

XI Jornada formativa per a professionals L'impacte de la violència masclista en la vida social

Amb motiu del
Dia internacional per a l'eliminació de la violència masclista, 25 de novembre

27 de novembre de 2015,
Centre Cultural Tecla Sala. Avinguda Josep Tarradellas i Joan 44,
L'Hospitalet de Llobregat

Presentació

La violència masclista és la discriminació que afecta més seriosament la qualitat de vida de les dones, genera inseguretat i por, a més de sofriments físics, mentals, sexuals, coercions i altres formes de privació del dret a la llibertat. No obstant això, i malgrat la visibilitat del fenomen a través dels diversos tractats internacionals i del marc legislatiu al nostre país, aquesta violència persisteix i es manifesta de maneres molt diverses. Més enllà de la vida de les dones, aquesta violència té conseqüències per al conjunt de la societat que rep el terrible missatge que no hi ha res a fer i que, per tant, cal resignar-se a conviure-hi. Una creença col·lectiva que dificulta, encara més, la solució d'aquesta greu problemàtica social.

Així doncs, un altre any, i en el marc de la commemoració del **Dia internacional per a l'eliminació de la violència masclista**, el Programa Municipal per a la Dona organitza una jornada per a professionals amb l'objectiu d'aprofundir i debatre sobre aquest greu problema social.

En aquesta onzena edició abordarem les conseqüències que té la violència masclista en tots els àmbits de la vida de les dones i en el seu entorn.

Per això comptarem amb **Cristina Sánchez Miret**, que emmarcarà aquestes jornades amb la conferència introductòria "L'impacte de la violència masclista en la vida social".

A continuació es donarà pas a la primera taula rodona, que abordarà la manera com els micromasclismes impacten en el malestar de les dones i els seus fills i filles i com des de l'atenció professional hi pot haver una psicologització. Després d'un breu descans, dedicarem la segona taula rodona a l'àmbit laboral, especialment de l'assetjament sexual laboral. Finalment, farem una breu explicació dels punts que cal destacar en la nova llei catalana d'igualtat efectiva.

PROGRAMA

- 9.00 h** Recepció i entrega de material
- 9.15 h** Inauguració de la jornada a càrrec del regidor d'Igualtat i Benestar Social, senyor Jesús Husillos Gutiérrez.
- 9.30 h** Conferència: "L'impacte de la violència masclista en la vida social", a càrrec de **Cristina Sánchez Miret**, doctora en Sociologia de la Universitat de Girona.
- 10.30 h** Taula rodona: "Reflexions i eines per a l'abordatge"
"Efectes de la psicologització de l'experiència de maltractament i violència" a càrrec de **Teresa Cabruja Ubach**, professora titular de Psicologia Social i coordinadora del grup DIGECIC (discurs, gènere, ciència i cultura) Universitat de Girona.
- "Repercussions de la violència masclista en la família", a càrrec de **Mireia Planells**, terapeuta familiar, plataforma Crüilla i SATEF l'Hospitalet.
- 11.30 h** Descans
- 12.00 h** Taula rodona: Mercat laboral i assetjament sexual
- "Assetjament sexual a la feina: un tabú persistent", a càrrec de **Sara Berbel**, doctora en Psicologia Social per la Universitat de Barcelona i professora de tercer cicle universitari. Actualment és directora d'Empowerment Hub, un projecte per a l'apoderament personal, professional i social.
- "Els protocols per evitar l'assetjament sexual a les empreses: problemes aplicatius", a càrrec de **Raquel Serrano**, doctora en dret i professora de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Barcelona.
- 13.00 h** "La llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, un nou marc legal per a eliminar la violència masclista" a càrrec de **M. Àngels Gensana**, tècnica jurista de l'Institut Català de les Dones i secretària de la CNVM.
- 13.30 h** Cloenda i lliurament de certificats

La presentació i conducció de la jornada anirà a càrrec de Fulgencio López, periodista.

Organització: Programa Municipal per a la Dona. Ajuntament de L'Hospitalet.

Inscripcions: caid@l-h.cat. Telèfon: 93 403 62 70.

*L'impacte de la violència masclista
en la vida social*

Dra. Cristina Sánchez Miret

Universitat de Girona

Novembre 2015

SOCIALITZACIÓ

- **Construïm la realitat social**
- **Sistema de valors**
 - Sexe/gènere
 - Els papers socials de les dones
 - Els papers socials dels homes
- **On som i en què hem avançat?**
 - Les dones i els homes al segle XXI
 - La mateixa relació de desigualtat estructural
 - Noves formes, nous usos i costums

ALGUNES DADES

- **Baròmetre CIS**
 - Principals preocupacions
 - Quina posició ocupa la violència de gènere
 - Mostra: 2493 persones

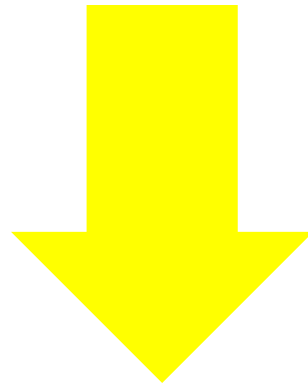
Pregunta 7A

¿Cuál es, a su juicio, el principal problema que existe actualmente en España? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero? (MULTIRRESPUESTA).

	TOTAL	Sexo de la persona entrevistada		Edad de la persona entrevistada					
		Hombre	Mujer	De 18 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	65 y más años
El paro	79,1	78,7	79,5	65,5	73,9	79,9	85,3	83,9	78,4
Las drogas	0,2	0,2	0,2	0,5	-	0,4	0,2	-	0,3
La violencia contra la mujer						1,2	0,5		1,8
Las infraestructuras	0,1	0,1	0,1	-	0,3	-	-	-	0,2
La sanidad	10,6	6,9	14,1	7,3	9,2	9,4	10,2	12,7	12,6
La vivienda	1,4	1,1	1,6	0,5	1,1	2,8	0,4	1,3	1,4
Los problemas de índole económica	24,7	25,1	24,5	30,1	27,2	25,9	24,0	23,0	22,1
Los problemas relacionados con la calidad del empleo	4,3	4,1	4,6	2,9	6,4	5,6	5,2	2,6	2,9
Los problemas de la agricultura, ganadería y pesca	0,2	0,3	0,1	0,5	-	0,2	0,2	-	0,3
La corrupción y el fraude	39,4	43,7	35,5	38,8	43,1	43,6	45,4	40,2	28,7
Las pensiones	2,6	1,7	3,5	1,5	0,6	0,6	1,1	1,6	7,8
Los/as políticos/as en general, los partidos y la política	21,5	25,5	17,7	17,5	27,2	23,1	22,2	20,9	17,7
Las guerras en general	0,0	-	0,1	-	-	-	-	0,3	-
La Administración de Justicia	2,6	3,2	2,1	1,5	2,8	1,8	3,2	3,2	2,7
Los problemas de índole social	10,1	8,0	12,0	9,2	13,1	12,9	6,3	9,8	9,5
El racismo	0,1	0,1	0,1	-	0,3	0,2	-	-	-
La inmigración	6,5	7,1	6,1	3,4	7,2	6,0	7,1	7,7	6,5
La violencia contra la mujer	1,2	0,5	1,8	0,5	0,3	1,8	0,6	2,4	1,0
Los problemas relacionados con la juventud	2,2	2,0	2,5	2,4	1,9	0,6	1,3	4,2	3,2

A ON SOM?

PROBLEMA PERSONAL



PROBLEMA SOCIAL

Dels fets a la seva representació social

- L'explicació
- Les responsabilitats
- Les conseqüències

Vells i nous valors socials

Estigmatització

- Per a les dones o per als homes?
 - Qui té la “culpa”?
 - Qui rep el rebuig social?
 - Quin grup crea aquest rebuig social?
 - Qui té poder per a crear-lo?

Invisibilitat

- Per a les dones o per als homes?
 - Amagar la importància dels casos i el nombre
 - Amagar-ne totes les conseqüències
 - Amagar el perfil social dels homes

Les víctimes ho són perquè la
societat les fragilitza

Els botxins ho són perquè la societat
els dóna el missatge de que poden
ser-ho

I EL FUTUR?

- Què aprenen les nenes i els nens?
 - Els que la pateixen directament
 - La resta
- Què aprenen els actors socials ?
 - A dir i no fer
 - A normalitzar i positivar
 - El càncer de mama

I el futur ?

Cal treballar des de la perspectiva que:

- La violència es gesta en la socialització
- És el resultat dels valors socials imperants
- És estructural
- És reproduceix

Moltes gràcies per la seva atenció

cristina.sanchez@udg.edu



Els protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual: problemes aplicatius

Raquel Serrano Olivares

Professora de Dret del Treball

Universitat de Barcelona

La definició jurídica d'assetjament sexual: falta de correspondència amb la realitat social

- Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de *naturalesa sexual* que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra **la dignitat d'una persona**, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 2 Directiva 2006/54/CE i art.7 LO 3/2007)



➤ Drets afectats/protegits:

- Dignitat: perspectiva se centra en individualitat: bilateralitat assetjament: homes també en poden ser víctimes → invisibilitza problema
 - Dº igualtat i no discriminació per raó de sexe: perspectiva se centra en assetjament com a problema problema grupal, de les dones
- Assetjament sexual és una expressió de la violència de gènere en l'àmbit laboral: definició Llei 5/2008: 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

Obligacions de les empreses: prevenció i abordatge de l'assetjament sexual

➤ Art. 48 LO 3/2007 (i Llei 17/2015):

- Les empreses han de promoure **condicions de treball que evitin l'assetjament sexual (i per raó de sexe)** ➔ **prevenció**: organització del treball (elaboració i difusió codis de bones pràctiques, realització de campanyes informatives o accions de formació, entre d'altres)
- I arbitrar **procediments** específics per a abordar les **denúncies o reclamacions** ➔ **abordatge**: sistema intern de denúncia o queixa
- Amb aquesta finalitat s'establiran mesures que **hauran de negociar-se amb representants personal** ➔ **obligació procedimental**

Abast de l'obligació de prevenir l'assetjament sexual

- L'assetjament sexual com a **conducta discriminatòria per raó de sexe: empresa com a garant drets fonamentals**
- L'assetjament sexual com a **risc laboral: empresa com a garant dret seguretat i salut en el treball:**



Organització del treball

- Clima laboral de tolerància zero envers assetjament:
 - ❑ declaració de principis per part direcció empresa
 - ❑ informació i formació treballadors/es
 - ❑ actuació davant queixa o denúncia mitjançant procediment intern
-
- És suficient? Protocols han d'integrar-se dins pla preventiu empresa i atendre a deficiències organitzatives que afavoreixen violència envers les dones



L'assetjament sexual com a risc psicosocial: la desigualtat com a deficiència organitzativa

- És un risc psicosocial, que deriva de les deficiències en l'organització del treball?: Sí, la desigualtat entre dones i homes és una característica nociva de l'organització del treball
- Existeixen mètodes d'avaluació del risc d'assetjament sexual?; L'avaluació del risc d'assetjament sexual queda garantida/coberta amb l'avaluació de riscos psicosocials?



- Pla d'igualtat (o mesures igualtat) i, en particular, diagnosi prèvia, constitueixen el principal element per avaluar específicament el risc d'assetjament sexual en una organització: són eines de prevenció


Necessitat de mesures preventives específiques davant assetjament sexual (i per raó de sexe)

- ▶ Mesures preventives no podran ser idèntiques en casos assetjament sexual i per raó de sexe i en casos assetjament moral



- ▶ Assetjament sexual (i per raó de sexe), prevenció ha de pivotar sobre eliminació discriminacions per raó de sexe i foment igualtat oportunitats dones i homes a l'organització = revisió estructures/relacions de poder; garantia condicions de treball no discriminatòries, foment igualtat oportunitats i formació específica en igualtat i no discriminació al treball i violència de gènere

Protocols anti-assetjament: problemàtica

- ▶ Tractament conjunt diferents tipus d'assetjament: s'estableixen idèntiques actuacions per a l'assetjament moral i per a l'assetjament sexual
- ▶ Garantia de confidencialitat
- ▶ Inclusió fase informal, que precedeix fase formal de denúncia, amb finalitat de resoldre el "conflicte" o assolir el consens entre les parts
- ▶ Necessària aportació indicis per part de la persona que denuncia: dificultat de la prova
- ▶ Comissió instructora: sovint paritària, però no es garanteix que estigui integrada per persones expertes (dificultat en petites empreses): agent igualtat/tècnic/ca promoció igualtat?
- ▶ Conclusions comissió: proposta mesures correctores que posin fi a situació i evitin futures agressions: s'incideix poc en necessitat que empresa adopti mesures disciplinàries contra l'assetjador  finalitat protocol: a) disuadir/prevenir; b) evitar que assetjador torni a assetjar; c) **sanció i reparació?**
- ▶ En casos acomiadament disciplinari derivat d'assetjament: a) actuacions comissió instructora no vinculen òrgan judicial, per tant, persones que han declarat han de ratificar-se en les manifestacions i sotmetre's al principi de contradicció en l'acte del judici, que és a on han d'acreditar-se els fets imputats; b) prescripció de faltes disciplinàries



Els protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual: problemes aplicatius

Raquel Serrano Olivares

Professora de Dret del Treball


Universitat de Barcelona

La definició jurídica d'assetjament sexual: falta de correspondència amb la realitat social

- Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de *naturalesa sexual* que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra **la dignitat d'una persona**, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 2 Directiva 2006/54/CE i art.7 LO 3/2007)



➤ Drets afectats/protegits:

- Dignitat: perspectiva se centra en individualitat: bilateralitat assetjament: homes també en poden ser víctimes  invisibilitza problema
 - Dº igualtat i no discriminació per raó de sexe: perspectiva se centra en assetjament com a problema problema grupal, de les dones
- Assetjament sexual és una expressió de la violència de gènere en l'àmbit laboral: definició Llei 5/2008: 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

Obligacions de les empreses: prevenció i abordatge de l'assetjament sexual

➤ Art. 48 LO 3/2007 (i Llei 17/2015):


- Les empreses han de promoure **condicions de treball que evitin l'assetjament sexual (i per raó de sexe)** ➔ **prevenció**: organització del treball (elaboració i difusió codis de bones pràctiques, realització de campanyes informatives o accions de formació, entre d'altres)
- I arbitrar **procediments** específics per a abordar les **denúncies o reclamacions** ➔ **abordatge**: sistema intern de denúncia o queixa
- Amb aquesta finalitat s'establiran mesures que **hauran de negociar-se amb representants personal** ➔ **obligació procedimental**

Abast de l'obligació de prevenir l'assetjament sexual

- L'assetjament sexual com a **conducta discriminatòria per raó de sexe: empresa com a garant drets fonamentals**
- L'assetjament sexual com a **risc laboral: empresa com a garant dret seguretat i salut en el treball:**



Organització del treball

- Clima laboral de tolerància zero envers assetjament:
 - ❑ declaració de principis per part direcció empresa
 - ❑ informació i formació treballadors/es
 - ❑ actuació davant queixa o denúncia mitjançant procediment intern
- 
- És suficient? Protocols han d'integrar-se dins pla preventiu empresa i atendre a deficiències organitzatives que afavoreixen violència envers les dones

L'assetjament sexual com a risc psicosocial: la desigualtat com a deficiència organitzativa

- És un risc psicosocial, que deriva de les deficiències en l'organització del treball?: Sí, la desigualtat entre dones i homes és una característica nociva de l'organització del treball
- Existeixen mètodes d'avaluació del risc d'assetjament sexual?; L'avaluació del risc d'assetjament sexual queda garantida/coberta amb l'avaluació de riscos psicosocials?



- Pla d'igualtat (o mesures igualtat) i, en particular, diagnosi prèvia, constitueixen el principal element per avaluar específicament el risc d'assetjament sexual en una organització: són eines de prevenció


Necessitat de mesures preventives específiques davant assetjament sexual (i per raó de sexe)

- ▶ Mesures preventives no podran ser idèntiques en casos assetjament sexual i per raó de sexe i en casos assetjament moral



- ▶ Assetjament sexual (i per raó de sexe), prevenció ha de pivotar sobre eliminació discriminacions per raó de sexe i foment igualtat oportunitats dones i homes a l'organització = revisió estructures/relacions de poder; garantia condicions de treball no discriminatòries, foment igualtat oportunitats i formació específica en igualtat i no discriminació al treball i violència de gènere

Protocols anti-assetjament: problemàtica

- ▶ Tractament conjunt diferents tipus d'assetjament: s'estableixen idèntiques actuacions per a l'assetjament moral i per a l'assetjament sexual
- ▶ Garantia de confidencialitat
- ▶ Inclusió fase informal, que precedeix fase formal de denúncia, amb finalitat de resoldre el "conflicte" o assolir el consens entre les parts
- ▶ Necessària aportació indicis per part de la persona que denuncia: dificultat de la prova
- ▶ Comissió instructora: sovint paritària, però no es garanteix que estigui integrada per persones expertes (dificultat en petites empreses): agent igualtat/tècnic/ca promoció igualtat?
- ▶ Conclusions comissió: proposta mesures correctores que posin fi a situació i evitin futures agressions: s'incideix poc en necessitat que empresa adopti mesures disciplinàries contra l'assetjador  finalitat protocol: a) disuadir/prevenir; b) evitar que assetjador torni a assetjar; c) **sanció i reparació?**
- ▶ En casos acomiadament disciplinari derivat d'assetjament: a) actuacions comissió instructora no vinculen òrgan judicial, per tant, persones que han declarat han de ratificar-se en les manifestacions i sotmetre's al principi de contradicció en l'acte del judici, que és a on han d'acreditar-se els fets imputats; b) prescripció de faltes disciplinàries

CONCLUSIONES

HERRAMIENTAS CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

Desde hace once años, el Ayuntamiento de l'Hospitalet, por mediación del Programa Municipal de la Mujer, viene organizando jornadas de reflexión destinadas a los profesionales, o futuros profesionales, en torno al problema de la violencia machista. Estas jornadas se han consolidado ya como uno de los actos con los que el ayuntamiento hospitalense conmemora “El día internacional para la erradicación de la violencia machista”.

En la presente edición el asunto sobre el que se proponía reflexionar ha sido “El impacto de la violencia machista en la vida social”. Este fue también el título de la conferencia inaugural que corrió a cargo de la Doctora en Sociología por la Universidad de Girona Cristina Sánchez Miret.

La Doctora Sánchez afirmó que aunque no se pueden negar avances en la lucha contra la violencia machista, éstos son insuficientes porque nos movemos con parámetros arcaicos. Según ella, la efectividad en este campo pasaría por cambiar las estructuras mentales, el sistema de valores adquirido, y eso no se conseguirá sin cambios sustanciales en la educación.

Tras la conferencia de apertura, se desarrolló la primera de las dos mesas redondas previstas en el programa. Natalia Rodríguez di Tomaso, licenciada en psicología por la Universidad de la República de Uruguay y doctoranda en la Universidad de Girona, y Mireia Planells, terapeuta familiar, expusieron como se puede ayudar a las víctimas de violencia machista cuando se producen procesos de psicologización de la violencia o cuando acuden a los centros de ayuda a la mujer. A través de la psicología, dijo Natalia Rodríguez, el reto es conseguir que las víctimas de violencia abandonen la creencia de que son merecedoras de cuanto les ocurre. Mireia Planells habló de su experiencia como terapeuta y de cómo es frecuente que los miedos de las víctimas de violencia machista se transmitan a sus hijos, y que éstos, en ocasiones, lleguen a generar sentimientos adversos hacia su madre por haberlo evitados.

En la segunda mesa redonda, dedicada al acoso sexual en los centros de trabajo, la Doctora en Derecho Raquel Serrano y la Doctora en Psicología Sara Berbel analizaron este asunto desde sus distintos ámbitos de competencia. Para Sara Berbel el problema del acoso sexual en los centros de trabajo continua siendo un tabú que genera silencio, inhibición de los trabajadores y soledad en la mujer acosada, que topa con el añadido y grave inconveniente de no saber a quién acudir a denunciar el acoso al que está siendo sometida. La Doctora Serrano abundó en este asunto y criticó la actual normativa en materia de acoso laboral en las empresas. En primer lugar por equiparar acoso sexual y moral, dos acosos que no comparten la componente sexista y de expresión de superioridad del hombre sobre la mujer que caracteriza al primero, y en segundo lugar por dotar a las empresas de un protocolo de actuación totalmente ineficaz, cuando no directamente inaplicable.

La jornada se cerró con la participación de M.Angels Gensana, técnica jurídica de l'Institut Catalá de les Dones, que explicó los aspectos más destacados de la "Ley catalana de igualdad efectiva de hombres y mujeres". Una ley integral, ambiciosa, con la que desde la administración se pretende poner freno a las desigualdades que se dan actualmente en capítulos tan capitales como los aspectos económicos, promocionales o de visibilidad de las mujeres en el mundo de la empresa.

La Jornada, que se celebró el pasado día 27 en el Centro Cultural Tecla Sala, fue abierta y clausurada por el actual concejal de Igualdad y Bienestar Social del Ayuntamiento de l'Hospitalet, el señor Jesús Husillos.