



Formació:

Detectem principis d'assetjament sexual i laboral

Objectius de la sessió:

- Entendre què és l'assetjament
- Reconèixer les diferents formes (laboral, sexual i per motiu de sexe, gènere o identitat)
- Conèixer les responsabilitats individuals i col·lectives dins l'empresa
- Saber com actuar i a qui recórrer

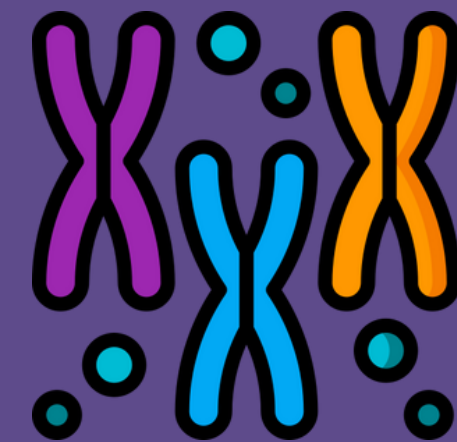


SEXE

- Característiques físiques i genètiques
- Tradicionalment: Masculí o femení
- Exclou persones intersexuals (no encaixen en la binària)



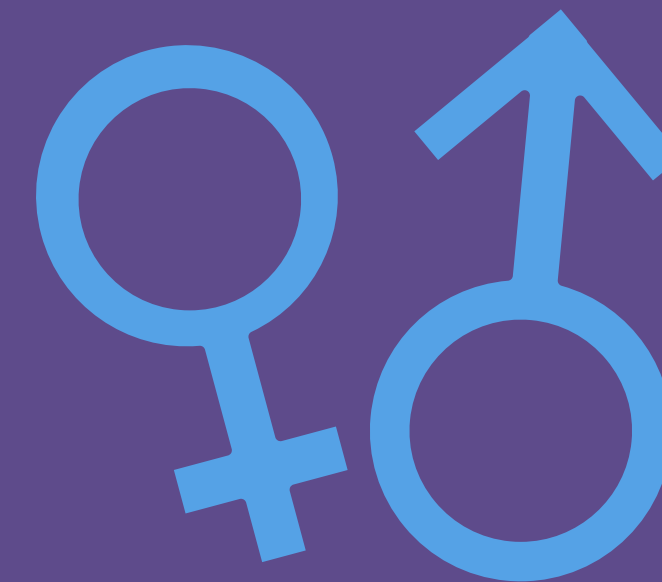
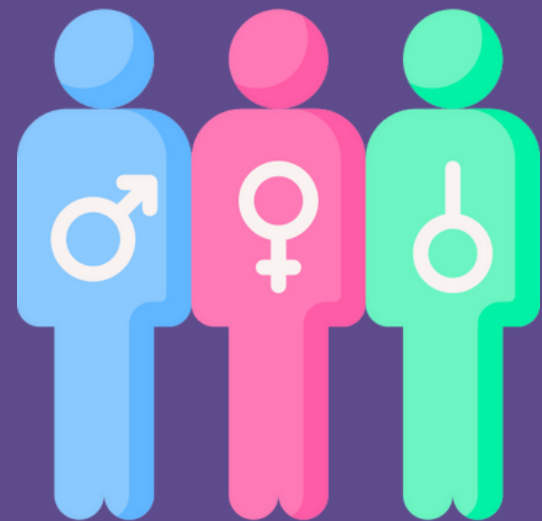
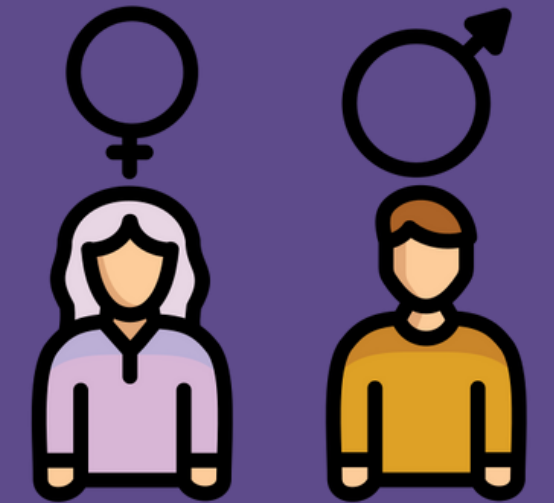
- Cromosomes
- Òrgans reproductius i genitals
- Hormones





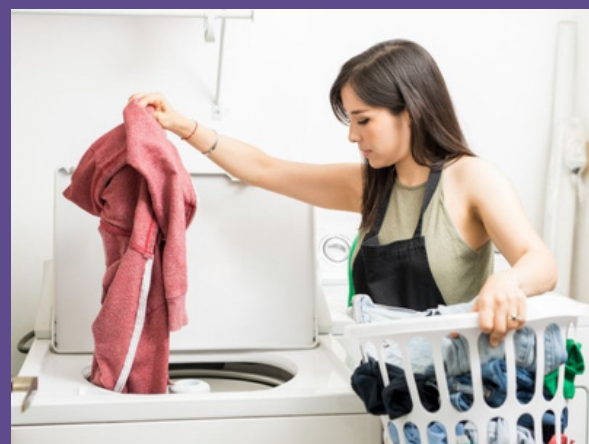
GÈNERE

- Constructe social i cultural
- Defineix rols, comportaments i identitats considerats apropiats segons la societat
- La societat imposa com actuar segons el sexe amb el qual neixes



Rols de gènere

- Normes i expectatives socials i culturals.
- Defineixen què es considera femení o masculí.



Dones



Reproducció (cures)
Expressivitat emocional
Caràcter conciliador
Criança



Homes



Producció
Intel·ligència, agressivitat i
poca expressivitat
emocional
Sustentació econòmica



Marc conceptual

Estereotips de gènere

- Creences socials derivades dels rols de gènere.
- Determinen com “han de comportar-se” dones i homes.

Dones



Emocionals
Dèbils
Prudents
Empàtiques
Cuidadores
Dependents

Homes

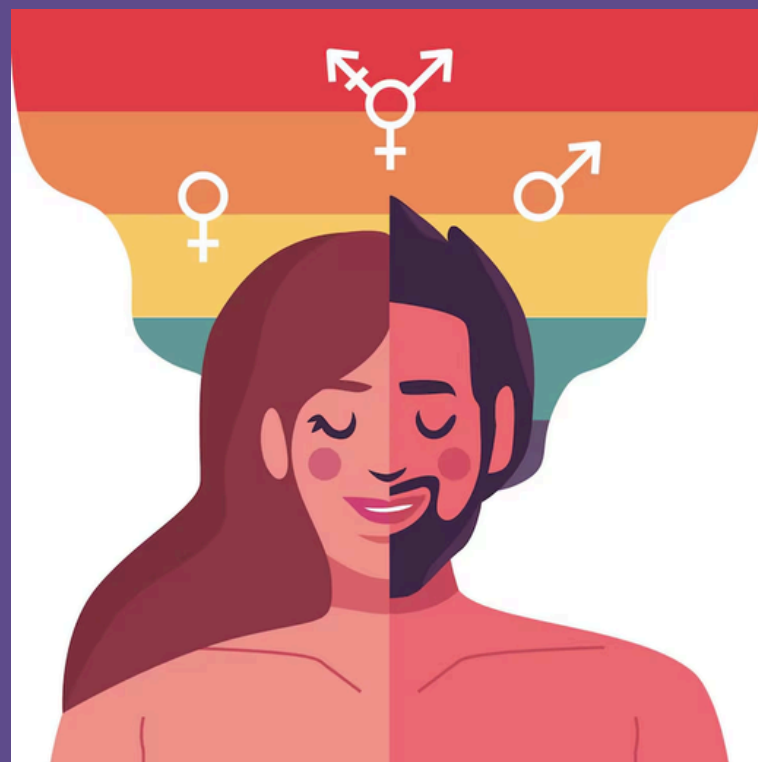


Independents
Forts
Líders
Agressius
Competitius
Valents

Identitat de gènere



- Vivència interna de la pròpia identitat en relació amb el gènere.
- Pot coincidir o no amb el sexe assignat al néixer.



Expressió de gènere

Representació externa del gènere.

- Expressió corporal
- Expressió verbal
- Aspecte

Orientació sexual

Capacitat d'atraure's emocional, afectiva o sexualment cap a un gènere, diversos gèneres o cap.



- **Heterosexual:** Atracció a persones de gènere diferent del propi
- **Homosexual:** Atracció cap a persones del mateix gènere
- **Bisexual:** Atracció cap a persones de més d'un gènere
- **Asexual:** Absència d'atracció sexual cap a altres persones



Assetjament laboral/mobbing

Accions verbals o psicològiques repetides que humilien, ofenen o intimiden.

Vertical

Abús de poder d'una persona amb un càrrec superior.

- Difondre rumors
- Desqualificar la feina d'un/a treballador/a sistemàticament
- Fer crítiques públiques

Horitzontal

Entre persones treballadores del mateix nivell jeràrquic

- Humiliacions
- Supervisar de forma invasiva
- Sancionar injustament
- Aïllar o fer el buit

Mixt

Implica persones de diferents nivells jeràrquics



Assetjament sexual

- Comportament verbal o físic de caràcter sexual que atempta contra la dignitat d'una persona.
- Crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament d'intercanvi quid pro quo:** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball
- **Assetjament ambiental:** Comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc



Verbal

- Difondre rumors , preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Parlar en to sexual
- Utilitzar sobrenoms o termes carinyoso amb connotacions sexuals

No verbal



- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- Enviar imatges íntimes propies no sol·licitades
- Gestos obscens.
- Mirades lascives al cos.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Missatges amb contingut sexual no sol·licitat

Físic



- Contacte físic no sol·licitat (tocs, pessics, massatges, petons, abraçades).
- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Tocar òrgans sexuals intencionada o “accidentalment”.
- Agresions físiques de caràcter sexual

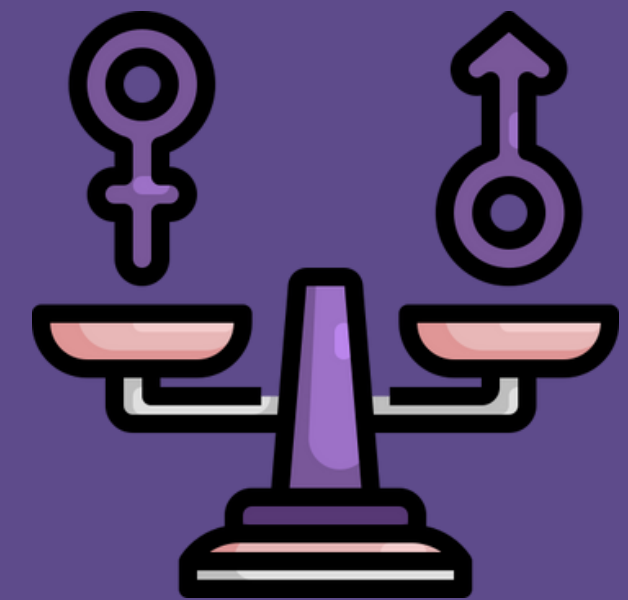
Assetjament per raó de sexe o gènere

- Conducta basada en sexe, gènere o identitat sexual.
- Té com a objectiu atemptar contra la dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.



Exemples:

- Actituds condescendents o paternalistes
- Conductes discriminatòries pel sexe, gènere o orientació sexual.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora
- Bromes, humor sexista o comentaris ofensius.
- Ridiculitzar habilitats, capacitats o feina segons gènere.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe
- Assignar tasques per sota de la capacitat professional.
- Tracte desfavorable per embaràs, maternitat o paternitat.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona



Marc legal i obligacions de l'empresa

- L'assetjament sexual i per raó de gènere és considerat discriminació.
- Llei orgànica 3/2007: garanteix igualtat efectiva entre dones i homes; obliga a prevenir i actuar davant assetjament.
- Decret de Llei 17/2015 (Catalunya): amplia el marc estatal; obliga a protocols, formació i canals de denúncia.
- Obligacions de l'empresa: entorn segur i lliure de violència, protocols actius, formació del personal i canals confidencials de denúncia, acompanyament davant dels Mossos d'Esquadra, Oferir suport jurídic i qualsevol tipus de suport que la persona treballadora necessiti



Efectes sobre la personas afectada

- **Salut mental:** Estrès, ansietat, fòbies, atacs de pànic o depressió, trastorns del son, etc
- **Salut física:** Es poden desenvolupar dolors, reaccions, entre d'altres per causa de la somatització.
- **Baixa autoestima, descens de la motivació, canvis a nivell relacional**



Davant qualsevol forma d'assetjament, la resposta ha de ser clara: **tolerància zero**. La **responsabilitat de mantenir un entorn segur és compartida** per totes les persones de l'organització.

Efectes sobre l'organització i equip de treball

- Disminució de la productivitat
- Major absentisme i rotació de personal
- Deteriorament de l'ambient laboral
- Mala imatge pública
- Pèrdua de subvencions i ajudes
- Costos legals
- Pèrdua de valors



Davant qualsevol forma d'assetjament, la resposta ha de ser clara: **tolerància zero**. La **responsabilitat de mantenir un entorn segur és compartida** per totes les persones de l'organització.

Qui té més risc de patir assetjament?

- Dones soles amb responsabilitats familiars
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina
- Dones amb discapacitat
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines
- Col·lectiu LGBTIQ+



Qui té més risc de patir assetjament?

- Feines amb exposició al públic.
- Treball solitari, nocturn o a domicili.
- Sector turístic, sector sanitari (enfermeres)
- Situació laboral precària.
- Centres mitjans (20-250 treballadors/es) i grans (>250).

La prevenció s'adapta a cada entorn laboral i riscos específics de cada feina. Les mesures preventives s'han d'adaptar al context concret per ser efectives.



Si pateixes assetjament

- **Sol·licitar informació**

- **Consultar el Servei** d'Informació i assessorament de l'Institut de la Dona ☎ 900191010
- **Sol·licitar assessorament a les persones representants sindicals**
- Tramitar una **queixa** a l'empresa a través del **canal de denúncies** (al Protocol d'assetjament)
- Per a persones amb **discapacitat auditiva/parla**: Utilitzar **l'App Telesor**
- Per a **consultes no jurídiques**: ✉ inmujer@inmujer.es
- Compartir la situació amb **persones de confiança**
- Si afecta a la teva salut, **anar al metge** i, si cal, **demanar la baixa laboral**



Presentar una denúncia

- A **Inspecció de Treball**, descarregant el model de denúncia des de la seva web.
- A **comissaria** o **jutjat de guàrdia**
- **!** Les denúncies **no són anònimes** i només pot denunciar la **persona afectada**.
- **Cap represàlia** per part de l'empresa o de l'assetjador (Llei Orgànica 3/2007)

Passos recomanats per testimonis o responsables jeràrquics

- Comunica sense revictimitzar (Evitar preguntes que tornin a exposar al maltractament)
- Activar el canal intern i seguir el procediment de denúncia
- Oferir suport emocional i garantir confidencialitat



Comunicació respectuosa i inclusiva

Principis bàsics

- Tracte igualitari i digne.
- Escolta activa i empatia.
- Tolerància zero a comentaris ofensius o sexistes.
- Ús correcte del nom i pronoms.
- Llenguatge inclusiu.
- Respectar espai personal i evitar comentaris físics.



Comunicació respectuosa i inclusiva

Clima i lideratge:

- Promoure espais de diàleg segurs i sense represàlies.
- Formar en comunicació assertiva i gestió de conflictes.
- Fer campanyes internes sobre respecte i convivència.
- Responsables com a model de conducta.
- Detectar i corregir conductes inapropiades.
- Revisar i actualitzar protocols de prevenció.



Un treballador comenta sovint davant de companyes i companys l'aparença física d'una companya, fent bromes sobre la seva vestimenta i vida sexual.

Quin tipus d'assetjament és?

Quins canals s'haurien d'activar?

Com pot afectar a la persona assetjada?

Una treballadora embarassada veu com li retiren tasques rellevants i se li assignen altres menors, amb comentaris sobre “no poder seguir el ritme”.

Quin tipus d'assetjament és?

Com hauria d'actuar l'empresa?

Quin impacte pot tenir sobre la seva carrera?

Un treballador gai és exclòs de reunions importants i activitats socials mentre companys heterosexuals sí que hi participen.

Quin tipus d'assetjament és?

Què hauria de fer la persona afectada?

Com es pot prevenir aquest tipus d'assetjament?

Un company fa bromes contínues sobre les capacitats de les dones per cuidar fills i gestionar la casa.

Quin tipus d'assetjament és?

Quin impacte te?

Quina resposta pot donar l'equip o l'empresa?

Un superior demana a una treballadora que accepti sortides fora de l'horari laboral amb connotació sexual per millorar la seva posició a l'empresa.

Quin tipus d'assetjament és?

Quines mesures ha de prendre l'empresa?

Quins canals legals o interns ha de seguir la persona?

Un grup de companyes burla i ridiculitza una altra treballadora per considerar-la diferent

Quin tipus d'assetjament és?

Quin rol té la direcció?

Com es podria resoldre el conflicte sense revictimitzar?

Un supervisor menysté constantment les propostes d'una persona treballadora i li assigna tasques per sota de la seva capacitat.

Quin tipus d'assetjament és?

Com s'hauria de gestionar?

Quins efectes pot tenir sobre la salut mental?

Un company envia missatges amb contingut sexual i bromes ofensives a través de correu i xat, després de l'horari laboral

Quin tipus d'assetjament és?

Com documentar les proves?

Quins protocols interns s'haurien d'activar?

Una persona trans observa que els companys/es i el/la superior continuen utilitzant el seu nom anterior i pronoms incorrectes, malgrat haver comunicat el canvi.

Quin tipus d'assetjament és?

Com es pot protegir la persona afectada?

Quines mesures hauria de prendre l'empresa?

Crear entorns segurs i respectuosos és una responsabilitat compartida

