eficacia de las políticas e iniciativas para prevenir la violencia y el acoso, al fortalecer la participación y la apropiación de los empleados.

Conclusión general

Durante este estudio, realizado por la UGTT en colaboración con la FONDATION 1 MAI CCOO, se buscó explorar la prevalencia, formas y consecuencias de la violencia en el lugar de trabajo hacia las mujeres. El objetivo era proporcionar una base empírica sólida para informar las políticas y prácticas destinadas a abordar la violencia en el lugar de trabajo y promover la igualdad de género.

Durante este estudio se desarrollaron varios datos, entre ellos:

Prevalencia y naturaleza de la violencia

Para ello, fue posible distinguir la violencia psicológica, en la que una gran proporción de las mujeres entrevistadas relataron haber sufrido formas de violencia psicológica, como acoso moral, insultos, prohibición de formación y promoción y desvalorización sistemáticas. Esta es **la forma más común de violencia y tiene efectos nocivos en la salud mental de las víctimas.**

En cuanto a los otros dos tipos, a saber, la violencia física y la violencia sexual, aunque menos frecuentes que la violencia psicológica, siguen siendo motivo de preocupación. **Las agresiones físicas, los tocamientos no deseados y el acoso sexual son violaciones graves de los derechos de las mujeres en el trabajo y destruyen la vida profesional y privada de las mujeres víctimas.**

Esto genera costos exorbitantes para las empresas y el sector público, lo que también tendrá un impacto negativo en los ingresos de los trabajadores en general, y en las inversiones productivas.

Este estudio también trató de dilucidar los determinantes de la violencia:

Se comprobó que:

Para la percepción de la inutilidad de los esfuerzos de asistencia (Pregunta Q3i1): Las mujeres que sienten que **pedir ayuda es una pérdida de tiempo son significativamente menos propensas a buscar ayuda.** Esta sensación de inutilidad puede atribuirse a experiencias pasadas **de ineficiencia institucional** o respuestas inadecuadas.

Para los sentimientos de pérdida y desorientación (pregunta Q3i2): Las mujeres que se sienten **perdidas y no saben qué hacer son mucho más propensas a buscar ayuda.** Esta variable pone de relieve la importancia **de la claridad y la disponibilidad de información sobre los procedimientos de presentación de informes y apoyo.**

Para procedimientos poco claros y ambiguos (Q3i3): **la percepción de que los procedimientos son poco claros y poco claros aumenta la probabilidad de buscar ayuda.** Esto indica que los procedimientos bien definidos y comunicados pueden alentar a más mujeres a denunciar los incidentes de violencia.

En cuanto al impacto en las víctimas, las consecuencias de la violencia laboral son profundas y multidimensionales. Incluyen impactos negativos en la salud mental y física, deterioro del bienestar general, disminución de la satisfacción laboral y disminución del rendimiento laboral. Los síntomas de estrés, ansiedad y depresión son comúnmente reportados por las víctimas.

En cuanto a las reacciones de las instituciones e institutos públicos, las respuestas institucionales a los incidentes de violencia son percibidas como **insuficientes** por la mayoría de las víctimas. A menudo se considera que los procedimientos de denuncia **son poco claros e ineficaces**, lo que disuade a las víctimas de buscar ayuda. Esta situación se **ve agravada por la desconfianza en las autoridades y la falta de confianza en la eficacia de los recursos disponibles**.

Y esto es un verdadero obstáculo para que el ordenamiento jurídico civil gestione estas situaciones tan complicadas.

Lejos de proporcionar un enfoque prescriptivo, todavía hay muchas medidas que deben tomar todas las partes para abordar este problema:

En primer lugar, **se deben fortalecer las políticas de protección**: es imperativo fortalecer las políticas existentes e introducir otras nuevas para proteger a las mujeres de la violencia en el trabajo. Esto incluye la aplicación estricta de las leyes existentes, así como el desarrollo de nueva legislación para llenar los vacíos identificados después de hacer un diagnóstico de las leyes existentes y aprovechar las experiencias piloto de los países que han tenido éxito en su viaje.

En segundo lugar, debemos pensar en **mejorar los mecanismos de apoyo**: las empresas e instituciones deben poner en marcha **mecanismos de apoyo sólidos y accesibles para las víctimas** de la violencia. Esto incluye **servicios de asesoramiento, líneas de ayuda y protocolos claros para informar y gestionar incidentes**.

En tercer lugar, es conveniente lanzar continuamente **campañas de sensibilización y formación**. Es necesario intensificar las campañas de concienciación **para cambiar las actitudes sociales y reducir la tolerancia hacia la violencia**. Además, se deben desarrollar programas de formación periódicos **para informar a los empleados de sus derechos y de los procedimientos que deben seguirse en caso de violencia**.

En segundo lugar, se debe garantizar la participación de las partes interesadas: se necesita un enfoque colaborativo que involucre a empleadores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y agencias gubernamentales para crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso. **El compromiso político y el apoyo financiero son esenciales para la aplicación efectiva de las recomendaciones**.

Por último, la necesidad y la necesidad de establecer mecanismos de **investigación y evaluación continuas**: de hecho, es crucial continuar la investigación sobre la violencia en el trabajo para comprender mejor **su dinámica e impactos**. Deben

establecerse mecanismos de evaluación continua para **ajustar las estrategias de prevención y apoyo** de acuerdo con las necesidades cambiantes de las víctimas.

Este estudio puso de relieve la gravedad y el alcance de la violencia laboral contra las mujeres en Túnez. Los resultados de esta encuesta, así como los resultados de la encuesta de la OIT realizada en 2022, muestran claramente que se necesitan esfuerzos concertados para abordar esta cuestión de manera holística y sistémica.

Mediante el fortalecimiento de las políticas de protección, la mejora de los mecanismos de apoyo, el aumento de la concienciación y la participación de todas las partes interesadas, es posible crear un entorno de trabajo en el que las mujeres puedan ejercer sus derechos y desarrollar su potencial sin temor a la violencia o el acoso.

Abordar la violencia en el trabajo no es solo una cuestión de justicia social, sino también un imperativo para el desarrollo económico y el bienestar de la sociedad en su conjunto. Debemos luchar contra esta violencia con toda determinación, como lo hacemos para luchar contra los males de la economía (inflación, desempleo, déficit,..) y los virus biológicos que se han propagado en los últimos años.

Considerar que la violencia en el lugar de trabajo es un virus real que debe combatirse seriamente, como lo hicimos con el covid19, será sin duda el mejor enfoque efectivo para eliminarlo del espacio profesional y público.

El compromiso continuo y la acción decidida de todas las partes involucradas son esenciales para hacer realidad esta visión...

Bibliografía

Publicaciones de la OIT

Experiencias sobre la violencia y el acoso en el trabajo: primera encuesta mundial de la OIT 2023

Informe de la OIT 2020

normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::

[Violencia y acoso en el mundo del trabajo | Organización Internacional del Trabajo \(ilo.org\)](#)

OIT. 2022. Violencia y acoso en el lugar de trabajo: una guía práctica para empleadores.

OIT. 2021. Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 (versión pdf) (versión interactiva)

OIT. 2021. "Cómo promover la inclusión de la discapacidad en los programas de prevención, abordaje y eliminación de la violencia y la

Acoso en el mundo del trabajo", nota informativa de la OIT

OIT. 2021. Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus): Preguntas frecuentes, 18 de abril de 2021 - versión 3.0

OIT. 2020. Lugares de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso.

OIT. 2020. Serie de Informes Técnicos: Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo:

Nota 1: "El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en resumen"

Nota 2: "Acoso sexual en el mundo del trabajo".

Nota 3: "La violencia doméstica y sus repercusiones en el mundo del trabajo".

Nota 4: "Violencia y acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo".

Nota 5: "Violencia y acoso relacionados con el VIH en el mundo del trabajo".

OIT. 2020. Algunos Acuerdos Mundiales para Poner Fin a la Violencia y el Acoso en el Trabajo.

OIT. 2020. "Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190): 12 posibles contribuciones a la

La COVID-19 y la recuperación", Nota informativa de la OIT, mayo.

OIT. 2020. "Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso: Informe de políticas para las organizaciones de trabajadores".

OIT. 2020. "Nota de orientación sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento", noviembre.

OIT y ONU Mujeres. 2019. Manual: Abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo.

OIT. 2019. Poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ILC.108/V/2A. (Informe Azul)

OIT. 2018. Poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ILC.108/V/1. (Informe Marrón)

OIT. 2018. Poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ILC.107/V2. (informe amarillo)

OIT. 2017. Poner fin a la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, ILC.107/V/1. (informe blanco)

- Anderson K.L. y Umberson D., (2001). "Gendering Violence: Masculinity and Power in Men's Accounts of Domestic Violence", *Gender and Society*, vol. 15, no. 3, 358-380.

- Beauvois J.-L., Deschamps J.-C. (1996). De las actitudes a las atribuciones. Sobre la construcción de la realidad social. Grenoble, PUG.

- BECK, Robert. y MADOEUF Anna. (Ed.), *Divertissements et loisirs dans les sociétés urbaines à l'époque moderne et contemporaine* (actas de una conferencia del mismo título organizada en la Université François-Rabelais de Tours, 15-17 de mayo de 2003. Tours), Presses universitaires François Rabelais, Collection Perspectives historiques; 2005.

- Becker Howard, Forasteros. *Études de sociologie de la déviance*, París, Métailié, 1985.

- Ben Jémia, M. (2011). El levantamiento de las reservas a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, pero no el mantenimiento de la declaración general, Asociación Tunecina de Mujeres Democráticas con el apoyo del UNFPA.

- Bereni Laure, Chauvin Sébastien, Jaunait Alexandre y Revillard Anne, *Introducción a los estudios de género*, Bruselas, De Boeck, 2ª ed., 2012.

CREDIF y ONU Mujeres (2016). *Violencia de género en espacios públicos en Túnez*. Éditions du CREDIF, Túnez. [http://maghreb.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2017/01/la-violence-fondee-sur-le-genre-dans-l-espace-public en Túnez](http://maghreb.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2017/01/la-violence-fondee-sur-le-genre-dans-l-espace-public-en-Tunez)

- G. BOUVILLE, E. CAMPOY, "Un enfoque organizativo del acoso moral", @GRH, 2012, n.º 4, Proyecto COMPAVHT de la OIT Capacitar a los interlocutores sociales para abordar mejor la violencia 2024

- Sana Ben Achour, : *LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: ¿QUÉ DESAFÍOS HAY EN 2017?*

- ONFP (2010), *Encuesta Nacional sobre la Violencia contra las Mujeres en Túnez*.

- ONFP (2007), *Violencia de género en Túnez: situación actual*

Webografía

https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw7s20BhBFEiwABVIMrb8_uQG7OH-rDe6GERoJDk74M1XoJdNIqdZx4xLKrI1zwtPBYvCLRRoCtFwQAvD_BwE

<https://www.ins.tn/sites/default/files-ftp1/files/publication/pdf/Enqu%C3%AAt%20nationale%20de%20la%20violence%20%C3%A0%20l'E2%80%99%C3%A9gard%20des%20femmes%202022.pdf>

http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2022/10/Rapport-loi-58_2021_fini-web-oct22.pdf

<http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2022/10/guide-des-centres-vectoris%C3%A9-red.pdf>

[1 Túnez Violencia mujeres 2016 Sana Ben Achour VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: LAS LEYES DE GÉNERO](#)

[Ley Orgánica N° 2017-58 de 11 de agosto de 2017](#)

¹ <https://www.undp.org/fr/tunisia/blog/violence-basee-sur-le-genre-en-tunisie-comment-les-victimes-parcourent-elles-un-chemin-seme-dembuches>

<https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/letude-marche/determiner-sa-strategie/swot-loutil-danalyse-strategique->

[developper#:~:text=L'analyse%20SWOT%20vous%20permet,tout%20en%20renfor%C3%A7ant%20vo tre%20comp%C3%A9titivit%C3%A9.](#)