



Formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere



Contingut de la sessió



Part 1 Violències masclistes

- 1) Context i dades
- 2) Les violències masclistes
- 3) Interseccionalitat

Part 2 Assetjaments

- 1) El concepte d'assetjament
- 2) Assetjament sexual
- 3) Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

Part 3 Protocols contra l'assetjament

- 1) Què són i perquè són importants?
- 2) Cas pràctic

1. Context: dades

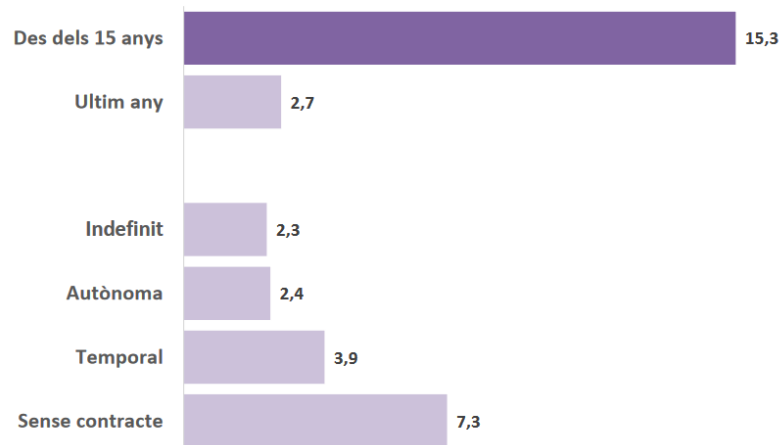


79% dones residents a Catalunya han patit violències masclistes al llarg de la seva vida.

- 52% han patit violència psicològica dins la parella
- 15% han patit violències sexuals a la feina

Violències sexuals a la feina

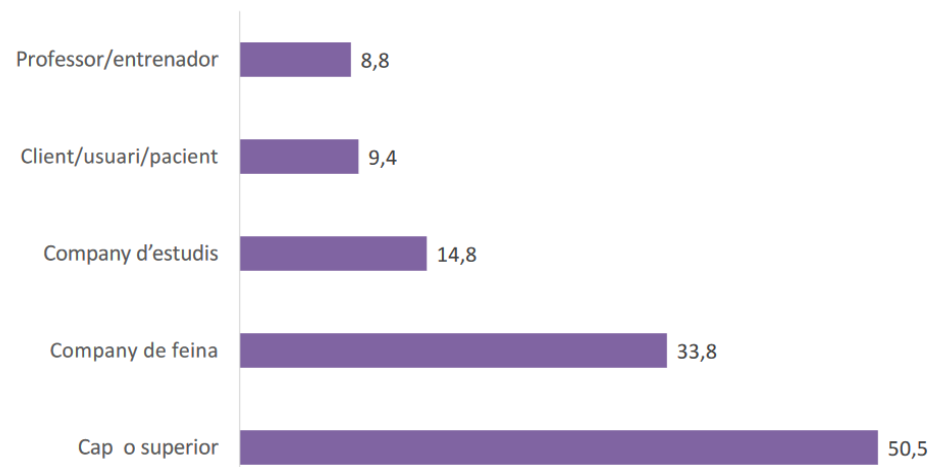
Base: dones que han tingut una feina remunerada l'últim any



Assetjament sexual: agressor. Dades des dels 15 anys

Multiresposta. Fets patits des dels 15 anys

Base: Fets comesos per homes relacionats amb l'àmbit laboral o d'estudi

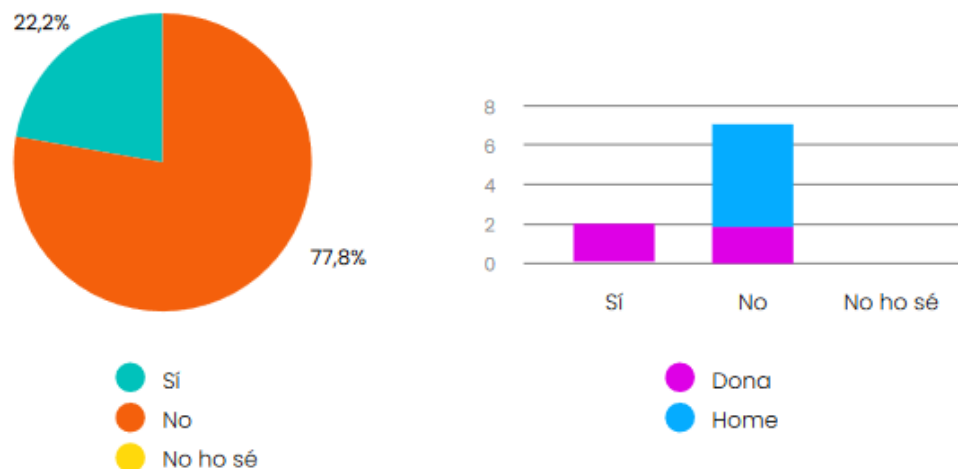


1. Context: dades



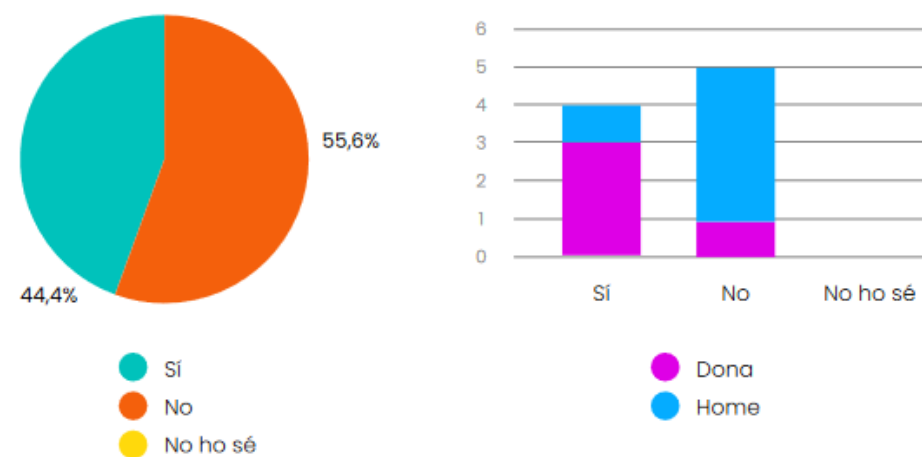
Pregunta 4.

En alguna ocasió has viscut, en primera persona, un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?
(9 respostes)



Pregunta 5.

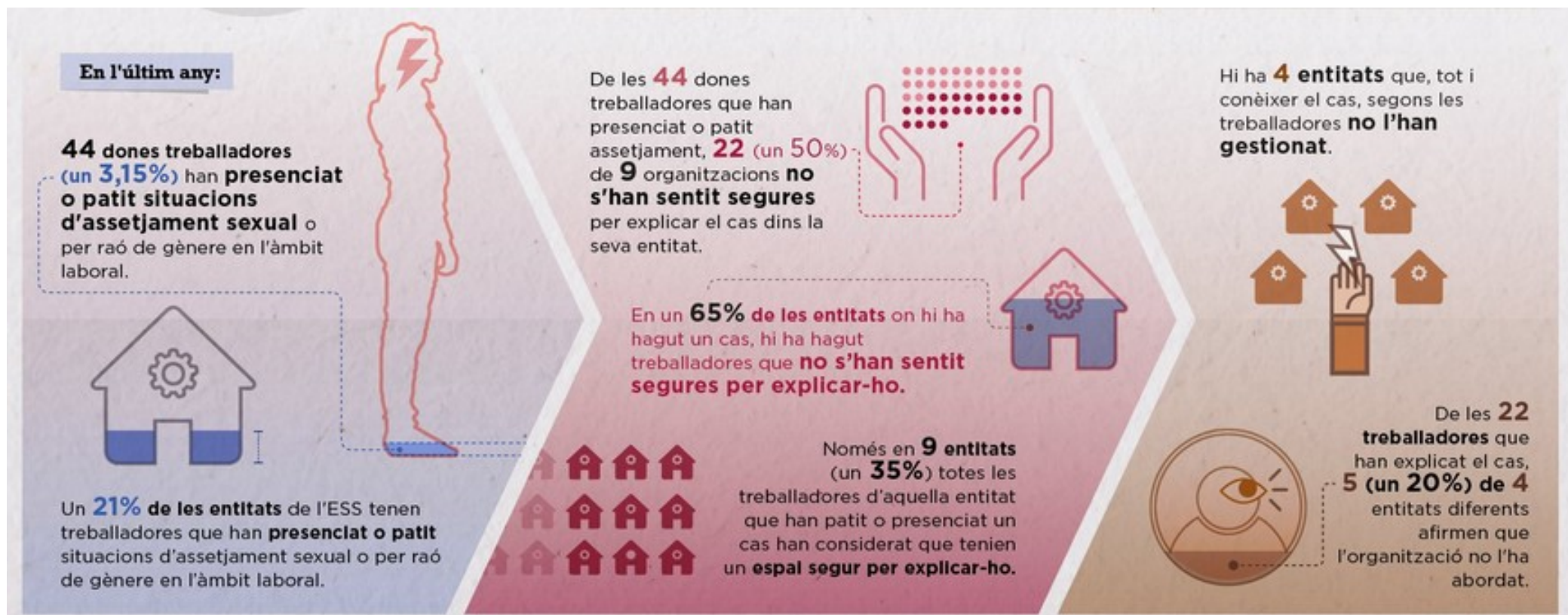
En alguna ocasió has estat testimoni d'un conflicte dins de CERCA relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes? (9 respostes)



1. Context: més dades



www.equilatera.coop
info@equilatera.coop



Font: Xarxa d'Economia Solidària (2022). Diagnosi feta de les respostes de 2029 treballadores de 120 entitats de l'Economia Social i Solidària

1. Context: normativa



La Llei 5/2008 (→ 17/2020): Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:

A l'hora de parlar de violència masclista:

- Tipus de violència: física, psicològica, sexual, obstètrica i vulneració dels drets sexuals i reproductius, econòmica, digital, de segon ordre, vicària.
- Àmbits: parella, familiar, **laboral**, social o comunitari, digital, institucional, en l'àmbit de la política o de l'esfera pública, educatiu, altres

Es menciona i reconeix per primera vegada l'**assetjament sexual i per raó de sexe** com dues tipologies de violència que es poden donar en l'àmbit laboral.

Obliga a comptar amb un **protocol de prevenció, detecció i actuació davant d'aquestes violències**.

1. Context: normativa



A més, la **Llei 17/2020**, insta a les universitats a:

- Incloure continguts formatius específics en matèria de violència masclista en la proposta curricular de les titulacions.
- Vetllar perquè s'eliminin de la docència de les titulacions els textos i materials amb continguts sexistes, violents i discriminatoris envers les dones.
- Tenir protocols per a la prevenció, la detecció, l'atenció i la reparació de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i també de les altres formes de violència masclista que es puguin produir entre membres de la comunitat universitària
- ...

2. Les violències masclistes



Llei 17/2020

«Article 3. Definicions

»Als efectes d'aquesta llei, s'entén per:

»a) *Violència masclista*: violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

2. Les violències masclistes



Iceberg de les violències masclistes

Vídeo (4 minuts → 6:50 – 10:48):

<https://www.ccma.cat/3cat/nit-contra-la-violencia-de-genero-13112018/video/5798207/>



2. Micromasclismes



- Pràctiques de la violència masclista en la vida quotidiana, són formes subtils i quotidianes de discriminació cap a un grup oprimat que generen un dany insidiós i acumulatiu.
- El prefix "micro" no fa referència a la dimensió o a la gravetat de la violència, sinó a la seva normalització en l'entorn social, que els han convertit en invisibles i invisibilitzades, d'aquí la seva "perillositat".

2. Micromasclismes



Comissió
Economies
feministes

Les teves reunions són roDONES?
Comprova-ho aquí: www.xes.cat/reunions-rodones

FLAVITA
BANANA

2. Micromasclismes



2. Micromasclismes: alguns exemples



- Ocupació de l'espai
- Bropropriating
- Monopolització de la paraula
- Maninterrupting
- Mansplaining
- No tenir cura de l'espai i les persones

Eina d'observació de gènere:

<https://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-generel>

2. Ús llenguatge sexista



Utilització de llenguatge no sexista

Expressions despersonalitzades

Exemple

CERTIFICO:

*Que _____ ha seguit amb aprofitament el Curs de gestió dels documents administratius.
I, perquè així consti, signo aquest certificat a petició de la persona interessada.*

En comptes de:

CERTIFICO:

*Que el/la senyor/a _____ ha seguit amb aprofitament el Curs de gestió dels documents administratius.
I, perquè així consti, signo aquest certificat a petició de l'interessat.*

CERCA s'ha compromès a utilitzar una comunicació inclusiva i no sexista ni andro-cèntrica. És una política oficial de CERCA, que es té en compte en totes les comunicacions oficials que es fan.

S'utilitza la guia publicada per la Generalitat de Catalunya, que es troba penjada a la intranet de CERCA.

En les comunicacions internes no es té en compte.

Es necessita més informació i formació perquè tothom utilitzi un llenguatge inclussiu i no sexista.

Utilització de la paraula «persona»

Exemples

La persona interessada pot emplenar la sol·licitud en el termini de quinze dies en comptes de L'interessat pot emplenar la sol·licitud.

Firma de la persona sol·licitant en comptes de Firma del sol·licitant.

Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:
<https://llengua.gencat.cat/web/.content/documents/publicacions/altres/arxius/guiausosnosexistes.pdf>

2. Invisibilització i desvalorització



- «Al voltant del 30% de les persones científiques són dones. Però malgrat això (les dones) sempre estem ocultes»
- «Katalin Katariko, no va arribar a ser mai catedràtica. El 2023 per fi li han donat el premi Nobel, a partir de la seva contribució a la vacuna de l'ARN missatger.»
- «Dels 639 guardonats al llarg de la història, només 24 són dones.»

Laura Lechuga
CSIC i Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia

On són les dones?
Superant barreres en el lideratge de la recerca

27 novembre 2023 – De 10.30 a 13.30 h

2. Més?

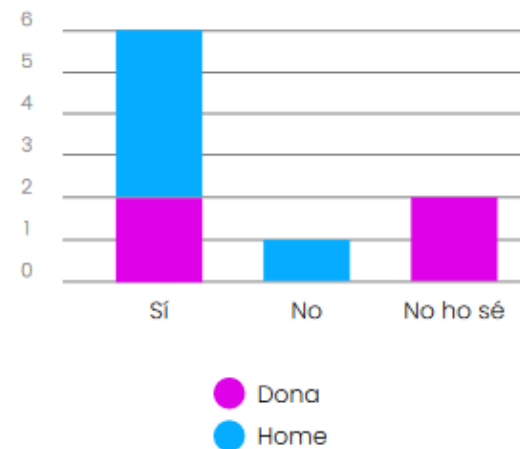
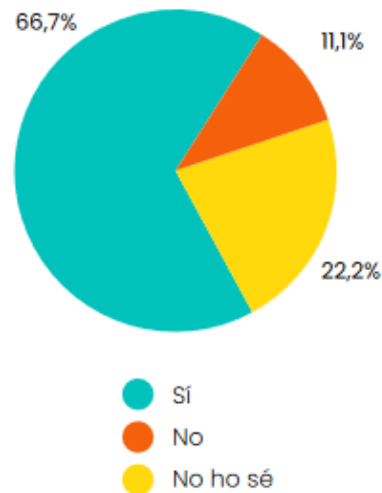


www.equilatera.coop
info@equilatera.coop

Pregunta 20.

Sabries a qui dirigir-te dins de CERCA en el cas de patir o haver detectat algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?

(9 respostes)



En el grup focal, s'afirma que aquesta percepció es deu a les persones concretes que ara formen l'empresa i pel director, però que segurament tenir un protocol pot ser un bon instrument per al futur.

Les situacions que les dones exposen que han viscut durant la seva vida laboral, però no amb col·legues de CERCA, són sobretot comportaments paternalistes del «mascle protector» i no situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

3. Interseccionalitat



- Concurrencia de la violència masclista amb altres eixos de discriminació com:
 - L'origen
 - El color de la pell
 - El fenotip
 - L'ètnia
 - La religió
 - La situació administrativa
 - L'edat
 - La classe social
 - La precarietat econòmica
 - La diversitat funcional o psíquica
 - Les addiccions
 - La diversitat sexual i de gènere
- Fa que impactin de manera agreujada i diferenciada.
- La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista.



«Sóc dona i sóc jove i això és una altra intersecció»

Dra. Joana Maria Pujadas
Centre d'Estudis Demogràfics



www.equilatera.coop
info@equilatera.coop

Part 2



1. Assetjament



Què és assetjament?



“IMPORTUNAR
INSISTENTMENT (ALGÚ) AMB
LES NOSTRES PRETENSIONS.
” (DIEC)



“PERSEGUIR, SIN DARLE
TREGUA NI REPOSO, A UN
ANIMAL O A UNA PERSONA.”
« APREMIAR DE FORMA
INSISTENTE AALGUIEN CON
MOLESTIAS O
REQUERIMIENTOS»
(RAE)



“TO TROUBLE OR ANNOY
(SOMEONE) BY REPEATED
ATTACKS, QUESTIONS, OR
PROBLEMS.” (COLLINS
DICTIONARY)



SOUMETTRE QUELQU'UN, UN
GROUPE À D'INCESSANTES
PETITES ATTAQUES.
SOUMETTRE QUELQU'UN À
DES DEMANDES, DES
CRITIQUES, DES
RÉCLAMATIONS
CONTINUELLES. SOUMETTRE
QUELQU'UN À DE
CONTINUELLES PRESSIONS,
SOLLICITATIONS. (LAROUSSE)

1. Assetjament



En general, característiques importants a poder definir quan s'està valorant una situació d'assetjament:

- **Reiteració**
- **Focus:** a qui va dirigida l'acció. A una persona? A varies? Si és així, què tenen en comú les que reben l'acció?
- **Efecte** a la persona que està rebent l'acció: el defineix la persona que està rebent l'acció. Ningú més el pot definir.
- **Intencionalitat** de la persona que realitza l'acció.

1. Assetjament



- En l'àmbit laboral:
 - Quan la llei 17/2020 parla de violències masclistes fa referència a dos tipus d'assetjaments.
 - Assetjament sexual
 - Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere
- No tots els assetjaments són violències masclistes. Per exemple, l'assetjament psicològic laboral no entra en aquesta categoria.
- Ni totes les violències masclistes, són assetjaments.

2. Assetjament sexual



- Conjunt de comportaments d'índole sexual no desitjats per la persona que els rep, que tenen com objectiu o produeixen l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurament acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.
- Una sola situació sexualment d'índole sexual, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament.

Exemples de conductes d'assetjament sexual



VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
■ Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives. ■ Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. ■ Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals. ■ Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. ■ Demandes de favors sexuals.	■ Mirades lascives al cos. ■ Gestos obscens. ■ Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. ■ Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	■ Apropament físic excessiu. ■ Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. ■ El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats). ■ Tocar intencionadament o de forma falsament accidental les parts sexuals del cos.



Assetjament sexual a la feina: el cas de la Maria

<https://www.ccma.cat/3cat/assetjament-sexual-a-la-feina-el-cas-de-la-maria/video/6238067/>

SÍ QUE ÉS assetjament sexual quan:

- T'envien correus electrònics o notes amb contingut sexual que t'ofenen o et fan sentir malament
- Et parlen o et pregunten sobre habilitats o gustos sexuals
- Et fan bromes sexuals, comentaris en to de broma que trobes ofensius, o de tipus sexual que consideres obscens (físic, roba, etcètera)
- Et pressionen per quedar fora de la feina, tot i que tu ja has deixat clar que no et ve de gust
- Envaeixen el teu espai físic reiteradament quan tu no ho vols

NO ÉS assetjament sexual quan:

- Et proposen respectuosament quedar fora de la feina
- Accepten una negativa i no tornen a proposar-t'ho més
- La relació professional es manté amb respecte sense alterar les condicions ni l'ambient laboral
- En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida personal
- Tens una relació sentimental amb algun company de feina o estudis o l'has tingut, però no altera la relació basada en el respecte

Font: Ajuntament de Barcelona. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic o mobbing

3. Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere



- El constitueix un conjunt de comportaments no consentits per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat o expressió de gènere, preferència sexual, que tenen l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o segregat.
- Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, lesbiana, gai, asexual, bisexual, transgènere, transsexual o no representar les formes normatives de gènere.
- Aquestes situacions es poden donar tant en espais de participació o relació formal com informal, i poden condicionar l'acompliment laboral però també limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'organització de les persones que les pateixen.

3. El sistema normatiu de gènere



Norma			Exclusions
Sexe	Mascle	Femella	Intersexual, persones amb Diferències en el Desenvolupament Sexual
Identitat de gènere	Home	¹ Dona	² No binàries, trans, agènere, gènere fluïd
Expressió de gènere	Masculina	Femenina	³ Dones no femenines, homes no masculins, persones andrògines
Preferència sexual	T'agraden les dones	T'agraden els homes	⁴ Lesbianes, gai, bisexual, asexual, +

Assetjaments vinculats a la norma:
1. Per raó de sexe-gènere: pel fet de ser dona

Assetjaments vinculats a les exclusions:
2. Per raó d'identitat de gènere
3. Per raó d'expressió de gènere
4. Per raó de preferència sexual

Exemples de conductes d'assetjament sexista o lgtbifòbic



Ridiculitzar, menystenir les capacitats, competències, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones i persones LGBTI.

Utilitzar reiteradament humor sexista o LGTBIfòbic.

Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre gènere.

Utilitzar reiteradament formes ofensives d'adreçar-se o referir-se a la persona en funció del seu sexe, identitat o expressió de gènere, o preferència sexual.

Modificar les condicions laborals en comunicar situació d'embaràs o en reincorporar-se després de la baixa per maternitat/paternitat.

Negar drets de conciliació.

Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor).

Fer mofa amb voluntat d'infravaloració.

Interrompre de manera reiterada a una persona, per motiu del seu sexe/gènere, identitat o expressió de gènere, o preferència sexual.

Menystenir la feina feta; desacreditació professional de dones, persones lgtbi o que no representen rols normatius de gènere.

Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes o lgtbifòbics.

Negar-se a anomenar o reconèixer una persona trans amb el gènere i el nom sentit.

SÍ QUE ÉS assetjament per raó de sexe quan el teu cap o professor o els teus companys de feina o estudis o d'oci:

- Et fan bromes o comentaris sexistes habitualment
- S'adrecen a tu de manera ofensiva
- Ridiculitzen habitualment les teves capacitats a la feina pel fet de ser dona
- No tenen en compte la feina feta per tu o no li donen el valor que té pel fet de ser dona
- Ignoren sempre les teves aportacions, comentaris o projectes
- En cas d'embaràs o que gaudeixis de permisos i excedències vinculats a la maternitat i a la cura de fills/es i persones dependents:
 - T'assignen tasques de responsabilitat inferior a la teva
 - No et donen tota la informació ni les eines per poder desenvolupar la teva feina
 - Et neguen de manera arbitrària els permisos als quals tens dret
 - Et donen tasques impossibles d'assolir

NO ÉS assetjament per raó de sexe quan:

- Et fan un comentari o broma puntual
- Davant de la teva queixa o la d'altres companyes, demanen disculpes i no es torna a repetir
- Els companys i les companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes

www.equilatera.coop
fo@equilatera.coop

Font: Ajuntament de Barcelona. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic o mobbing

Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere



- La feina no és un entorn segur:
 - 36% de les respostes apunten al fet que no troben l'entorn laboral segur
 - El 28% de les persones LGTBI enquestades amaga la seva orientació sexual a la feina
 - I un 39% no explica i amaga anècdotes sobre les seves relacions afectives
- Discriminacions/assetjaments:
 - El 25% han patit una o diverses vegades algun tipus d'assetjament o discriminació en el seu entorn laboral per la seva condició de persona LGTBI.
 - Un 35% de les persones enquestades reconeix haver sentit comentaris, presenciats o haver estat coneixedor o coneixedora d'actituds despectives o fets discriminatoris (bromes, insults, mobbing laboral, etc.) cap a persones LGTBI
 - El 89,1% de les discriminacions percebudes són bromes
 - Quant a l'autoria d'aquestes actituds o accions, en un 83,3% dels casos van ser companys/es de feina

Llei 11/2014



Quan una persona trans demana que la tractin amb el seu nom i gènere sentit en l'entorn laboral és un dret que té i que està reconegut per la Llei 11/2014

Article 23



Persones transgènere i persones intersexuals

1. En l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.
2. Les administracions públiques de Catalunya han de vetllar, en qualsevol de llurs procediments, pel respecte a la confidencialitat de les dades relatives a la identitat de gènere de les persones beneficiàries d'aquesta llei.
3. S'ha de garantir, en qualsevol cas, el dret a consulta i a informació específica per a persones transgènere i per a persones intersexuals en àmbits com l'accés al mercat de treball, els tractaments hormonals i les intervencions quirúrgiques o la salut sexual i reproductiva.
4. Les persones transgènere i les persones intersexuals s'han poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

Reflexions finals davant d'una queixa d'assetjament sexual



- L'efecte d'una acció és personal i no es pot posar en dubte
- Seguir el procediment marcat per un protocol vs dificultat d'expressar una vivència així → importància de la corresponsabilitat en la prevenció, detecció i abordatge
- Dret de treballar en un espai segur + deure de promoure aquest espai segur
- Importància de conèixer el protocol i saber qui ha aprovat l'organització que ha d'actuar i com
- Una violència masclista pot ser exercida per QUALESEVOL persona. Hem de fugir de la idea que només persones «dolentes» poden exercir violència o assetjament
- La MEDIACIÓ no és un recurs adequat en un abordatge d'un cas d'assetjament.



www.equilatera.coop
info@equilatera.coop

Part 3



Què és un Protocol?



Un protocol és una eina que recull un seguit d'acords i compromisos per donar resposta a les diverses situacions i formes de violència masclista i LGBTIfòbica que es poden donar en un àmbit concret.

Es tracta d'un document formal que han de conèixer totes les persones de l'organització.

Els protocols van més enllà de l'abordatge de les violències quan aquestes es produeixen.

L'elaboració d'un protocol comporta l'oportunitat d'abordar les diverses manifestacions de les violències amb profunditat i generen un procés de transformació interna, promovent la creació d'espais de reflexió i debat entorn aquestes violències de manera àmplia i posant al centre la necessitat de la prevenció com a peça clau per evitar que es produeixin.

<https://gender.cerca.cat/centres-cerca/>

CERCAGENDER

[Qui som](#) [Indicadors](#) [Accions](#) [Centres CERCA](#) [Formació](#) [Català](#)

Centres CERCA

Accés a les unitats d'Igualtat dels centres CERCA o als seus plans de gènere.





Formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

