

# USOC T'INFORMA

## L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL DUES FORMES DE VIOLÈNCIA ENVERES LES DONES.

**\*Violència en l'àmbit laboral:** consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:

**\*Assetjament per raó de sexe:** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**\*Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

\* Llei 5/2008 de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Totes dues formes de violència mostren les desigualtats en les relacions de poder entre dones i homes. La violència masclista és una forma d'imposició que pretén dominar la dona.

Aquest tipus de violència contamina l'entorn laboral i pot tenir un efecte devastador sobre la salut, la confiança de la treballadora, la moral i el rendiment de qui la pateix. L'ansietat que produeix contribueix a que les dones emmalalteixin, agafin baixes per malaltia comuna, perdin eficàcia en el treball o acabin deixant la seva feina.

L'article 48 de la Llei d'Igualtat (3/2007 de 22 de març) estableix que les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediment específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els o les persones que hagin

estat objecte. La llei també preveu que es poden negociar amb la representació legal de les persones treballadores l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions formatives.

### Intervenció sindical

- Aconseguir el compromís per part de l'empresa i el de la secció sindical de no tolerar cap tipus de violència de gènere en l'àmbit laboral ( s'ha d'incloure bromes, acudits misògins, homòfobs o racistes; comentaris irònics o burletes en relació a l'aspecte físic, la vestimenta o l'orientació sexual; imatges o cartells sexistes, etc. )
- Difondre el compromís de la direcció i el de la secció sindical a tota la plantilla.
- Proposar que s'elabori un protocol d'actuació en casos de violència psicològica, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Participar activament en l'elaboració. En el protocol han de quedar ben definides totes les actuacions que es duren a terme, la urgència, la confidencialitat del procés i la prohibició de qualsevol tipus de represàlia contra les persones que intervinguin en el procés.
- El protocol l'han de conèixer totes les treballadores i els treballadors.
- Impulsar que es realitzi un Pla d'Igualtat i participar en la comissió d'igualtat.
- Vigilar que l'avaluació de riscos psicosocials estigui actualitzada i que s'apliquin les mesures correctores que se'n derivin. Participa com a delegada o delegat en totes les fases de l'avaluació i fomenta la participació de tots els treballadores i treballadors.
- Promoure un ús no sexista de la llengua.



- Sol·licitar a l'empresa que faci campanyes d'informació, sensibilització i formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe a les persones treballadores i càrrecs directius.
- Vigilar que la persona encarregada d'atendre a qui formuli una queixa o denúncia d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe hagi rebut formació.



Si ets delegada o delegat has de saber que hi ha **grups de dones que requereixen una atenció especial** perquè es troben en situació de vulnerabilitat:

Dones soles que tenen responsabilitats familiars.

Dones amb contractes eventuais i temporals.

Dones que treballen per una subcontracte.

Dones immigrants o que pertanyen a minories ètniques.

Dones que accedeixen a càrrecs directius en sectors masculinitzats.

Dones joves amb contractes precaris que accedeixen a la seva primera feina.

Dones en un entorn molt masculinitzat.

Dones que han patit o estan patint violència en l'àmbit de la parella.

Dones amb fills o filles que pateixen una malaltia greu.

Dones i homes del col·lectiu LGTBIQ+