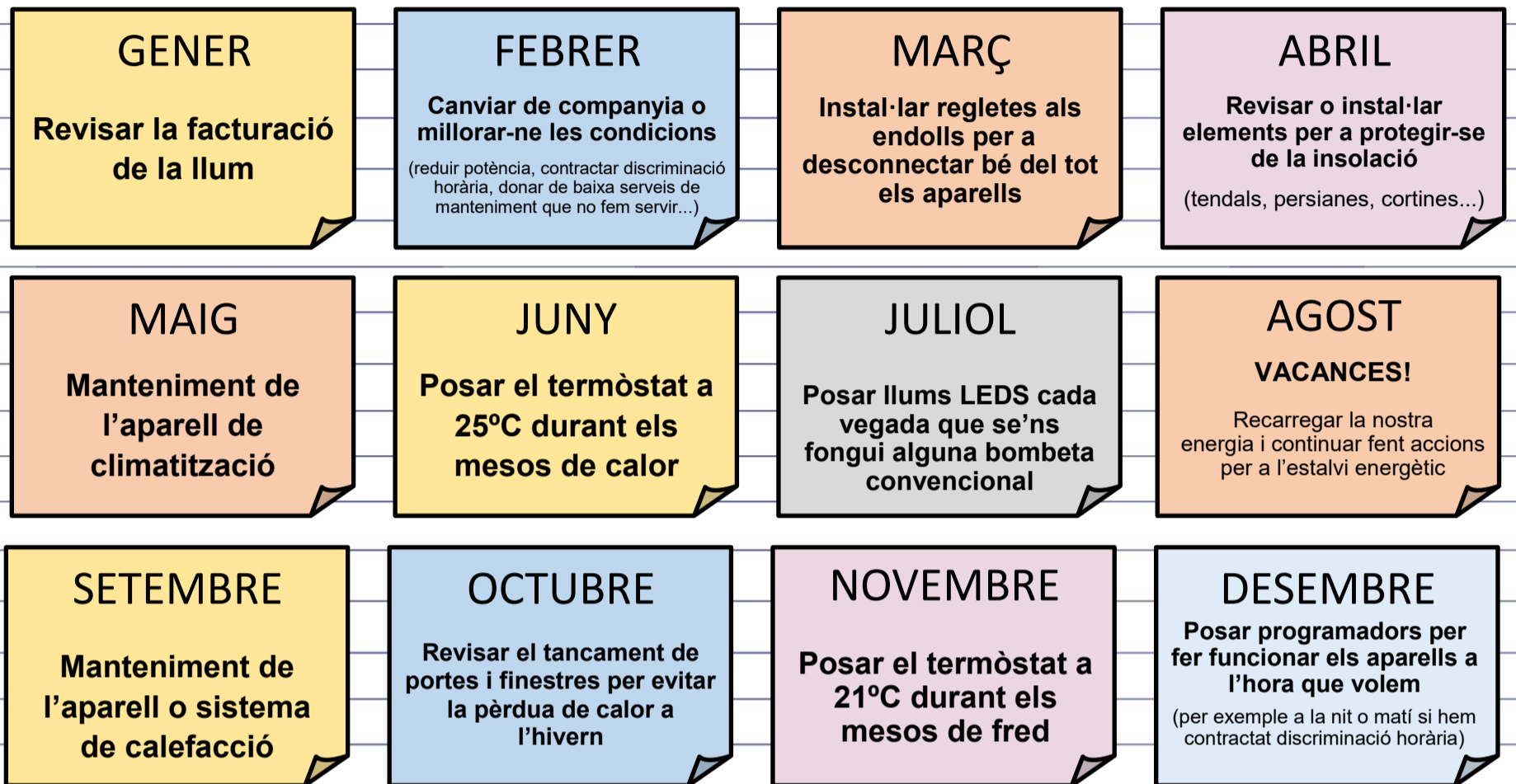


Bons propòsits energètics pel 2018

Presentem una proposta perquè aquest 2018 aconseguim pagar menys en la factura de la llum i ser més eficients en el consum de l'energia. Un calendari d'estalvi energètic: 12 mesos, 12 accions.



Demaneu informació a l'OPE sobre l'assessorament energètic per a les empreses.
Oficina de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Manlleu
 Edifici Can Puget. Plaça dalt Vila, 1 | 93 851 50 22 | ope@manlleu.cat | www.manlleu.cat

Igualtat a l'empresa (V)

Salut laboral i assetjament sexual dins l'empresa



En l'àmbit de la **salut laboral**, i pel que fa als riscos que presenten homes i dones, si bé alguns poden ser els mateixos, n'hi ha molts d'altres que no. Per tant podem deduir que la prevenció d'aquests i les mesures adoptades haurien de tenir en compte les diferències que dones i homes presenten per assumir unes condicions més igualitàries en aquest àmbit.

Per exemple, les condicions físiques de l'entorn de treball, l'ergonomia, el mobiliari, i els espais compartits entre d'altres, sovint no estant dissenyats tenint en compte les necessitats de les dones (podem trobar vestuaris o banys compartits, penjadors a alçades adaptades als homes, falta de papereres al bany, i mobiliari que no es pot adaptar a quan la dona està embarassada). Mesures com tenir vestidors, banys separats per a dones i homes amb un mobiliari i accessoris (penjadors, papereres etc.) adaptats a les diferents necessitats fomenten la perspectiva de gènere. Altres mesures per afavorir la salut laboral seria tenir en compte les necessitats de les dones embarassades també pel que fa a mobiliari, permisos etc. i incloure aquesta perspectiva dins la formació en prevenció de riscos que tota persona d'una empresa ha de fer.

D'altra banda és important destacar un d'aquests riscos com és l'**assetjament sexual** i que es defineix com: "totes aquelles conductes, ja siguin físiques o verbals i de caire sexual, (especialment quan aquestes són degradants, intimiden o són ofensives) i, que

tenen com objectiu minvar la dignitat d'una persona". Actualment aquestes conductes, ja sigui per desconeixement o per falta de sensibilització, són molt presents a les empreses i tenen una repercussió molt desfavorable tant per a les dones que les pateixen com per a l'organització, en tant que afecten les condicions de treball de forma negativa.

Promoure una prevenció de riscos que contempli la perspectiva de gènere i afavoreixi la igualtat i disminuir, i si pot ser eradicar, l'assetjament sexual és quelcom que tota empresa responsable hauria de vetllar. És necessari que l'empresa adquireixi el compromís de no tolerar cap conducta d'aquest tipus i fomenti les relacions igualitàries. Per assolir aquest objectiu hi ha diverses accions que es poden dur a terme si bé es recomana fer-les de **forma seqüencial**:

- La primera és designar una o diverses persones referents que vetllin aquestes conductes i elaborar un protocol on quedin recollits els passos a seguir i les possibles sancions en cas de que s'arribin a produir conductes d'assetjament.
- Posteriorment es recomana fer-ne difusió per tal que tota la plantilla conegui el rebuig cap a aquestes conductes i què ha de fer en cas de que en sigui víctima.
- També es recomana fer alguna sessió formativa i de sensibilització entorn a les conductes d'assetjament i relacions basades en respecte per tal de promoure un canvi d'hàbits conductes i de mentalitat que sovint són l'origen d'aquesta problemàtica.

En definitiva, doncs, destinar recursos a la salut laboral amb una perspectiva de gènere i la prevenció de l'assetjament sexual és una inversió rendible, ja que es correlaciona amb un bon rendiment i menor índex d'absentisme, per tant amb un retorn molt positiu per a les empreses implicades ens aquests aspectes.

Helga Masramon,
Tècnica d'Igualtat i psicòloga. Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAD).