

## Alguna vegada has patit alguna d'aquestes situacions?

La violència de gènere no és nova. Ha acompanyat les societats humanes des d'antuvi, per això en molts casos està normalitzada i interioritzada, i potser no te n'adones que és al teu entorn. Llegeix aquestes preguntes, si respos afirmativament a qualsevol d'elles, no dubtis que estàs patint assetjament.

1. Són comuns en el teu entorn laboral o acadèmic els comentaris hostils, degradants o humiliants cap a les dones?
2. Alguna vegada algú ha fet burla referint-se a teu cos o a alguna part del mateix?
3. T'has sentit humiliada per alguna persona de teu entorn laboral o acadèmic o sents que s'emeten judicis sobre el teu treball o feina de manera diferent pel fet de ser dona?
4. Són comuns en el teu treball o en el teu centre d'estudis les insinuacions d'índole sexual?
5. T'han pessigat, abraçat, tocat o besat sense que tu donis el teu permís?
6. Repts trucades, missatges... d'una manera continuada sol·licitant cites o favors d'algun tipus?
7. T'han pressionat per fer una cosa que no volies a canvi d'alguna millora laboral o acadèmica?
8. Has rebut amenaces d'acomiadament o estanca-ment de la teva carrera professional o acadèmica si no accedies a mantenir relacions sexuals?

## No estàs sola, pots dir que no!

Què pots fer si et trobes en alguna d'aquestes situacions?

Si dubtes o saps que et trobes en una situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe...  
Si dubtes o saps que alguna companya o company l'està patint...  
Si aquesta situació es dona a la UdL: PAS, PDI, Estudiantat

Et pots dirigir al Centre Dolors Piera i comunicar l'incident.  
**ET PODEM INFORMAR I ASSESSORAR.**  
**TENS ELS TEUS DRETS.**



El *Centre Dolors Piera* d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones, creat al 2006 amb el suport del SIED (Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona), treballa per què s'introdueixi la perspectiva de gènere i el principi de transversalitat (*mainstreaming*) en la docència, en la recerca i en la gestió, per visualitzar la realitat femenina i les aportacions de les dones al desenvolupament de la cultura i de la ciència i a l'evolució social i per millorar la situació de les dones a la nostra societat.



**Universitat de Lleida**  
Centre Dolors Piera  
d'Igualtat d'Oportunitats  
i Promoció de les Dones

Campus de Cappont, Carrer Jaume II, 71  
Aulari, Despatx 0.33 (Edifici Polivalent)  
25001 Lleida, Catalunya.  
Tel. +34 973 70 33 96  
centredolorspiera@cdp.udl.cat

<http://www.cdp.udl.cat>

Per subscriure-us al butlletí, escriuiu a:  
[centredolorspiera@cdp.udl.cat](mailto:centredolorspiera@cdp.udl.cat)



## Violència de gènere en l'àmbit laboral i/o acadèmic



## Què s'entén per violència de gènere en l'àmbit laboral i/o acadèmic?

Constitueix violència de gènere en l'àmbit laboral o acadèmic la violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant en el centre de treball o centre d'estudis durant la jornada de treball o jornada acadèmica, com fora del centre i de les hores de treball o acadèmiques sempre que l'activitat que s'estigui fent tingui relació amb la feina.

La violència de gènere en l'àmbit laboral i/o acadèmic es pot manifestar com:<sup>1</sup>

**Assetjament per raó de sexe i d'orientació sexual:** tota situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Per exemple: comentaris depreciatius només pel fet de ser dona, comentaris sexistes («dona havies de ser», «ja li agradaria, a ella, que la violessin o assetgessin», «amb qui es deu haver ficat al llit per arribar fins aquí»), etc.

**Assetjament sexual:** tota situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Per exemple: xantatge sexual, forçament de relacions sexuals sota l'amenaça que, si no hi accedeix, hi haurà conseqüències negatives en l'àmbit personal, acadèmic, i/o professional.

L'assetjament per raó de sexe pot donar-se en qualsevol moment i sense indicis previs, però l'assetjament sexual habitualment es manifesta de manera gradual seguint un cicle.

1. Extret de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, article 7.

ELEMENTS CLAU	
ASSETJAMENT SEXUAL	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
Comportament no desitjat per la persona que el rep	
Comportament de naturalesa sexual amb connotacions sexuals	Es relaciona amb el sexe d'una persona
Atempta contra la dignitat d'una persona i/o crea un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant	
Afecta a la integritat física i psíquica de la persona que el sofreix	Afecta a la integritat psíquica de la persona que el sofreix
Comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual	Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives

Font: Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball "EQU" (2009). La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Barcelona: Generalitat de Catalunya - Departament de Treball



## Fases de l'assetjament sexual.<sup>2</sup>

### Fase 1:

Factors previs (selecció de la persona i *aproximació*): la persona agressora detecta la persona que vol assetjar. Mitjançant mecanismes d'aproximació, comprensió, favoritisme o privilegis, crea un entorn favorable envers aquesta persona, generant un espai d'aparent confiança que també és percebut per la resta de persones del context laboral. Aquesta situació ofereix a la persona agressora l'espai de permissivitat que li permet descobrir els punts febles de la persona assetjada.

### Fase 2:

**Aïllament o atac als punts febles de la persona assetjada (teranyina):** és el moment en què la persona agressora utilitza el seu coneixement per tal d'aïllar la persona assetjada adoptant actituds subtils i difícils de detectar. Normalment, el context preveu la situació com a consentida i la persona assetjada comença a trobar-se aïllada dels seus companys i companyes.

### Fase 3:

**Assetjament directe:** la persona agressora actua directament sobre la persona assetjada. Aquesta fase es caracteritza per un important aïllament de la persona assetjada en relació a la resta de companys i companyes de feina.



2. Font: Hirigoyen ; Piñuel (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Barcelona: Paidós.

## Quines conseqüències comporta l'exercici de la violència en l'àmbit laboral i acadèmic?

Els efectes de la violència de gènere poden variar en funció dels recursos de cada persona per fer-hi front, del suport que rep del seu entorn laboral o acadèmic i de la intensitat de la pressió a què es veu sotmesa.

Tot i això, la persona que pateix o ha patit violència de gènere pot presentar seqüeles a diferents nivells:<sup>3</sup>

### Seqüeles físiques:

- Insomni
- Problemes cutanis
- Alteracions digestives
- Cefalees o migranya
- Taquicàrdies

### Seqüeles psíquiques:

- Ansietat, por, sensació constant d'amenaça i d'inseguretat
- Disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i frustració
- Sensació de vulnerabilitat i indefensió
- Sentiments de tristesa i culpa
- Estrès, dificultats de concentració i quadres depressius

### Seqüeles laborals:

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives professionals
- Augment de l'absentisme
- Necessitat de canviar de treball

3. Extret del Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball del Departament de Governació i Administracions Públiques, aprovat per la Generalitat de Catalunya (2006) i elaborat per la Comissió Tècnica d'Assetjament Sexual de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI).