

sau do nes

25 ▲



ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'ÀMBIT LABORAL

PROGRAMACIÓ 25N



El 25 de novembre commemorem el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones, una jornada de reivindicació i rebuig de totes les violències que patim les dones pel sol fet de ser-ho. Un any més continuem amb la campanya 'Aquí ens rebel·lem contra les violències masclistes', sumant-nos totes i tots contra les violències masclistes fent visible el domàs de la campanya als balcons

o a les finestres, o publicant una foto a les xarxes socials etiquetant a @aixonoesamor_stboi. Els domassos estaran disponibles del 14 al 25 de novembre a Can Jordana (fins que s'esgotin les existències). Entre altres activitats programades, destaca el **webinar** sobre assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral que tindrà lloc el 16 de novembre; la sortida cap al **manifestació unitària de Barcelona** el 25 de novembre i la **9a Marxa del Baix Llobregat** contra la violència masclista que tindrà lloc el 27 de novembre. Tota la informació a www.igualtatsantboi.cat o al tríptic de la programació. ■

CAMPANYA CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL A L'ÀMBIT LABORAL

A Catalunya més de 20.300 dones a l'any pateixen una situació d'assetjament sexual a la feina. Malgrat els avenços en matèria legislativa, la majoria dels casos no són denunciats i les víctimes es troben amb moltes barreres.

L'Ajuntament de Sant Boi ha llançat la campanya 'Feina Lliure de Violències' amb l'objectiu de fer visibles les violències sexuals a l'àmbit laboral i sensibilitzar les empreses i organitzacions per tal de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Podeu veure el vídeo de la campanya a les xarxes socials @aixonoesamor_stboi i a les nostres webs aixonoesamor.cat i igualtatsantboi.cat. ■

PUNTS LILA A LES FESTES I ESDEVENIMENTS DE LA CIUTAT

La Festa Major i el Festival Altaveu van comptar amb la presència d'un Punt Lila contra les violències sexistes i lgtbifòbiques, violències que es produeixen molt sovint en els contextos d'oci nocturn, moltes d'elles invisibilitzades i normalitzades.

Sumari

02. Programació 25 de novembre
03. Violències masclistes en l'àmbit laboral. Assetjament sexual i per raó de sexe
04. L'assetjament sexual i per raó de sexe al món laboral: origen, definició i normativa
05. Dificultats en la percepció i en la denúncia. Per què és difícil denunciar l'assetjament sexual i per raó de sexe en el món laboral?
06. El 37% de la població encara considera que l'assetjament sexual a la feina s'acabaria si simplement la dona li digués a l'home que pari
07. Què diuen els convenis col·lectius i els plans d'igualtat davant l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina
08. Feminitzar la tecnologia, feminitzar el futur del treball
09. Reptes i oportunitats per a la igualtat entre dones i homes en el nou mercat laboral. Subseu del 6è Congrés de les Dones del Baix Llobregat.
10. PNúria Milà: la veu de l'experiència en assessorament jurídic a les dones
11. 8 De març, dia internacional de les dones

El Punt Lila té una clara i evident funció pedagògica per fomentar la prevenció, especialment entre els i les joves, i en els ambients nocturns i/o d'oci festiu. L'objectiu principal del servei és informar, sensibilitzar i prevenir davant les actituds masclistes i comportaments sexistes que es produeixen en espais públics d'oci i festius.

D'altra banda, el servei també contempla les violències patides pel col·lectiu LGTBI i s'atenen necessitats d'aquest col·lectiu al mateix temps que es treballa per sensibilitzar per uns entorns d'oci lliures de sexisme i de LGTBIfòbies. ■

CIRCUIT LOCAL D'ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

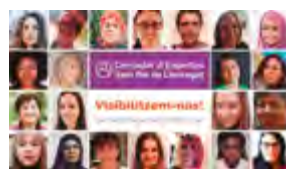


El circuit d'abordatge de les violències masclistes de Sant Boi de Llobregat és un dels dispositius pioners a Catalunya en l'acció coordinada per a l'eradicació de les violències masclistes. Aprovat l'any 1999, està format per professionals i agents socials del municipi que gestionen els serveis destinats a cobrir tot el ventall de necessitats de les dones que pateixen

violències masclistes i els seus fills i filles.

És l'eina bàsica d'abordatge integral i interdisciplinari de la violència masclista i es concreta en un protocol d'actuació a través del qual s'articula el sistema d'atenció i derivació entre els diferents agents i serveis implicats. És, sobretot, el resultat d'un treball en xarxa que permet possibilitar intervencions coordinades i eficaces davant qualsevol cas de violència masclista. Més informació a: <https://igualtatsantboi.cat/circuit-local-abordatge-violencias-masclistes/>. ■

CERCADOR D'EXPERTES DE SANT BOI



Coincidint amb la commemoració del 8 de Març, l'Ajuntament va posar en marxa el **Cercador d'expertes de Sant Boi de Llobregat** amb l'objectiu de visibilitzar els talents

i els sabers de les dones santboianes. Per mitjà d'un portal web, totes les dones vinculades a Sant Boi poden crear-se el seu perfil i compartir talents, sabers i establir contactes, tant si n'exerceixen una professió remunerada o no. La nova eina, per tant, busca posar en comú dones referents i dones que s'ofereixen per ser-ho, per iniciar col·laboracions de tota mena, com ara el desenvolupament de treballs comunitaris o professionals.

Podeu donar-vos d'alta o buscar les vostres referents a igualtatsantboi.cat/cercador-dexpertes. ■



Edita: Ajuntament de Sant Boi.
Consell Municipal de les Dones

Redacció i Assessorament:
Associació de Dones Periodistes
(Marta Corcoy, Maite Maestro)

Maquetació i impressió:
Impremta Pagès (Anglès)

VIOLÈNCIES MASCLISTES EN L'ÀMBIT LABORAL. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

ÉS UNA VIOLACIÓ FRAGANT DELS DRETS HUMANS, CONTRA LA DIGNITAT, LA INTEGRITAT FÍSICA I MORAL, LA LLIBERTAT SEXUAL I EL DRET DE LES PERSONES AL TREBALL.



L'**assetjament sexual** constitueix la manifestació més devastadora de la discriminació per raó de gènere a la vegada que és una **violació flagrant dels drets humans**. Les conseqüències de l'assetjament sexual poden ser molt greus per a la víctima, amb efectes nocius físics i psíquics. Són sovint temes tabú, grans desconeguts i això fa que la víctima se senti desamparada.

Tant l'**assetjament sexual** com l'**assetjament per raó de sexe** són tipus de conductes que constitueixen una mostra de la desigualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. La diferència entre ambdues és que, l'assetjament sexual se circumscriu a l'àmbit sexual, i l'assetjament per raó de sexe suposa un tipus de situació laboral discriminatòria més ampla, sense que hi hagi d'haver intencionalitat sexual per part de la persona agressora.

Hem de considerar l'assetjament sexual com un exercici de poder sobre el cos de les dones. El fet que aquest

assetjament sigui sexual no és l'element més rellevant de la conducta assetjadora, predomina fonamentalment el desig de poder en la motivació de la conducta.

Es pot produir entre companys o companyes, **assetjament horitzontal**, o entre comandaments i subordinats/des, **assetjament vertical**.

És fonamental la identificació de les situacions que poden constituir assetjament sexual, per tal de poder establir les **vies de prevenció, protecció i resposta per a la seva eliminació**. I és que com a conseqüència d'aquestes situacions moltes de les persones assetjades sexualment acaben perdent la feina, pateixen malalties psicossomàtiques, presenten efectes nocius en l'àmbit físic i psíquic, ansietat i depressió, pèrdua d'autoestima (...), i en l'àmbit productiu, absentisme i descens de la productivitat, entre d'altres. Malauradament, tot i aquest ampli ventall d'efectes negatius que pot patir la persona afectada molt poques vegades presenta denúncia, en molts casos per l'estigma que suposa, per vergonya, per por a no ser creguda, o per por a no obtenir una resposta legal o policial efectiva.

Els **protocols** d'actuació són una eina útil contra l'assetjament sexual. Aquests documents marquen el procediment a seguir, oferint a les víctimes suport i determinant les mesures a prendre quan l'empresa té coneixement d'un cas d'assetjament sexual. I tot i que són instruments molt útils hem de tenir present que el millor cas és el que no succeeix, i per això, és absolutament necessària la formació en detecció i abordatge. **I és imprescindible la política empresarial de tolerància zero cap a l'assetjament sexual i per raó de sexe, i que aquesta, impregni tota l'organització empresarial.** ■

Sensi Domínguez Recio

Regidora d'Igualtat de Gènere, feminisme i reforma horària, diversitat funcional i ocupació

#FeinaLliuredeViolències

L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE AL MÓN LABORAL: ORIGEN, DEFINICIÓ I NORMATIVA

El Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT, de la Universitat Autònoma de Barcelona, ha dut a terme una de les recerques més documentades sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. Va des del seu origen conceptual que es remunta a nord-amèrica durant la dècada dels anys setanta del segle XX fins les dificultats reals de percepció i de denúncia en l'àmbit laboral.

El concepte assetjament sexual el trobem doncs, en el context nord-americà a partir dels plantejaments teòrics de les feministes acadèmiques durant la dècada dels anys setanta. Aquests estudis constitueixen el punt de referència per a la regulació del fenomen.

Què s'entén per assetjament sexual?

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, o produeixi el mateix efecte.

Poden ser qualificats com assetjament sexual:

- Comentaris sexualitzats sobre el físic o la roba d'una persona.
- Preguntes o al·lusions a la vida o les relacions sexuals de la treballadora.
- Demanar tenir relacions sexuals, amb la coacció velada o explícita que si no s'hi accedeix es pot perdre la feina o una promoció.
- Bromes, mirades o gestos ofensius.
- Posar-se en contacte amb la persona per qualsevol mitjà (trucades telefòniques, whatsapp, missatgeria instantània interna, correus electrònics, etc.) de contingut sexual i/o de caràcter ofensiu.
- Acudits sobre sexe que resulten inadequats i poden ser desagradables.
- Convidar una persona a fer activitats fora de la feina insistentment, malgrat que aquesta hagi dit que no.
- Ús de material pornogràfic al centre de treball o d'imatges o fotografies de contingut sexual explícit.
- Apropaments físics no desitjats o tocaments.
- Gestos obscens.
- Interrogar una persona sobre la seva vida íntima i requerir-ne detalls.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.

Què s'enten per assetjament per raó de sexe?

Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de cre-

ar-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoqui aquest mateix efecte

Podem distingir els atemptats contra la dignitat:

- D'una treballadora només pel fet de ser dona.
- D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- D'un treballador o d'una treballadora per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral establert per conciliar la vida personal i la laboral.

La normativa

La primera definició normativa sorgeix de la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats en l'Ocupació del Congrés dels Estats Units l'any 1980. Posteriorment l'Organització Internacional del Treball (resolució 1985 sobre igualtat d'oportunitats i tracta per als treballadors i treballadores), determina que l'assetjament sexual laboral és perjudicial i que les polítiques d'igualtat han d'estar encaminades a eradicar-lo. I Nacions Unides es pronuncia amb la Recomanació General núm.19 relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, elaborada pel Comitè de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) en 1992.

A nivell estatal, la norma de referència la trobem en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Obliga a l'Administració de l'Estat i a les empreses del sector privat a elaborar protocols específics. L'article 7 inclou la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe; i, l'article 48 promou la prevenció de l'assetjament per mitjà de procediments específics com són els plans d'igualtat.

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya, ofereix la "Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa". També el "Decàleg de tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa". ■

Consultar a:

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Decaleg/Decaleg_Tolerancia_Zero_Assetjament_CAT_DEF.pdf

DIFICULTATS EN LA PERCEPCIÓ I EN LA DENÚNCIA PER QUÈ ÉS DIFÍCIL DENUNCIAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN EL MÓN LABORAL?

Al costat de les dificultats de percepció de l'assetjament sexual al món laboral, hem d'esmentar les dificultats per denunciar derivades de la cultura patriarcal i els estereotips. Disposar de normatives no és suficient perquè troba l'escull de la percepció i la identificació del fenomen en l'àmbit laboral.

La precarietat laboral, la inestabilitat econòmica i la vulnerabilitat laboral representen un fre en el moment de decidir-se a posar una denúncia.

L'ampara legal no constitueix un factor suficientment eficaç per transformar els imaginaris patriarcal. El coneixement imprecís sobre el marc legal, juntament a la manca de consciència de l'existència de mecanismes per a fer front al fenomen, contribueixen a la desconfiança i la confusió.

Es creu que les possibilitats de denunciar i obtenir un desenllaç favorable són molt reduïdes.

La legislació dels últims anys dona més visibilitat social al problema. El fet de que l'assetjament sexual i per raó de sexe forma part de l'agenda pública i la presència creixent de campanyes de sensibilització contribueix a crear un fals clima de seguretat que convida a raonaments equívocs: "com que es parla del fenomen, ja no cal estar alerta", "com que es fan accions, ja no cal exigir".

Moltes dones prefereixen abandonar el lloc de treball abans d'assumir el risc de perdre el procés legal i veure com la seva versió dels fets queda desacreditada.

La tendència a la individualització creixent de les relacions laborals posa de manifest com la cultura laboral reforça la percepció de l'assetjament com un problema individual, privat i subjectiu.

En resum, les dificultats de denúncia de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral responen, com a mínim, a dos mecanismes explicatius: d'una banda, es posen en funcionament estratègies discursives i pràctiques que desconfien o desconeixen les normatives, així com altres que minimitzen, oculten i justifiquen l'assetjament; d'altra banda, la precarietat constitutiva del context laboral que comporta la individualització de les relacions

**PARLAR I REBUTJAR VERBALMENT
QUALSEVOL SITUACIÓ
D'ASSETJAMENT NO ÉS SUFICIENT
PER DISSUADIR-LA, ERRADICAR-LA
O DENUNCIAR-LA**

**LA "MACROENCUESTA DE
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 2019"
ELABORADA PEL MINISTERI DE
IGUALTAT APUNTA QUE MÉS DEL
40% DE LES DONES EXPRESSEN
HAVER PATIT ALGUNA FORMA
D'ASSETJAMENT SEXUAL AL
LLARG DE LA SEVA VIDA. EL 6.5%
ASSENYALA QUE HA ESTAT EL SEU
CAP O SUPERVISOR I EL 12.5%
UNA ALTRA PERSONA DE LA FEINA
(COMPANY, CLIENT, USUARI, ETC)**

laborals contribueix a crear una atmosfera desfavorable per a identificar el fenomen i, per tant, denunciar-lo. Els excessius costos emocionals i laborals derivats de denunciar o de recórrer als canals oficials provoquen que s'accepti l'assetjament que persisteix com una discriminació laboral invisible.

El sexisme troba una manera específica de manifestar-se en el mercat de treball on les dones es consideren sistemàticament pitjors que els homes. En general, les característiques femenines que s'atribueixen a la manera de ser i estar professionalment són constitutives d'una gran càrrega negativa en comparació a les característiques masculines: els homes tenen una idea desfavorable de les dones, i les dones també de si mateixes.



Què cal fer?

Quatre eixos de treball:

- Abordatge integral i específic des del món del treball
- Transformació dels imaginaris socials sexistes
- Modificació de la identificació i la percepció del fenomen
- Repensar l'atenció integral a la víctima: acompanyament, reparació, garantia. ■

EL 37% DE LA POBLACIÓ ENCARA CONSIDERA QUE L'ASSETJAMENT SEXUAL A LA FEINA S'ACABARIA SI SIMPLEMENT LA DONA LI DIGUÉS A L'HOME QUE PARI

La Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO) sota la promoció de la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere del Ministeri d'Igualtat va publicar l'any passat l'estudi titolat "El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España".

L'estudi analitza en profunditat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral com a pràctiques de violència i discriminació contra les dones que atempten contra la dignitat, la salut i els drets, que obstaculitzen la participació laboral i contribueixen en nombroses ocasions a expulsar-les de la feina.

ENTRE EL 54% I EL 69% DE LA POBLACIÓ MOSTRA EL SEU REBUIG DAVANT LES AFIRMACIONS QUE EXPRESSEN QUE LES DONES SE SENTEN AFALAGADES QUAN HOMES AMB QUÈ TREBALLEN S'HI FIXEN, QUE EL COQUETEIG ÉS INEVITABLE O QUE GAUDEIXEN INSINUANT-SE

Contempla tres línies d'actuació:

1. Disposar d'indicadors que permetin diferenciar els diferents graus d'incidència que poden tenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre les dones.
2. Detectar les condicions de risc per ser víctima, partint de la realitat que totes les dones són víctimes potencials.

3. Conèixer la percepció de les víctimes sobre els protocols existents a les empreses, mesures preventives implantades, així com les seves demandes que configurin bones pràctiques a futur.

S'explora la incidència de factors com l'edat, l'estat civil, el territori, la mida de l'empresa, el sector (privat o públic), el sector d'activitat, la situació laboral, etc. S'indaga en l'impacte de circumstàncies de la víctima que la poguessin exposar en major grau i s'apunta alguna característica sobre el maltractador. S'aborden les conseqüències en la salut i permanència en l'ocupació de les dones afectades, i altres efectes de les situacions d'assetjament patides.

S'analitza, també, l'actuació, la resposta i/o l'eficàcia de les diferents instàncies implicades: empresa, representació de les treballadores i treballadors, autoritats laborals, existència de protocols d'ambdós assetjaments, etc. Finalment, s'exposen en un darrer bloc, de manera ordenada, les conclusions principals de l'estudi i els suggeriments de millora o propostes tant en prevenció com en procediments d'actuació i intervenció, en el marc de la negociació col·lectiva, per garantir que els llocs de treball quedin lliures de les dues manifestacions de violència i discriminació envers les dones. ■

Percepció social de l'assetjament sexual a l'àmbit laboral

	Totalment en desacord	1	2	3	4	Totalment d'acord
Les dones que diuen haver estat assetjades sexualment a la feina, normalment solen exagerar	43,5%	16%	9,50%	12,4%	5,7%	3,5%
Si una dona és assetjada sexualment al lloc de treball, segur que va fet alguna cosa per provocar-ho	68%	12,9%	6%	4,9%	3%	1,9%
Les dones que esperen setmanes o mesos per denunciar una situació d'assetjament sexual a la feina, probablement se l'han inventat	61,4%	13,7%	7,2%	5,6%	2,8%	2,5%
La majoria de les dones se senten afalagades quan els homes amb qui treballen s'hi fixen sexualment	36,5%	17,5%	13%	13,7%	6,9%	5%
És inevitable que els homes coquetegin amb les dones a la feina	41,5%	13,8%	11,4%	12,5%	8,6%	9%
La majoria de les dones, en el fons, gaudeixen quan els homes amb els quals treballen se'ls insinuen sexualment	51,2%	17,4%	9,7%	8,7%	3,6%	2,7%
Gairebé tots els tipus d'assetjament sexual a la feina acabarien si simplement la dona li digués a l'home que pari	30,3%	14,3%	12,6%	11,9%	9,7%	15,5%

Font: Delegació del Govern contra la Violència de Gènere 2018

QUÈ DIUEN ELS CONVENIS COL·LECTIUS I ELS PLANS D'IGUALTAT DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A LA FEINA

L'any 2018, el 71% dels convenis col·lectius no contemplen una definició d'assetjament sexual i el 79% no inclouen una definició d'assetjament per raó de sexe.

Un any més, el 2019, només el 4% dels convenis d'empresa incorporen la definició d'assetjament sexual segons consta en l'article 7.1 de la llei d'igualtat. En les definicions utilitzades, diferents de les contemplades a la llei d'igualtat, la tendència general consisteix en afirmar que són accions no desitjades per la víctima.

Cap dels convenis sectorials no incorpora definicions d'assetjament sexual ni d'assetjament per raó de sexe. És a dir, aquestes definicions no apareixen reflectides en cap article o apartat del conveni, inclòs el protocol.

Aquesta mancança és un element destacat pel seu potencial efecte davant la detecció, la denúncia, la prevenció, la protocol·lització de l'actuació a l'empresa, la protecció de la integritat i els drets de la treballadora assetjada, i, per altra banda, per la seva contribució a la sensibilització i conscienciació col·lectiva.

El fet que els convenis no incloguin els protocols davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe no implica que les empreses no en disposin, ja que poden estar annexats al pla d'igualtat o poden haver estat negociats en un moment diferent.

Només el 10% dels convenis revisats qualifiquen l'assetjament sexual com a falta greu o molt greu; en el cas de l'assetjament per raó de sexe, aquest percentatge és inferior (3%). A més no sempre s'hi inclou en què consisteixen les sancions.

Pel que fa als plans d'igualtat, les referències a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe són absents en el 31%, en el període 2018-2019. I només el 6% contempla algun tipus de mesura preventiva.

Els protocols només consten al 22% dels plans. D'aquests, el 14% són protocols referits a l'assetjament sexual o per raó de sexe, mentre que el 8% contenen protocols genèrics en què es fa només alguna referència a l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Un 17,3% del total de dones que han patit assetjament sexual manifesten que es tractava d'algú de la feina

La Macro enquesta de Violència Contra les Dones 2019 realitzada per la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere i presentada el mes de setembre del 2020, per primera vegada en aquesta edició, inclou un capítol específic on s'estudia la prevalença de l'assetjament sexual contra les dones al llarg de tota la vida.

Els resultats donen una idea de la importància del fenomen: del total de dones de 16 anys o més anys residents a Espanya, el 40,4% ha patit assetjament sexual en algun moment de la seva vida, el 18,1% ha patit assetjament sexual en els darrers 4 anys, i el 10,2% han patit aquest assetjament en els darrers 12 mesos.

En l'àmbit laboral, quan se'ls pregunta a les dones que han patit assetjament sexual pel tipus d'enllaç que els unia amb l'agressor: un 17,3% del total de dones que han patit assetjament sexual i que han respost la pregunta sobre el sexe de l'agressor responia que es tractava d'algú de la feina (6,5% un cap o supervisor home, 12,5% un altre home de la feina, 0,3% una cap o supervisora, 0,9% una altra dona de l'entorn laboral).

Algunes respostes de dones que han patit assetjament sexual a la feina:

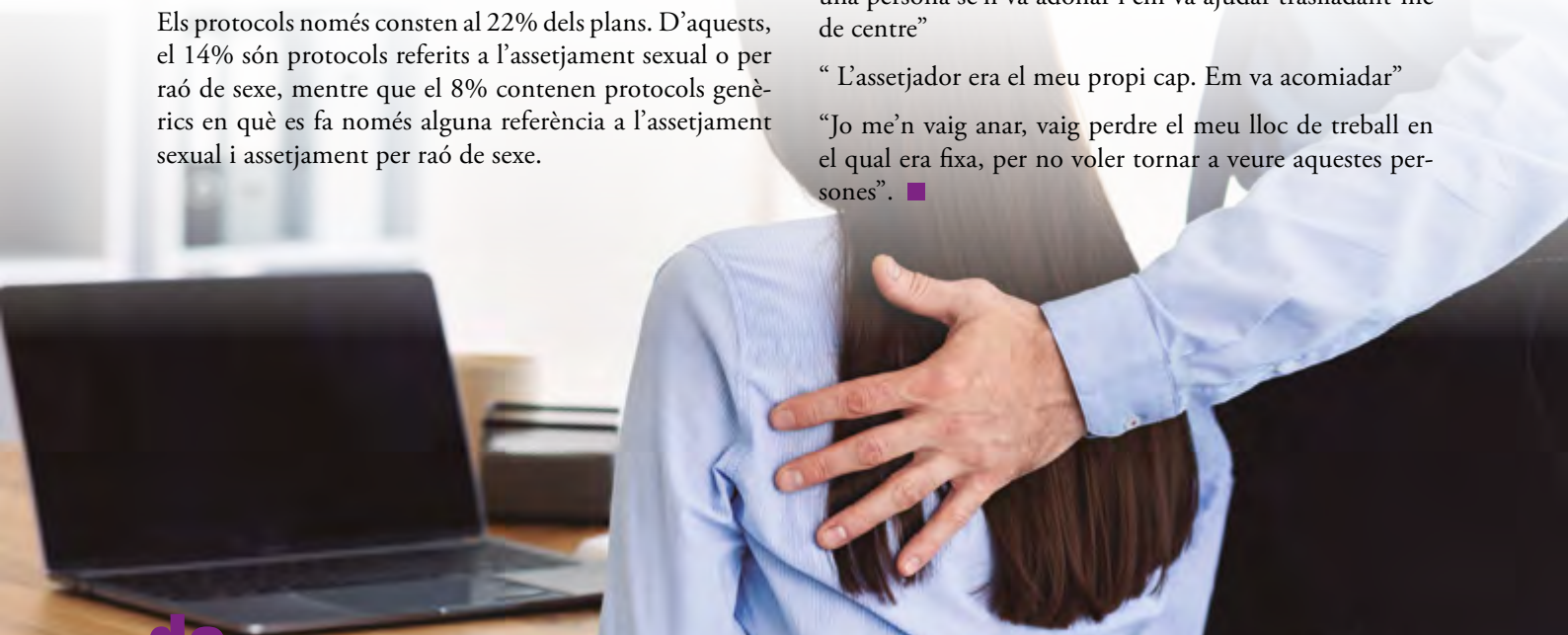
"Els meus caps, homes i també dones, em van impedir promocionar afavorint altres companys homes"

"La persona que em va assetjar era el director i el cap de l'empresa"

"Jo vaig demanar l'acomiadament voluntari perquè no podia més, era un superior, va posar totes les meves companyes en contra, i quan vaig sol·licitar l'acomiadament, una persona se'n va adonar i em va ajudar traslladant-me de centre"

"L'assetjador era el meu propi cap. Em va acomiadar"

"Jo me'n vaig anar, vaig perdre el meu lloc de treball en el qual era fixa, per no voler tornar a veure aquestes persones". ■



FEMINITZAR LA TECNOLOGIA, FEMINITZAR EL FUTUR DEL TREBALL

Els passats dies 4 i 5 de novembre va tenir lloc a Cornellà el 6è Congrés de les Dones del Baix Llobregat, com a colofó a tots els debats previs realitzats als municipis de la comarca com és el cas de Sant Boi on es va celebrar el seu acte com a subseu el dia 9 de juny tal i com podem veure en la informació de la pàgina següent.

Al llarg del dissabte 5 de novembre van tenir lloc les reunions de les 6 comissions de treball: trajectòries vitals; salut; empoderament sexual i reproductiu; dones en el treball del futur; maternitats i violència masclista.



En la reunió de la comissió sobre el treball del futur es va produir un intens debat sobre la digitalització, liderat per dues expertes: Sara Moreno, doctora en Sociologia de la UAB i Karina Gibert, enginyera informàtica, especialista en intel·ligència artificial i big data, de la UPC.

El debat va girar a l'entorn de si la digitalització representa el pal de paller del futur del treball. Quina posició té la dona en l'economia digital. Qui està decidint el futur del mercat laboral i, en definitiva, de les nostres vides i qui configura els algorismes que hi ha als nostres ordinadors i dispositius mòbils.

Les professions millor valorades són les tecnològiques, principalment masculinitzades. I, en canvi, les feminitzades, els treballs de cura, s'han devaluat, s'han invisibilitzat. De fet, de vegades no estan ni remunerades. Però ambdues economies són importants. "No hi ha tecnologia si no hi ha vida", afirma la sociòloga Sara Moreno, "i no hi ha vida si no hi ha cura d'aquesta". No hi ha producció, si no hi ha reproducció.

Però està clar que el futur laboral serà tecnològic o no serà, no en la seva totalitat, però sí una gran part. I per tant és important feminitzar la tecnologia: feminitzar el treball del futur. I com s'aconsegueix? Incrementant la presència de dones en el món tecnològic.

Estem parlant d'un sector que suposa el 13,2% del PIB català, que està conformat per 19.148 empreses i que genera 175.000 llocs de treball. Un sector que té gairebé plena ocupació: el 95% dels professionals tecnològics estan treballant activament. Les dones només representen el 8,6% d'aquests professionals.

De fet, en principi, a les empreses del sector TIC la dona representa el 17-19% de l'ocupació. Però quan treus de l'estadística aquelles dones que no fan estrictament feina tecnològica (recepció, comunicació, recursos humans...), el percentatge es redueix al 8,6%.

Karina Gibert ho va dir molt clar: "Estem en plena transformació digital i no hi som". "Estem en un dels sectors més prometedors des del punt de vista laboral i no hi som".

I quin és el perill de no ser-hi? Que el futur el decideixin només els homes. Quan la mirada femenina no està en la construcció de les tecnologies que marquen la nostra vida i el nostre futur, inevitablement s'estan establint biaixos de disseny, de dades, d'interpretació, d'usabilitat i d'accés, i això provocarà una vulneració dels drets de les mirades que no estiguin presents en aquestes construccions.

Què podem fer? Ser-hi: estar o no estar en la creació de tecnologia, condiciona el món en el qual vivim, i en el qual treballem. ■



REPTES I OPORTUNITATS PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES EN EL NOU MERCAT LABORAL. SUBSEU DEL 6È CONGRÉS DE LES DONES DEL BAIX LLOBREGAT.



El dia 9 de juny de 2022 l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, com a subseu del Congrés de les Dones del Baix Llobregat, va organitzar la jornada de treball 'Reptes i oportunitats per a la igualtat entre dones i homes en el nou mercat laboral', emmarcada en la comissió del Congrés Dones en el treball del futur.

La presentació va estar a càrrec de la Sensi Domínguez, Regidora d'Igualtat de Gènere, feminisme i reforma horària, diversitat funcional i ocupació, i la Vicky Castellanos, Consellera de Feminisme, Gent Gran i Diversitat Sexual i de Gènere del Consell Comarcal del Baix Llobregat.

Entre altres temes, a la jornada es va posar de manifest la importància d'identificar les discriminacions per raó de sexe no com a casos individuals sinó com una discriminació que afecta totes les dones. ■



NÚRIA MILÀ: LA VEU DE L'EXPERIÈNCIA EN ASSESSORAMENT JURÍDIC A LES DONES



Núria Milà Gonzalo, advocada en exercici des de 1985, amb despatx a Barcelona i Castelldefels. Especialista en Violència de Gènere i Dret de Família.

Presidenta de Dones Juristes des de Novembre de 2019, membre de la majoria de les seves Juntes i sòcia des dels inicis, fa més de 30 anys.

Presidenta de la Federació de Dones de Catalunya per la Igualtat des de fa més de 10 anys.

Al 1991 inicia el servei d'assessorament jurídic al Grup de Dones de Castelldefels de manera gratuïta i amb la vocació d'ajudar a les dones. Pel que veia a la pràctica jurídica, no tenien assessorament de cap mena en l'àmbit del maltractament. Recordem que la Llei integral que aborda la violència de gènere es va aprovar al gener de 2004.

Des de la Federació de dones per la Igualtat del Baix Llobregat, de la qual sempre ha format part del Consell Consultiu, va estendre el servei jurídic per a les associacions de dones del Baix Llobregat, que formaven part de la Federació, com la d'Olesa de Montserrat, la d'Abrera, la de Viladecans, la de Gavà o la de Sant Esteve de Sesrovires i amb l'ajut d'altres companyes es va arribar a un bon nombre més d'entitats comarcals de dones.

Vull destacar, diu la Núria, que a principis dels anys 90, va començar al Casal de Mariano, amb la Associació de dones de Sant Boi, amb la prestació d'aquest mateix assessorament a les dones santboianes.

Cap al 1994... i també des de la Federació de Dones de Catalunya i amb convenis amb la Diputació, va donar aquest servei a entitats d'arreu de Catalunya, des de Barcelona. Posteriorment els Ajuntaments es van fer càrrec dels serveis i ha seguit prestant aquest servei a diferents Ajuntaments del Baix Llobregat. Actualment és l'assessora Jurídica del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) de Sant Boi.

Des de Dones Juristes presta aquest servei de forma paral·lela a un dels Punts d'Informació i Atenció a les Dones de Barcelona, a Ca la Dona i al SIAD del Prat de Llobregat.

Militant socialista des de 1992, amb diferents càrrecs orgànics. Actualment a la comissió de mercantilització del cos de les Dones al Consell del Feminisme Socialista i Secretaria de Feminisme a la Agrupació del PSC de Castelldefels. Regidora a Castelldefels de 2002 a 2015 (portaveu municipal els últims dos anys de govern), on vaig iniciar i fer créixer la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Però el seu càrrec més important, ens diu, és el de ser mare d'una filla que ja té 22 anys.

Des de la integració de la mirada feminista en el seu dia a dia, tant personal com professional, es fa difícil detectar que la perspectiva de gènere no ha calat encara a la nostra societat. Fan falta encara algunes generacions més, però no per això hem de defallir.

Els canvis legislatius viscuts i uniformement accelerats que es van produint, van en la línia de retallar distàncies, però els avanços sempre són dues passes endavant i una enre... la història ja ens ho ha demostrat profusament.

EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL A LA FEINA NO S'HA DE SEPARAR DEL LLOC DE TREBALL A LA VÍCTIMA -SI NO HO VOL- SINÓ A L'AGRESSOR

L'assetjament sexual a la feina, difícil de provar

Una de les matèries que segons la Núria porta més endarreriment en quant al tracte, i protecció de les víctimes, és l'assetjament, ja sigui laboral o sexual. La figura jurídica existeix, el reconeixement jurídic, tant del fet, com del delicte també, però el posicionament social, laboral i judicial davant del mateix, és una altra cosa. La dificultat de la prova, porta en molts casos, a la víctima a una situació de poca credibilitat, que dificulta la protecció penal i a l'àmbit laboral, no es d'estranyar trobar-nos en situacions on les empreses no saben com entomar la situació que els hi planteja la víctima. Certament, el fet de l'existència de protocols d'actuació ha d'ajudar a les empreses a entendre que a qui han de separar del lloc de treball, no és a la víctima -si no vol- sinó a l'agressor.

Com deia, la perspectiva de gènere de la que parla el Conveni d'Istanbul- directiva europea ratificada per Espanya-, ha de tenir-se en compte per les autoritats competents. Però pot ser que no només les autoritats, també el món empresarial i com no, la societat en sí mateixa hauríem d'anar prenent nota. ■

8 DE MARÇ, DIA INTERNACIONAL DE LES DONES

El passat 8 de març el moviment feminista va sortir de nou als carrers amb plena normalitat, després que l'any passat la covid obligués a fer una protesta estàtica. La commemoració d'aquesta diada torna a girar entorn el reclam històric de justícia, equitat i llibertat.

L'Ajuntament de Sant Boi va organitzar varies activitats per a commemorar aquesta el Dia Internacional de les Dones:



▲ Acte d'homenatge a les professionals dels àmbits de la seguretat, la protecció i les emergències.



▲ Lectura del manifest del Dia Internacional de les Dones a càrrec de l'alcalde Lluïsa Moret i la regidora d'Igualtat de Gènere, feminisme i reforma horària, Sensi Domínguez.



▲ Comitiva santboiana a la manifestació unitària de Barcelona del Dia Internacional de les Dones.



▲ Visibilitzem-nos!, campanya de llançament del Cercador d'Expertes de Sant Boi.

▲ Activitats i taller de La Tecnòloga, campus de ciència i tecnologia per reivindicar el paper de les nenes i les dones al món de la ciència i la tecnologia, visibilitzar i lluitar contra les bretxes digitals de gènere i la bretxa de gènere a la ciència.

AIXÒ
NO
ÉS AMOR

www.aixonoesamor.cat