

# ÉS ASSETJAMENT?

No n'estic segura.

Algunes opcions:

- » Pots adreçar-te a una persona de confiança que t'escolti i t'entengui.
- » Pots consultar els teus dubtes a la persona de referència del protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe de la teva empresa.
- » Pots buscar informació: als sindicats, al punt d'atenció en violència masclista del teu ajuntament, a una associació especialitzada.

Sé que és assetjament, però sento que d'alguna manera és culpa meva i intento sortir-me'n sola.

*"Penso que potser és una qüestió meva i estic exagerant, que he provocat la situació o que serà un comportament passatger i se'n cansarà/n"*

Cal tenir present que les manques de respecte no són mai culpa de qui les rep i que la direcció té l'obligació de garantir un ambient de treball segur. Les situacions d'abús de poder no es resolen de manera espontània, sinó que, al contrari, l'assetjament provoca aïllament i soledat.

Algunes opcions:

- » Pots informar-te sobre què és l'assetjament i quins són els teus drets al respecte i adreçar-te, si cal, a institucions o entitats especialitzades alienes a l'empresa. Pots informar-te sobre si hi ha i com funciona el protocol a la teva empresa.
- » Pots guardar proves sobre les situacions viscudes (missatges, vídeos, trucades...) per si, finalment, decideixes comunicar-ho o denunciar-ho.
- » Si t'està afectant la salut, pots explicar-ho a la teva metgessa o metge i demanar-li que en quedi constància.

He viscut assetjament sexual o per raó de sexe. Ho vull comunicar o denunciar, però tinc dubtes.

*"Tinc por de perdre la feina o d'empitjorar les meves condicions de treball. Em fa patir ser assenyalada o que les persones del meu entorn no em donin suport. No vull que l'actuació es faci pública"*

Aquestes pors tenen fonament, ja que es tracta d'un procés complex i dur. Per això és millor no viure'l sense suports personals i professionals especialitzats.

Tingues en compte:

- » L'empresa té l'obligació de tenir un protocol per abordar aquestes situacions.
- » Els protocols estableixen terminis màxims per a investigar i actuar.
- » El procediment s'ha de portar a terme garantint el dret a la intimitat de totes les persones afectades.
- » La persona de referència o representant sindical et poden informar dels drets i dels possibles escenaris, si ho comuniqués o denúncies.

MÉS ENLLÀ DE L'EMPRESA, TENS ALTRES VIES

- » Inspecció de Treball
- » Servei d'Atenció a la Víctima dels Mossos d'Esquadra

# HI HA UN CAS D'ASSETJAMENT

És una sospita? Tres passos per actuar:

1

Evita la teva complicitat

- » Atura els rumors, comentaris o bromes que poden tenir un caràcter sexista, també aquells de caràcter sexual sobre companys o companyes.
- » Avisa que hi ha accions concretes que poden ser delictives:
  - La difusió de missatges o vídeos íntims dels companys o companyes.
  - Espiar el correu electrònic o el mòbil d'altres persones.
  - Ignorar l'existència d'assetjament quan se'n té constància.

2

Ofereix suport a la persona assetjada

- » Pregunta-li com es troba i escolta la seva resposta.
- » Dona crèdit al seu malestar: no pressuposis que exagera i evita frases com ara "això no és res".
- » Respecta el seu procés. Denunciar-ho no és gens fàcil. No la pressionis.
- » Acompanya-la, si ho requereix, en les passes que dona.
- » Ajuda-la a trobar els recursos que necessiti.
- » Conserva qualsevol prova que pugui donar suport al seu testimoni.

3

Si no s'obté una resposta per part de la direcció, cal anar més enllà

- » Recomanem-li que s'adrexi al servei especialitzat en violència de gènere del seu ajuntament o a les associacions i sindicats de referència.

HO SÉ DEL CERT?

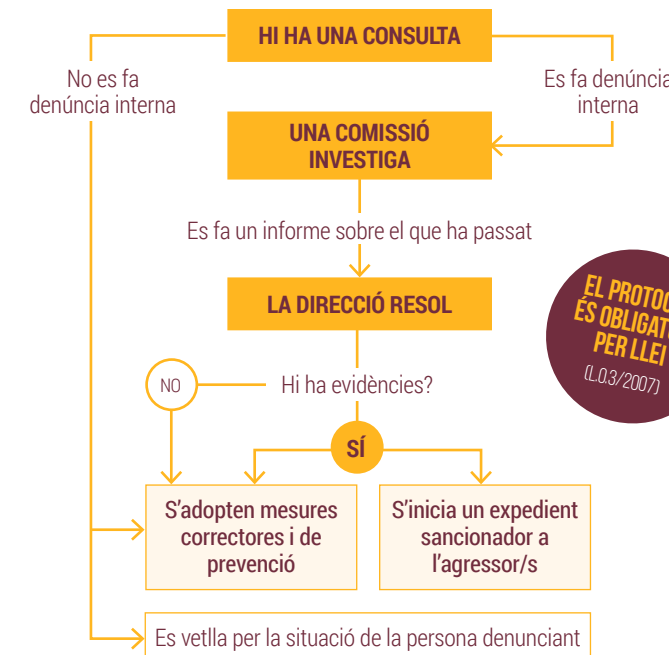
A més de tot l'anterior, tens l'obligació de comunicar-ho a recursos humans, a la persona de referència del protocol o a un sindicat.

Si la víctima no obté resposta de la direcció, recomanem-li que s'adrexi al Servei d'Atenció a la Víctima dels Mossos d'Esquadra o a la Inspecció de treball.



# QUÈ HA DE FER LA DIRECCIÓ?

1 Tenir un protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe



2 Implicar-se

**Elaborar una declaració** de principis de tolerància zero al sexisme i a l'assetjament a l'empresa.

**Informar** al personal de l'existència del protocol i de la persona de referència.

**Establir mesures** específiques de prevenció.

**Fer formació** sobre assetjament sexual i per raó de sexe.



**Donar suport** a la persona denunciante, tenint en compte la seva situació de vulnerabilitat.

**No ignorar els senyals** que arriben, encara que no es concretin en denúncies, i valorar-los en les millores organitzatives internes.

**LA REVICTIMITZACIÓ:**

El tractament inadequat i no especialitzat de l'assetjament sexual o per raó de sexe pot provocar un agreujament de la situació, per exemple:

- » Haver de repetir l'explicació dels fets diverses vegades.
- » Que es canviï el lloc de feina o l'horari de la persona assetjada en lloc de fer-ho amb l'assetjador, en casos provats.

# L'ASSETJAMENT



Com fer front i evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina

# L'assetjament SEXUAL

És un **comportament de naturalesa sexual** que atempta contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, degradant i/o hostil.

## Pot ser:

- » Un fet puntual o una suma de fets acumulats.
- » Que succeeixi dins o fora del lloc de treball amb algú amb qui es té relació laboral.
- » Viscut per una dona, però també pot ser per un home o una persona trans.
- » Comès per una o diverses persones (com una "camaraderia masculista").
- » Comès sovint per superiors, però també per clientela o col·legues.

## No és excusa:

**"NO HO POT CONTROLAR, NO SAP QUAN MOLESTA"**: Tots/es podem mantenir a ratlla el nostre desig sexual i els assetjadors solen controlar perfectament les seves relacions socials.

**"ELLA VA PROVOCANT"**: Cap forma de vestir, moure's o comportar-se pot justificar actituds desagradables o ofensives.

**"NO N'HI HA PER TANT, ÉS UNA EXAGERADA"**: El respecte a la intimitat és clau. Independentment de si l'agressió és més o menys greu, no s'ha de tolerar.

*Per exemple:*

Difondre rumors sexuals	Demandar-te favors sexuals	Missatges sexuals d'e-mail o mòbil
Difondre vídeos sexuals	Apropar-se excessivament o arraconar-te	Flirtejos ofensius
Fer comentaris obscens	Mirades o gestos obscens	Buscar-te per quedar a soles
Fer comentaris sobre l'aspecte físic		Pessigar, tocar, fer massatges...
Pressionar-te per tenir cites	Utilitzar imatges de contingut sexual	Tocar-te "accidentalment" parts sexuals



# L'assetjament PER RAÓ DE SEXE

És un **comportament continuat i sistemàtic** que atempta contra la dignitat o la integritat d'una persona a causa del seu sexe, i li crea un entorn intimidador, hostil i/o humiliant.

## Pot ser:

- » Adreçat a una dona, especialment si està embarassada o torna de la baixa maternal. També a persones que no s'ajusten als rols tradicionals de gènere.
- » Que succeeixi fora de l'espai i l'horari laboral amb algú amb qui es té relació laboral.
- » Que el visqui una persona treballadora, subcontractada o client.
- » Que el provoqui una o diverses persones ("camaraderia masculista").

## No és excusa:

**"ÉS UN CONFLICTE LABORAL"**: No és un desacord entre dues parts iguals, sinó una situació d'abús de poder. No és possible fer mediació, perquè hi ha una relació de poder i desigualtat.

**"NO HI HAVIA MALA INTENCIÓ"**: No cal que sigui perpetrat amb la intenció explícita d'humiliar o intimidar. Més enllà de les intencions de cadascú, el que defineix l'assetjament és el seu resultat.

*Per exemple:*

"Dona havies de ser", "dona, torna a la cuina, que és el teu lloc", "les dones no serviu per a...", "t'hi han posat per fer de florero"	Ridiculitzar-te, menystenir les teves capacitats, habilitats i el teu potencial intel·lectual
"No em posis en el seu equip, a veure si se'm voldrà lligar", "compte amb aquesta, que és camionera".	L'humor sexista
Recloure't en un espai de treball en males condicions o pitjors que les de la resta de personal	Ignorar les teves aportacions, comentaris o iniciatives
Actituds condescendents o paternalistes	Assignar-te tasques impròpies del teu lloc de treball
	Degradar-te o canviar-te de lloc de treball sense causa justificada

**ÉS ASSETJAMENT O DISCRIMINACIÓ?**

Si aquestes situacions són patides per totes les persones que formen part d'un col·lectiu, pot tractar-se d'un cas de discriminació que cal denunciar a través de la Inspecció de Treball.

**Si ho vius constantment i t'ho fan per ser dona o per no ajustar-te als rols tradicionals de gènere, és assetjament**

# No és cosa de dos ÉS VIOLÈNCIA MASCLISTA A LA FEINA

## L'assetjament pot tenir conseqüències molt greus per a qui el viu:

- » Sentiment de culpa, pèrdua de confiança, fòbies, depressions, trastorns alimentaris o suïcidi, en els casos més greus.
- » Estats d'hipervigilància, malestar o alteracions en els cicles de son.
- » Problemes de concentració i d'atenció o mal desenvolupament de les tasques.
- » Aïllament o comportaments estranys, com ara desconfiança desmesurada o canvis d'humor sobtats.

## T'ho imagines al revés?

És més fàcil identificar si un comportament cap a una dona és sexista quan **ens l'imaginem viscut per un home**. Seria...



## Actua:

- » Respecta i demana que es respectin totes les persones que treballen a l'empresa.
- » Discuteix prejudicis, com ara que les dones solen ser mentideres, que usen el sexe per promocionar-se o que per a elles no és tan important la feina.
- » Reclama informació i formació sobre l'assetjament i sobre el protocol d'actuació. És obligatori que l'empresa ho proporcioni.
- » Fixa-t'hi i no permetis actituds discriminatòries, com ara ser més estrictes valorant la feina d'elles que la d'ells.
- » Cuidar infants o persones en situació de dependència és un deure de tota la societat. Recorda que les empreses han de facilitar la conciliació a tothom i que els companys/es ho han de respectar.
- » No hi ha "feines d'homes" ni "feines de dones".
- » Reclama l'aplicació de mesures per a la igualtat de gènere a la feina. Són obligatòries.



# Davant l'assetjament POTS ACTUAR

**Oficines d'atenció a la víctima del delict dels Mossos d'Esquadra**

**CONTACTA LA PERSONA DE REFERÈNCIA DE LA TEVA FEINA**

Inspecció de Treball	
Barcelona	936 24 75 00
Girona	972 94 23 10
Lleida	973 21 63 80
Tarragona	977 23 37 14

**Línia d'atenció contra la violència masclista**

**900 900 120**

Atenció 24 hores. Gratuït i confidencial.