

**Protocol contra l'assetjament  
sexual, per raó del sexe, de  
l'orientació sexual i/o de la  
identitat sexual**



**COCAT**

## INDEX

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| Introducció .....                     | 2 |
| Objectiu .....                        | 3 |
| Àmbit d'aplicació .....               | 3 |
| Definició de conceptes.....           | 4 |
| Tipus d'assetjament.....              | 5 |
| Principis generals.....               | 5 |
| Competències i responsabilitats ..... | 6 |
| Actuacions .....                      | 7 |
| Altres aspectes .....                 | 8 |

## Introducció

Aquest protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que es puguin produir a camps de treball internacionals o d'altres projectes de voluntariat a Catalunya que siguin gestionats per COCAT.

És un document que pretèn servir de guia per a poder garantir la salut i seguretat de les persones que pateixen aquestes situacions.

Si partim de que totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball, creiem necessari aquest document es recullen les responsabilitats i acció que s'han d'emprendre envers situacions d'abús.

A Catalunya, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors i treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta violència masclista en l'àmbit laboral que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual descrites en aquest protocol.

Donada la gravetat d'aquestes accions es preveuen accions per part de COCAT i que poden ser en darrer cas portades a accions penals.

## Objectiu

L'objectiu d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, amb la finalitat d'evitar i erradicar aquest tipus de conductes.

Pretén ser una guia i instrument per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

L'objectiu es poder facilitar eines i coneixement així com formar a les persones que treballen amb joves es projectes de voluntariat internacional per a tal de que disposin d'eines per a treballar de manera justa, equitativa i reponsible durant els projectes.

Aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades i de COCAT, emprendre accions legals si s'escau.

Es pretèn doncs donar a conèixer a tota persona col·laboradora amb COCAT l'existència d'aquest protocol per al seu seguiment fent-se responsable l'entitat representant del projecte així mateix com la/les persona/es implicada/es en els possibles casos d'assetjament.

## Àmbit d'aplicació

El constitueixen totes les persones que treballin amb entitats membre de COCAT així com amb les entitats que gaudeixen d'una subvenció per al seu projecte, com les persones treballadores de COCAT, sigui quina sigui la funció en l'organització i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

Des de COCAT, s'informarà i facilitarà a totes les entitats catalanes col·laboradores de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre monitors/es i/o voluntaris/àries d'un camp de treball o altre tipus de projecte de voluntariat gestionat amb/des de COCAT o per part de treballadors/es de COCAT, hi haurà comunicació recíproca entre l'entitat i COCAT i/o entre COCAT i la Junta Directiva.
- Les entitats membre/col·laboradores amb COCAT han de ser informades de l'existència d'aquest procediment.

## Definició de conceptes

A continuació es defineixen els diferents conceptes d'assetjament que es contemplen en aquest protocol:

- **Assetjament sexual:** El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

- **Assetjament per raó del sexe:** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars

- **Assetjament per raó de l'orientació sexual:** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu

- **Assetjament per raó de la identitat sexual:** Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

- **Comportament no desitjat per part de qui el pateix:** En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.

- Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista: Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.
  
- Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant: Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

## Tipus d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
  
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
  
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

## Principis generals

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua o altra condició personal/social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat
- Principi d'equitat.

## Competències i responsabilitats

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol es recullen de la següent manera:

### La Coordinació General/Gerència

- Rep les denúncies i les queixes, i en fa un recull després de parlar amb les parts implicades.
- Contacta amb l'entitat catalana per a poder fer un traspàs d'informació i iniciar aclariments
- Fa traspàs de la incidència a la Junta Directiva així com a la DGJ i/o ACJ
- Inicia i instrueix les actuacions d'intervenció.
- Comunica i proposa les decisions preses des de la Junta Directiva a l'entitat/persones afectades
- Fa un seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.

### La Junta Directiva

- Rep les sol·licituds d'intervenció per part de la Coordinadora General/Gerent
- Pot participar en les actuacions d'investigació instades per la Coordinadora General/Gerent.
- Impulsa el seguiment, la revisió i l'actualització de les actuacions.
- Fa el seguiment dels casos de denúncia o queixa.
- Té dret a la creació de canvis el en protocol i/o en les mesures correctives aplicables.

### L'Assamblea General

- És informada en detall de la incidència i del procés que s'ha efectuat.
- Té el poder de ratificar les decisions preses per la Junta Directiva sense poder de revocació.
- Té dret i vot a possibles canvis el en protocol i/o en les mesures correctives aplicables.

### L'entitat membre i/o col·laboradora

- Garanteix la informació al personal amb relació als seus drets i a la normativa que l'empara, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Tramet informació a la Coordinadora General/Gerent immediatament després d'haver detectat la incidència.
- Ha d'aportar la informació de què disposi, per tal que la investigació estableixi el diagnòstic de la situació, que donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la solució del problema.
- Pot participar i col·laborar en el procés d'investigació facilitant la documentació i els informes que requereixi el cas.
- Fa el seguiment de la implantació de les mesures cautelars i/o les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Dóna, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament.
- Vetllen per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament.
- Col·laboren en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.
- Executen, si escau, les mesures cautelars i/o les mesures correctores que calgui aplicar.

## Actuacions

### Actuacions preventives

Es recomana a les entitats implicades que impulsin actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes mesures que es poden desenvolupar:

- ➔ Elaborar estratègies de sensibilització:
- ➔ Dur a terme estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització.
- ➔ Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament:
- ➔ Establir instruments d'identificació precoç de conflictes o mediació.

### Actuacions d'intervenció

Per intervenir en aquestes actuacions s'han d'aplicar els criteris establerts en aquest protocol. Durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquest efecte, se'ls informará de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat.

➔ La sol·licitud d'intervenció pot provenir:

- De la persona afectada.
- D'una persona de l'entorn de la persona afectada que conegui el cas.
- Dels responsables de l'entitat.
- Del/la directora/a de lleure responsable del projecte
- De la Coordinadora General/Gerent de COCAT.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Si la persona afectada no dóna el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, l'entitat catalana, la Coordinadora general/Gerent de COCAT i la Junta Directiva podran reunir-se per a tractar el cas i prendre les decisions necessàries si afecten a la membresia de l'entitat.

Durant totes les actuacions, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança o d'un representant de l'entitat catalana o de COCAT si s'escau.

➔ Inici del procés

S'iniciarà un procés confidencial i ràpid de constatació d'indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol, per a la qual cosa recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per a l'aclariment dels fets exposats.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.



S'ha de garantir la confidencialitat del cas, i s'ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

➔ Redacció de l'informe

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars, si escau.

La Coordinadora General/Gerent traslladarà l'informe, com a informació reservada, a la Junta Directiva i més tard, un cop estudiat el cas, a la DGJ/ACJ (en el cas de projectes subvencionats) per a prendre les mesures correctives que calgui.

La Coordinadora General/Gerent de COCAT notificarà la resolució adoptada per la Junta Directiva (amb posterior ratificació de l'Assemblea) a les parts afectades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, i n'informarà a la DGJ/ACJ en cas que afecti a la membresia de l'entitat afectada o que afecti a un camp subvencionat.

## Altres aspectes

### Dades i testimonis falsos

En cas que, de l'informe d'investigació, resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, la persona titular de la secretaria general del departament corresponent podrà iniciar un expedient disciplinari a les persones responsables.

### Aprovació i modificació del protocol

L'aprovació i/o modificació del protocol recaurà en la decisió de la Junta Directiva un cop rebuda la proposta per part de la coordinació general. Un cop aprovada per la Junta Directiva, es ratificarà en assemblea.