

Càpsula de coneixement i debat



CLAUS PER L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT MASCLISTA EN L'ÀMBIT LABORAL

14 de desembre de 2023, de 09:30 a 11:30 h.

Plataforma Zoom | Inscripció obligatòria

SURT

laconfederació



Co-funded by
the European Union



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Empresa
i Treball**



Qui som?

La **Fundació SURT** és una entitat d'acció social que treballa per **fer efectius els drets econòmics, socials i culturals de les dones** i per a erradicar les discriminacions per raó de gènere i assolir una societat amb equitat de gènere efectiva.

Com?

A través de promoure l'empoderament de les dones, la seva autonomia i el seu lideratge amb una visió integral que té en compte les **dimensions de l'empoderament**:

- a) **Econòmica**
- b) **Personal**
- c) **Comunitària**
- d) **Sociopolítica**

Segona part del projecte TeamWork, adreçat a prevenir i donar suport a víctimes de l'assetjament sexual, per raó de sexe o identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral.

Resultats Investigació TeamWork1

- La majoria dels casos no es comuniquen i queden silenciats.
- En molts casos, preval la impunitat i la revictimització.
- Manca de formació a tots els nivells. Desconeixement de la normativa i els drets i deures.
- Gran desconeixement del personal envers els procediments i mesures existents. Procediments poc participatius.
- Manca de perspectiva feminista en l'abordatge: poc èmfasi en la recuperació i rescabament de les víctimes.
- Ni la prevenció ni la detecció precoç no són prioritàries.

Busquem

Establir i reforçar aliances amb agents clau a Catalunya, com sindicats, patronals, cambres de comerç, administracions públiques, entitats i empreses, amb **l'objectiu de promoure un entorn de treball segur i saludable per a tothom.**

Oferim

Formació: virtual i/o presencial. Amb temàtiques tals com l'assetjament sexual a l'àmbit laboral, el suport a les víctimes per informar incidents i trobar serveis, i l'adopció de polítiques de prevenció de la violència masclista, que inclouen l'assetjament sexual.

Assessorament: tant per l'elaboració de protocols relacionats amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses i entitats com de caire jurídic a les víctimes.

CONTINGUTS DE LA CÀPSULA

Violències masclistes a la feina: per què succeeixen? Entenen les dinàmiques de poder.

Tipologies i exemples d'assetjament a la feina. Prevalença i grups de risc, discriminacions interseccionals.

Factors de risc i de protecció: estils de lideratge, models organitzatius. Cultura empresarial i polítiques d'igualtat des de l'inici.

Conseqüències de l'assetjament i indicadors de sospita. Reacció de les víctimes.

Claus per a crear una cultura de tolerància zero envers l'Assetjament Sexual.

Les violències masclistes

*“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, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit **públic** com en el **privat**.”*

*“La violència contra les dones és l'expressió més greu i devastadora d'aquesta cultura [masclista], que no només destrueix vides, sinó que impedeix el desenvolupament dels **drets**, la igualtat d'**oportunitats** i les **llibertats** de les dones”.*

(Llei catalana 17/2020, del dret de les dones a erradicar la violència masclista)

Les violències masclistes

Les **violències masclistes** són...

- Un fenomen **estructural, universal i particular**.
- És **instrumental**: mitjà per a mantenir les posició de poder dels homes i la situació **d'opressió** i **explotació** de les dones.
- Una vulneració sistemàtica de **drets i llibertats fonamentals**.
- Un problema de **salut pública**.
- Són **selectives**: s'exerceix contra les **dones** pel fet de ser-ho.
- Són múltiples i afecten totes les **esferes vitals**.

Les violències masclistes en l'àmbit laboral

Violència masclista en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents (Llei 17/2020).

Tipologies

- 1. Assetjament per raó de sexe**
- 2. Assetjament sexual**
- 3. Discriminació per embaràs o maternitat**

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

“Comportament **no desitjat, verbal o físic**, relacionat amb **el sexe o gènere** de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d’atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d’ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes”.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

- Actituds **condescendents o paternalistes**.
- Ridiculitzar i/o menystenir les **capacitats, habilitats i potencial intel·lectual** de les dones.
- Utilitzar **humor sexista**.
- Actuacions **discriminatòries** pel fet de ser una dona.
- **Ridiculitzar** les persones que assumeixen tasques tradicionalment assumides per l'altre sexe/gènere.
- **Ignorar** aportacions, comentaris o accions.

Pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives!

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

“Tracte desfavorable a les dones relacionat amb **l'embaràs o la maternitat, existent o potencial**, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball”.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista



DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

- Fer **bromes o comentaris insultants** sobre l'embaràs i sobre si la persona haurà d'agafar la baixa.
- Assignar a una dona un **lloc de treball de responsabilitat inferior** a la seva capacitat o categoria professional que tenia abans d'aquesta circumstància.
- **Denegar** a una dona embarassada o mare d'un nadó **permisos** als quals té dret.
- **No contractar** o no renovar el contracte a una dona per l'embaràs (real o potencial).
- **Frenar el desenvolupament professional** d'una dona pel fet d'estar embarassada o de tenir criatures petites (denegar una promoció).

ASSETJAMENT SEXUAL

*Consisteix en 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 i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat.*

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

ASSETJAMENT SEXUAL

TIPUS

Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (quid pro quo)

- quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (xantatge sexual).

Assetjament ambiental

- crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc.

Assetjament horitzontal: entre companys/companyes

Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada

Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament

ASSETJAMENT SEXUAL

CONDUCTES

Conductes verbals

- Comentaris o bromes sexuals ofensives, rumors sobre la vida sexual d'algú, demandes de favors sexuals, pressionar per a concertar cites o tenir relacions sexuals.

Conductes no verbals

- Mirades lascives en el cos, gestos obscens, ús d'imatges/vídeos de contingut sexual, enviament de cartes, notes o missatges de contingut eròtic o sexual.

Conductes físiques

- Acostament físic excessiu, arraconament, contacte físic deliberat i no sol·licitat, tocaments, carícies, abraçades o petons no desitjats.

NO ÉS NECESSÀRIA LA PAUTA DE REPETICIÓ O ACUMULACIÓ SISTEMÀTICA DE CONDUCTES!

IMPORTANT!

*L'assetjament sexual **no és una expressió de la sexualitat masculina**, sinó una manifestació de poder i dominació. Per a les persones assetjadores la finalitat última no és tenir relacions sexuals, sinó exercir control i poder sobre la persona assetjada.*

*Es fonamenta en les **premisses sexistes que les dones són "propietat" dels homes**, dels seus cossos i la seva sexualitat, i que l'espai públic no és l'espai propi de les dones i que, per això, poden ser objecte d'assetjament i violència.*

TAMBÉ VIOLÈNCIES LGBTIfòbiques...

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

El masclisme no només genera violència selectiva contra les dones, sinó que també **violenta les persones que tenen una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normativa.**

La legislació catalana, a través de la ***Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia***, també prohibeix explícitament la discriminació i assetjament envers les persones LGBTI en l'àmbit laboral.

TAMBÉ VIOLÈNCIES LGTBIfòbiques...

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

*“Consisteix en la conducta verbal o física no desitjada i que **atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest**, si aquesta conducta està **motivada o basada en l'orientació sexual, real o atribuïda, o en la identitat i/o expressió de gènere de la persona assetjada, respectivament.**”*

- Mostrar **conductes discriminatòries** pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual o trans.
- **Negar un lloc de treball** o possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual o trans.
- **Arraconar**, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària per a crear-li un entorn intimidant o molest
- **Ridiculitzar** les persones gais, lesbianes, bisexuals o trans, encasellant-les en professions específiques.
- Fer **comentaris i/o insults LGTBIfòbics**.
- **Publicar** comentaris, fotografies o altre tipus de materials a xarxes socials dirigits a o sobre la persona.

ALGUNES XIFRES SOBRE L'ASSETJAMENT

- **A Europa:** entre les dones que denuncien haver patit assetjament sexual almenys un cop des dels 15 anys, el 32% indicava que l'autor era algú de l'entorn laboral (un client, un superior o un company) (FRA, 2014)
- **A l'estat espanyol:** el 17,3% de les dones que han patit assetjament sexual assenyalen que l'autor era algú de la feina (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2019).
 - Un 14,9% de les dones treballadores a Espanya pateix assetjament sexual (assetjament tècnic), però només un 9,9% percep haver-lo patit (assetjament declarat) (Inmark, 2006).
- **A Catalunya:** el 12% dels casos de violència contra les dones per part de no parelles es produeixen en l'àmbit laboral. Això significa que hi ha 20.393 casos d'assetjament sexual o per raó de sexe cada any.

QUI POT SER VÍCTIMA O AUTOR?



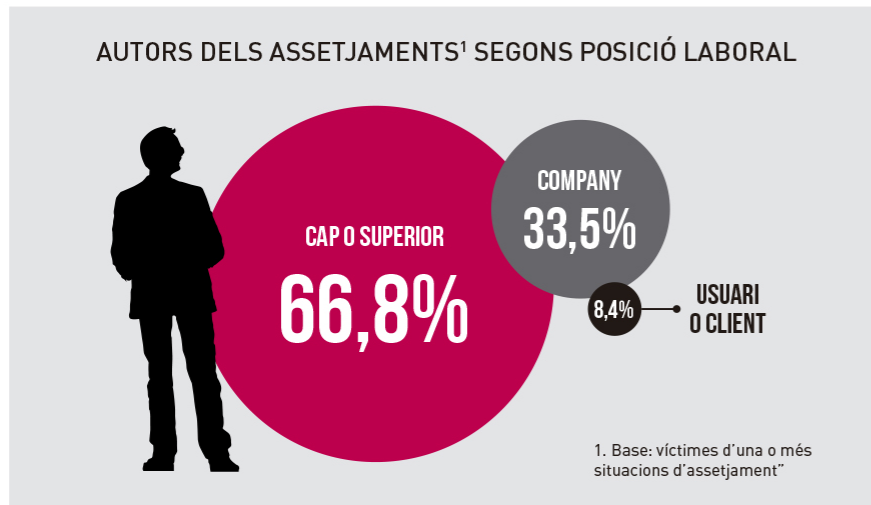
QUI POT SER VÍCTIMA O AUTOR?

- Càrrecs directius
- Membres de la plantilla
- Estudiants en pràctiques
- Voluntariat
- Persones usuàries
- Clients/es, venedors/es
- Visitants/públic
- Proveïdors/es de serveis
- Personal contractat per altres empreses.
- Qualsevol altra persona relacionada amb l'entorn de treball

QUI POT SER VÍCTIMA O AUTOR?

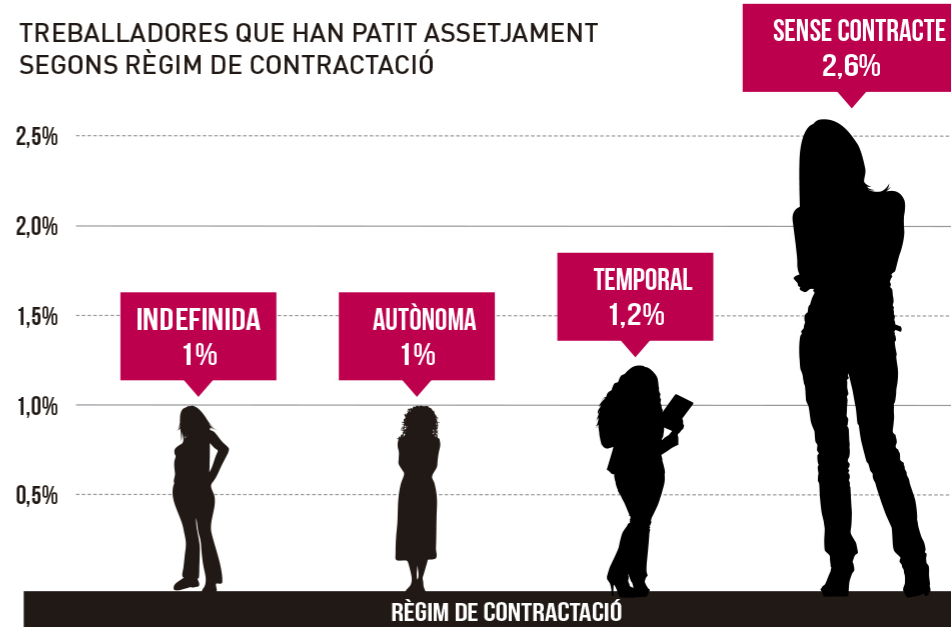
L'ASSETJAMENT SEXUAL A LA FEINA: UNA QÜESTIÓ DE PODER

Assetjament sexual* a la feina el darrer any. Catalunya 2016.



*No inclou comentaris, gestos sexuals ni exhibicionisme
Font: Enquesta de violència masclista a Catalunya.
Disseny: Monika Francisco, www.aquatinta.es

TREBALLADORES QUE HAN PATIT ASSETJAMENT
SEGONS RÈGIM DE CONTRACTACIÓ



www.quotidiana.coop/observatori

SURT

ELEMENTS DE RISC

DE LA RELACIÓ PROFESSIONAL

- Contractes a temps parcial
- Contractes temporals
- Precarització
- Inestabilitat laboral
- Prestar serveis en una empresa o lloc diferent de la que et contracta
- Atomització dels contractes
- Individualització de les condicions de treball
- Que l'empresa no disposi d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o de pla d'igualtat.

DE LA INTERACCIÓ ENTRE L'ÀMBIT PRIVAT I L'ÀMBIT PÚBLIC

- Doble jornada
- Dependència molt gran del salari
- Càrregues familiars en solitari
- Risc d'exclusió social

- Dones “**soles**” amb responsabilitats familiars (mares “soles”, vídues, separades o divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o **categories tradicionalment masculines** (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s’han considerat destinats als homes.
- Dones **joves** que acaben d’aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal)
- Dones amb **diversitat funcional**
- Dones **migrades** i que pertanyen a minories ètniques
- Dones amb **contractes eventuais i temporals**; dones subcontractades

NO ÉS NORMAL

L'IMPACTE DE L'ASSETJAMENT

PER A LA PERSONA

- **Psíquiques:** Ansietat, pors, sensació constant d'amenaça, inseguretat, nerviosisme, disminució de l'autoestima, estrès, quadres depressius, etc... idees o temptatives de suïcidi.
- **Físiques:** Insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, trastorns digestius, pressió sanguínia alta, trastorns dermatològics...
- **Laborals i socials:** aïllament, dificultats per relacionar-se i comunicar-se, culpabilització, absentisme, baixes per malaltia, estrès laboral, desmotivació, dificultats per concentrar-se, abandonament del lloc de treball, etc.

L'IMPACTE DE L'ASSETJAMENT

PER A L'ORGANITZACIÓ

- **Per a la resta de persones treballadores:** hostilitat en l'ambient de treball, desmotivació, insatisfacció, absentisme, desconfiança amb l'organització, disminució del rendiment, pèrdua de perspectives professionals, etc.
- **Repercussions econòmiques i de funcionament:** enrariment del clima laboral, rotació de personal, disminució de la productivitat, impacte en la imatge pública, disminució de la col·laboració i la cooperació entre el personal, pèrdua de talent femení, etc.

L'IMPACTE DE L'ASSETJAMENT

PER A LA SOCIETAT EN GENERAL

- Contribueix al manteniment de les **desigualtats de gènere**:
 - Perpetuació d'estereotips i rols de gènere.
 - Vulneració de drets fonamentals.
 - Manteniment de les dificultats d'accés, permanència i promoció de les dones al mercat de treball.
 - Contribució a la segregació vertical i horitzontal.
- Disminueix **qualitat i eficàcia** dels serveis que ofereixen les entitats.
- Pèrdua de **talent femení** i despeses **econòmiques**.

L'IMPACTE DE L'ASSETJAMENT

PER A LA SOCIETAT EN GENERAL

*“Allò que ara s’anomena 'assetjament sexual' ajuda a mantenir el **dret patriarcal** dels homes al **món públic**. Les dones que treballen sovint es veuen sotmeses a persistents i mal rebuts requeriments sexuals o la seva promoció i continuïtat a la feina depèn de la seva **accessibilitat sexual**. La qüestió és molt més que discriminació en l’ocupació: la **dominació sexual** és part de l’estructura de subordinació al lloc de treball. En alguna fàbrica les bromes i juguesques sexuals són quelcom més que objecte de rialla, són el **llenguatge de la disciplina.**”*

Extret de: Carole Pateman, *El contrato sexual*, Ed. Anthropos, 1995, p. 198

LA REACCIÓN DE LAS VÍCTIMES

	Acoso leve		Acoso grave		Acoso muy grave	
	Piropos	Acerca- mientos	Preguntas sobre vida sexual	Insinua- ciones	Abrazos no deseados	Acorralla- mientos
No hizo nada	34.0	13.2	21.4	18.1	0.0	7.1
Evitó a la persona	24.1	29.3	39.5	32.1	40.9	56.0
Enfrentarse al acosador	31.2	47.7	38.3	35.7	53.2	56.7
Se quejó a sus jefes	0.0	3.6	0.0	0.0	18.3	9.8
Buscó respaldo de otros	0.4	0.9	2.5	1.4	2.8	17.8
Otros	3.4	4.3	0.0	6.9	0.0	0.0
Ns / Nc	11.5	4.5	6.4	5.7	3.1	0.0

Font: INMARK Estudios y Estrategias S.A.-IM, (2006).
El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral.

Inacció en els casos lleus i **poca confiança** en l'organització.

LA REACCIÓ DE L'ENTORN

- **Donar suport incondicional:** escoltar, preocupar-se pel seu estat (com està, com es troba, quan fa que dura...), oferir-li ajuda, temps...
- **Minimitzar el problema:** no serà tan, segur que no era la seva intenció, no ho hauràs entès bé, no li facis cas
- **Donar l'esquena:** a mi no m'hi fiquis, no crec que sigui un tema per parlar aquí, ho has de parlar amb ell i resoldre les diferències.
- **Culpabilitzar:** què hauràs fet tu per trobar-te en aquesta situació? Les dones decents no pateixen assetjament...
- **Recomanar la denúncia:** que l'encari i, si no li fa cas, que presenti una queixa a la persona superior i, si no li fa cas, que ho porti per via judicial.
- **Inhibir-se:** no dir res.

LA REACCIÓN DE L'ENTORN

LAS REACCIONES DEL ENTORNO LABORAL CUANDO PERCIBEN ACOSO SEXUAL



CULPABILITZACIÓ DE LA VÍCTIMA



EL CONSENTIMENT SEXUAL

LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

TRES ÀMBITS D'INCIDÈNCIA

1. Crear entorns de treball **respectuosos i lliures de desigualtats** que dificultin l'assetjament.
2. Demostrar el **compromís de l'empresa/entitat** (política empresarial de tolerància zero envers l'assetjament).
3. Fomentar la **informació**, la **formació** i la **sensibilització** de les persones.

FACTORS DE RISC

FACTORS SOCIALS

FACTORS ORGANITZACIONALS

FACTORS INDIVIDUALS

FACTORS DE RISC

Estil de gestió i organització del treball

- Comandament disciplinari, intolerant i discriminatori.
- Estructures de poder jeràrquic i inequitat.
- Alta inestabilitat i precarietat.
- Poca professionalitat i ètica.
- Inestabilitat organitzativa.

Context de l'entorn laboral

- Alta segregació (ambients masculinitzats).
- Diferències de poder formal o informal entre homes i dones.
- Entorns sexualitzats o sexistes.

Resposta que reben per part de l'organització

- Tolerància davant l'assetjament.
- Falta de recursos i mesures de suport.
- No-intervenció, ni resolució de les queixes i denúncies.

FACTORS DE PROTECCIÓ

FACTORS DE PROTECCIÓ

Estil de gestió i organització del treball

- Flux d'informació entre les persones treballadores
- Lideratges participatius.
- Cohesió grupal i col·laboració intraorganitzacional.
- Procediments efectius, seguiment, control i avaluació dels protocols.

Context de l'entorn laboral

- Mesures de prevenció.
- Detecció precoç.
- Accions de sensibilització, informació i formació.
- Mesures per la igualtat efectiva de les dones a l'entorn laboral (plans d'igualtat).

Resposta que reben per part de l'organització

- Compromís explícit contra l'assetjament (declaració institucional)
- Desaprovació clara i rotunda de conductes ofensives, discriminatòries i/o abusives.
- Aplicació de mesures disciplinàries severes.
- Protocol per a les comunicacions i denúncies que generi confiança.

INDICADORS DE SOSPITA...

- Augment de la **baixes reincidents o de llarga durada**.
- Augment de l'**absentisme**.
- Alta **rotació de personal**.
- **Incompliments** d'horari i de **tasques /funcions**.
- Augment de l'**accidentalitat**.
- Disminució de la **productivitat**.
- Augment de les **queixes/valoracions negatives**.
- Augment de sol·licituds de **canvi de lloc** de treball.
- Increment de la **demanda d'atenció mèdica**.

CLAUS PER CREAR UNA CULTURA DE TOLERÀNCIA ZERO

- ✓ Es **defineixen** la política de l'empresa i del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- ✓ Es fomenten les **denúncies** i queixes entre la plantilla (s'eviten les represàlies laborals i la revictimització).
- ✓ **S'investiga** qualsevol forma d'assetjament, i es prenen mesures per a **aturar** l'assetjament immediatament.
- ✓ Es prenen **accions disciplinàries** envers els autors. En casos greus, això pot incloure l'acomiadament. La reincidència es considera un agreujant.
- ✓ S'aposta per procediments **d'investigació i resolució formals**, objectius i amb garanties. I s'eviten els **procediments informals**, com la mediació.

CLAUS PER CREAR UNA CULTURA DE TOLERÀNCIA ZERO

- ✓ Es fan intervencions centrades en **les necessitats de la víctima** i la seva recuperació.
- ✓ Es fomenta el **diàleg social**, implicant el màxim d'agents en totes les fases, especialment, la representació de les persones treballadores i els sindicats.
- ✓ La direcció i els càrrecs de comandament tenen una actitud **exemplar i coherent** amb els valors de l'organització.
- ✓ Es destinen els **recursos necessaris** en aquest àmbit.

RECOMANACIONS PER L'ACOMPANYAMENT A VÍCTIMES

- ✓ Atrevir-se a **preguntar i escoltar** activament.
- ✓ **Creure**. No dubtar, culpabilitzar o qüestionar la persona i el seu relat. (*Ex: Què vas fer per aturar l'agressió? Li vas deixar prou clar que no volies?*)
- ✓ **No minimitzar**, ni relativitzar l'impacte de la violència.
- ✓ **Condemnar** l'assetjament. No entendre-ho com un fenomen aïllat o privat.
- ✓ Transmetre **calma i assertivitat**. Valorar i reforçar la persona.
- ✓ **Acompanyar** i respectar el seu **ritme** (no pressionar). Respectar la **privacitat i confidencialitat**.
- ✓ Facilitar **informació** sobre els procediments interns i externs i els recursos i serveis on assessorar-se.

EXERCICI

FEM GRUPS I ANALITZEM UNA SITUACIÓ DE VM PER GRUP

Situació 1. La Mariona treballa com a cambrera en un restaurant. El seu responsable cada dia critica la seva manera de vestir perquè diu que volen cambreres "més femenines" i que hauria de maquillar-se i portar el cabell més arreglat.

Situació 2. El seu director li va proposar a la Diana anar a sopar plegats per poder conèixer-se més. Ella es va sentir incomoda i va dir que no. L'endemà, RH la va avisar que no estava rendint a la feina.

Situació 3. L'Andreu s'ha posat de fons de pantalla una foto d'una model en "topless". Ell comparteix despatx amb dues companyes mes, les quals se senten molt incòmodes.

Situació 4. La Mònica avui tenia una entrevista de treball, però ha sortit amb una mala sensació. Li han estat fent moltes preguntes sobre la seva vida personal, entre elles, si estava planejant quedar-se embarassada en els pròxims 3 anys. Li han comentat que el càrrec exigeix una dedicació molt intensa.

Situació 5. La Carla ahir va notificar a l'empresa que comença una transició de gènere. Avui li han comunicat que ja no haurà d'encarregar-se d'aquella reunió amb els clients xinesos que porta tant de temps preparant. No li han donat cap motiu clar.

Situació 6. Una treballadora rep correus electrònics d'un company de feina que a banda de qüestions professionals, també té la sensació que se li insinua sexualment.

PREGUNTES – GUIA

1. Quina tipologia de violència és aquesta?
2. Quins impactes té en les persones que la reben i en el seu entorn?
Tingues en compte la perspectiva interseccional.
3. Com creus que podem prevenir-la i detectar-la?
4. Com s'hauria d'abordar formalment? I de manera comunitària?



MOLTES GRÀCIES PER LA VOSTRA ATENCIÓ!

Eulàlia Pedrola Vives
eulalia.pedrola@surt.org



Co-funded by the
European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project Number: CERV-2022-DAPHNE 101094241