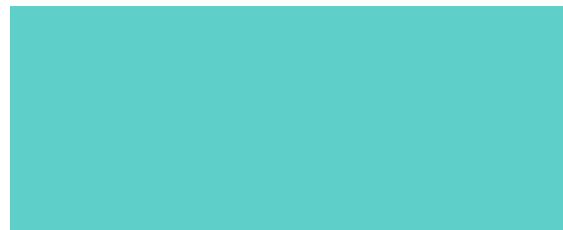
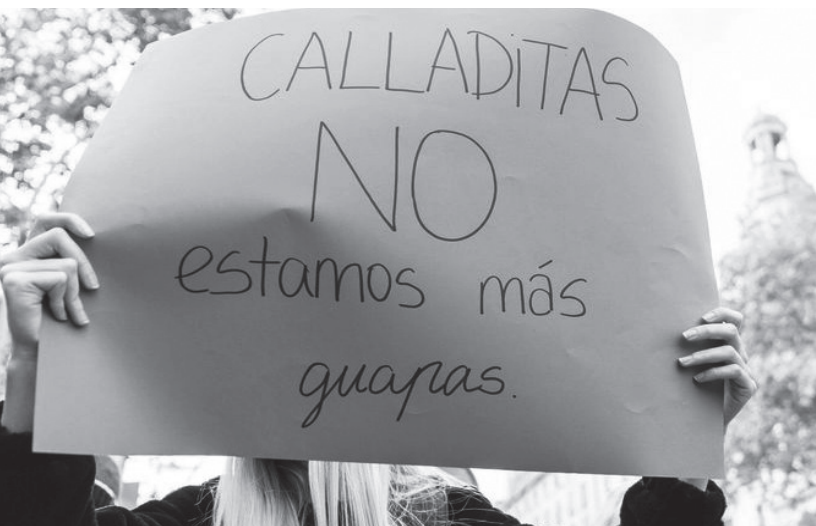
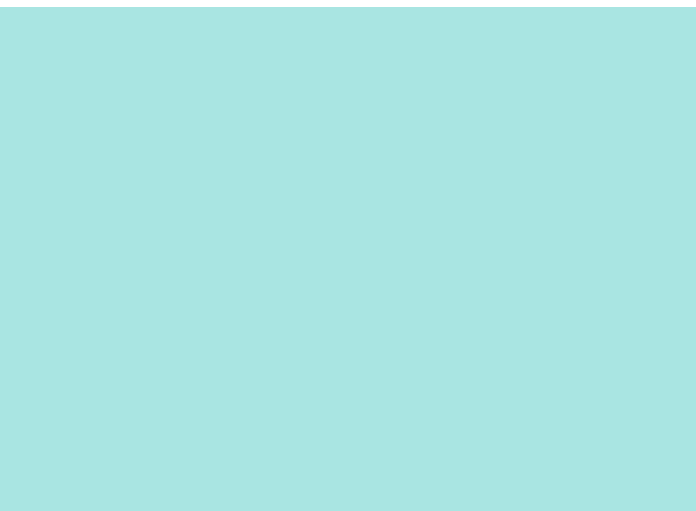


# PROTOCOL PER A L'ABORDATGE DE VIOLÈNCIES SEXUALS

Guia de prevenció i actuació davant assetjaments, discriminacions i violències sexuals



Document desenvolupat per l'equip de SUDS  
Maquetació i disseny gràfic: Gerard Casadevall Bach  
Gener 2026, Barcelona

Aquesta eina de treball es constitueix com un marc normatiu i d'actuació que hem elaborat arran del nostre compromís per revisar i millorar les nostres pràctiques dins l'organització des de l'ètica de la cura i els feminismes.

[www.suds.cat](http://www.suds.cat)





# Índex

CONTEXTUALITZACIÓ	4
OBJECTIUS	6
APLICACIÓ	8
PRINCIPIS ORIENTADORS DE LES ACTUACIONS DEL PROTOCOL	9
ACTUACIONS	12
PROCEDIMENTS	16
CIRCUITS	25
GLOSSARI	28
ANNEXOS	31

# CONTEXTUALITZACIÓ

En tant que organització feminista, SUDS vol treballar des de la pràctica de les cures com a compromís organitzatiu i polític. Així, la nostra estructura organitzativa es construeix des de l'horitzontalitat i la participació, buscant formes de construcció col·lectiva, acollint la diversitat i cercant la transformació d'una societat patriarcal profundament injusta. Malgrat aquest posicionament de partida, reconeixem que les nostres pràctiques no sempre estan lliures de discriminacions, abús de poder, assetjaments o opressions, perquè formem part i hem estat socialitzades en un sistema patriarcal que normalitza i invisibilitza les violències masclistes. Per això, el nostre compromís consisteix a revisar i millorar les nostres pràctiques des de l'ètica de la cura i els feminismes.

El Protocol que adoptem per fer front a les violències sexuals neix del procés de revisió fet amb Lafede.cat<sup>1</sup> el 2018. Un procés transformador i empoderador entre entitats federades, amb l'acompanyament de Creación Positiva<sup>2</sup>, del qual sorgeix un Protocol feminista i interseccional, que va més enllà dels Protocols "clàssics" i de mínims. En aquest sentit, el Protocol de SUDS no només dona importància a respondre a les violències, les agressions, els abusos i assetjaments sexuals, sinó que també inclou les discriminacions sexuals i per raó de gènere i les equipara en drets a les altres. Defuig de victimitzacions i paternalismes, posa l'accent en la víctima i en la seva recuperació, i la reconeix per damunt de tot com a subjecte de drets, no només com a objecte d'agressió. També prioritza la formació i la presa de consciència per sobre de la simple signatura d'un document com un "fet" a la llista de les "obligacions de l'entitat". El Protocol és, en definitiva, una declaració de

<sup>1</sup> "Lafede - Justícia global som una federació de 135 organitzacions catalanes que neix el gener de 2013 com a resultat de la fusió d'antigues federacions d'entitats. Som una xarxa que promou l'acció col·lectiva de les entitats afiliades, i treballem activament per aconseguir la Justícia global i l'erradicació de les desigualtats a tot arreu, a altres llocs del món i a casa nostra, mitjançant la cooperació al desenvolupament, la defensa i promoció dels drets humans i el foment de la cultura de pau i noviolència". [www.lafede.cat](http://www.lafede.cat)

<sup>2</sup> [www.creacionpositiva.org](http://www.creacionpositiva.org)

tolerància zero per part de SUDS davant les violències sexuals i els assetjaments discriminatoris, internament i a la societat en general, i una aposta clara per la defensa dels drets humans i els feminismes. A més, el Protocol pretén ser un document viu i canviant, per adaptar-lo a noves visions que puguin sorgir en la revisió constant de l'entitat i el seu funcionament.

El Protocol pretén fer de la prevenció del sexisme, de les discriminacions per raó de sexe i gènere<sup>3</sup>, de les violències masclistes i, en particular, de les violències sexuals, un senyal identificador de SUDS. Per aconseguir-ho, cal visibilitzar les diverses manifestacions de les violències masclistes que poden tenir lloc en l'àmbit de l'organització, posant especial atenció en aquelles més difícilment identificables, fent visibles també les categories interseccionals que, a més del gènere, poden influir en les discriminacions i les violències: classe, raça, origen, orientació sexual, identitat de gènere, capacitats diverses, etc.

---

<sup>3</sup> Incloem gènere en tant que la definició de violència contra les dones de la resolució 48/104 de 20 de desembre de 1993 de la Organització de les Nacions Unides també inclou el terme: "Tot acte de violència basat en el gènere que tingui com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si ocorre en la vida pública com en la vida privada". Es manté aquesta definició al llarg del document.

# OBJECTIUS

## 1.1. Objectius generals

- Oferir una resposta institucional d'abordatge del sexisme, de discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere i les violències masclistes i, en particular, les violències sexuals.
- Posar en marxa un marc d'abordatge integral (sensibilització, prevenció i detecció de les violències, atenció, reparació i recuperació de la víctima, seguiment, avaluació i revisió del Protocol) davant l'assetjament discriminatori i les violències sexuals en clau feminista interseccional a SUDS i al seu entorn d'intervenció organitzatiu, professional i activista.
- Establir una cultura de tolerància zero davant el sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, les violències masclistes i en particular les violències sexuals.

## 1.2. Objectius específics

- Generar una cultura política i organitzativa on es visualitzi que els possibles assetjaments i agressions no són conflictes entre dues persones, sinó que impliquen a totes les persones integrants de SUDS.
- Aconseguir a SUDS espais segurs i lliures de sexisme, de discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, de violències masclistes i, en particular, de violències sexuals.
- Convertir en un senyal identificador de SUDS la prevenció del sexisme, les discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, les violències masclistes i en particular les violències sexuals, posant en marxa mecanismes que siguin efectius.

- Visibilitzar les diverses manifestacions de sexisme, de discriminacions per qualsevol raó vinculada al sexe i al gènere, de violències masclistes i en particular de les violències sexuals que poden tenir lloc en l'àmbit de SUDS, posant especial atenció en aquelles més difícilment identificables.
- Sensibilitzar i implicar les persones integrants de SUDS i entitats aliades, i oferir espais i mecanismes de seguretat i confiança per acompanyar les persones assetjades i agredides dins de l'àmbit professional i activista.
- Oferir mecanismes i recursos adequats per poder generar processos de recuperació i reparació, un cop realitzada la denúncia o la queixa, de les persones assetjades i de l'entitat com a col·lectiu.
- Visibilitzar les categories interseccionals que, a més del sexe i el gènere, poden influir en les discriminacions i les violències sexuals (classe, racisme, origen, orientació sexual, identitat de gènere, capacitats diverses...).

# APLICACIÓ

El Protocol actua com a normativa i conjunt de directrius per procedir davant qualsevol situació de sexisme, discriminació, assetjament o agressió sexista o sexual que tingui lloc als espais físics i entorns relacionals de SUDS. Aquest marc d'actuació no només se centra en l'abordatge de l'atenció i l'acompanyament tan bon punt s'ha viscut una situació, sinó que posa un gran pes en la part prèvia, que té a veure amb la sensibilització, la prevenció i també amb la detecció.

El Protocol i els seus preceptes són d'obligat compliment per a totes aquelles persones i entitats que tinguin una relació formalitzada, sigui contractual o d'altre tipus, amb SUDS. Això comporta el compromís d'actuar sota les directrius i recomanacions del Protocol.

Els col·lectius humans subjectes al Protocol són:

- Equip tècnic (personal laboral) de SUDS.
- Integrants de la Junta Directiva de SUDS.
- Becaris i becàries, personal en formació o pràctiques i personal contractat en projectes de recerca o similar vinculats a SUDS.
- Participants dels grups de treball de SUDS i persones voluntàries.
- Qualsevol persona que presti els seus serveis a SUDS, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la relació amb SUDS, com és el cas del personal subjecte a contractes o subcontractes.

# PRINCIPIS ORIENTADORS DE LES ACTUACIONS DEL PROTOCOL\*

\* Basats en la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i en la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Sigui quina sigui la situació, sempre s'haurà d'actuar transversalitzant aquests paràmetres:

- Compromís i implicació en la lluita davant les violències masclistes/violències sexuals i la LGTBIQ-fòbia per part de totes les persones que conformen SUDS.
- Garantia de respecte de la pluralitat d'identitats de gènere i opcions afectives i sexuals.
- Garantia d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Acció preventiva davant les violències sexuals i la LGTBIQ-fòbia.
- Actuació immediata, amb respostes ràpides i contundents davant qualsevol tipus d'assetjament o agressió.
- Coneixement sobre violències masclistes/sexuals i LGTBIQ-fòbia dels i les agents implicades en el Protocol.
- Procurar la qualitat en les actuacions portades a terme al voltant del Protocol, així com l'eficiència i optimització de recursos.
- Defensa i facilitació de la participació, la no invisibilització i la representació de les persones LGTBIQ+, atenent les seves necessitats.

- Escolta de la veu de les persones assetjades o agredides, per posar el seus drets, les seves decisions i la seva dignitat al centre <sup>4</sup>.
- Atenció especial a la diversitat de situacions de discriminació que poden trobar les persones LGTBIQ+ i les dones, tenint en compte les interaccions amb altres circumstàncies que puguin ser causa de discriminació.
- Prioritat d'actuació amb la persona agredida o assetjada i tracte adient a les circumstàncies.
- Confidencialitat, dret a la intimitat i protecció de la dignitat en tot el procés d'intervenció amb la persona assetjada o agredida.
- Coordinació adequada de les persones, grups de persones o instruments encarregats d'actuar.
- Treball en xarxa, vinculació i coordinació, no només entre agents internes de SUDS, sinó també amb altres entitats i professionals externes especialitzades.
- Transparència funcional, amb informació periòdica del desenvolupament del Protocol.
- Presa de decisions argumentada des de la perspectiva de gènere en clau feminista.
- Garanties de reparació i de no repetició.
- Contundència davant la impunitat de les agressions.
- Seguiment efectiu dels processos de desenvolupament del Protocol i identificació de les possibles àrees de millora.

## 1.1. Consideracions

- El fet que la persona objecte de l'assetjament rebutgi o se sotmeti al mateix no condiciona que el fet constitueixi, en si mateix, assetjament sexual.
- Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i de gènere.
- L'arrel de la persistència i normalització de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe o gènere, així com la seva invisibilització, resideix en la subordinació estructural grupal de les dones, com també de les persones LGTBIQ+, dins el patriarcat.
- La inexistència de denúncies no significa necessàriament que no existeixen situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe o gènere.
- El tractament dels episodis d'assetjament des de la salut laboral serà sense perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que es derivin.

<sup>4</sup> Basat en el document "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales: un nuevo enfoque." Informe del Secretario General de l'ONU (2017)

- Mantenir un entorn laboral que respecti la dignitat de les persones és responsabilitat de l'organització i de totes les persones que la integren; i han d'incorporar-se mesures de prevenció, detecció i sanció en la dinàmica de l'organització.
- La sensibilització, conscienciació i formació en gènere i dret antidiscriminatori s'incorporarà als plans i programes formatius de SUDS, incloent als equips tècnics, directius, voluntariat, etc.

# ACTUACIONS

---

Les actuacions proposades es basen en el procés de reflexió, debat i intercanvi col·laboratiu realitzat en el marc de Lafede.cat – Organitzacions per la Justícia Global – i tenen com a base la lògica dels eixos que contempla la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

## Prevenció:

Conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de les violències masclistes. Les actuacions persegueixen disminuir els factors de risc i sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

**Mesures:** Coneixement del Protocol per part de tot l'equip tècnic, Junta Directiva, persones voluntàries i en pràctiques; sensibilització i formació interna obligatòries.

## Detecció:

Conjunt d'accions encaminades a identificar i fer visibles les violències masclistes, tant si apareixen de forma precoç com de forma estable. Amb aquest fi, la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics també ha de permetre conèixer les situacions en què cal intervenir per evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

**Mesures:** Habilitar mecanismes de recepció i identificació de les possibles violències (bústia de queixes), sensibilització i formació interna obligatòries.

### Atenció:

Conjunt d'accions destinades a una persona afectada perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per l'assetjament en els àmbits personal, familiar o social. La seguretat ha d'estar garantida i s'ha de facilitar a la persona la informació necessària sobre els recursos i els procediments perquè pugui resoldre la situació.

**Mesures:** Donar informació sobre accés a serveis jurídics, suport psicològic i socio-comunitari. Acompanyament en el procés i mesures proposades per la persona agredida.

### Recuperació:

Conjunt de criteris adequats per desenvolupar un procés de recuperació, tenint molt en compte totes les conductes positives cap a la persona assetjada o agredida: evitar paternalismes, prevenir actituds revictimitzadores, escoltar les necessitats de la persona i respectar les seves decisions, etc. A més, s'han de fixar períodes de temps realistes, flexibles i adaptables a les circumstàncies de la persona assetjada o agredida. Un aspecte a tenir en compte és l'adaptació de les normatives que regulen els permisos als tempos de recuperació de la persona (excedències, vacances, horaris...)

**Mesures:** Facilitar baixes i excedències, reducció de jornada laboral, flexibilització de jornada laboral, facilitar accés a prestacions socials.

### Reparació:

Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista. Les actuacions han de contribuir al restabliment de tots els àmbits malmesos per la situació viscuda.

**Mesures:** Facilitar l'accés a sistemes d'atenció i recursos per fer seguiment de les seqüeles de la violència i corregir les condicions que la reproduïxen.

Totes aquestes actuacions se sostenen en uns **principis d'ètica** (principis i comportaments deontològics que s'han d'aplicar en la pràctica professional i personal de cada una de les persones que integren l'organització). Des de la perspectiva feminista, s'ha de traduir en no fer ús de l'estatus i situacions de poder per assetjar, i/o agredir en l'àmbit professional, en el de participació de l'entitat i en la vida associativa.

Disposicions que contempla la Llei 11/2014 del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

- Garantia real i efectiva d'igualtat de tracte i d'oportunitats, i de la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere; el ple exercici dels drets de les persones LGTBIQ+ en matèria d'ocupació i en les condicions de treball; el foment d'indicadors d'igualtat, i la formació específica en la inspecció laboral i en la prevenció de riscos laborals. Les mesures adreçades a eliminar qualsevol tipus de discriminació laboral han d'estar incloses en el document de personal de SUDS.
- Atenció a la diversitat de situacions de discriminació que es poden trobar les persones LGTBIQ+, tenint en compte les interaccions que hi pot haver entre l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ser causa de discriminació.
- Impuls de l'adopció, en les empreses, de codis de conducta i de Protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBIQ+.
- Impuls d'espais participatius i d'interlocució i promoció de campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGTBIQ+ i les agents socials corresponents.
- Suport a les persones que han patit persecució o represàlies en els seus països d'origen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

## 1.1. Recomanacions per al treball de cooperació sobre el terreny

És necessari vincular la cultura organitzativa de SUDS al treball de cooperació a terreny, tant en la comprensió de les violències com en la intervenció davant d'aquestes. Per aconseguir-ho, algunes recomanacions:

- Respectar les lleis i estàndards internacionals (Comitè Permanent Inter-Agencial (IASC per les seves sigles en anglès), Nacions Unides, CHS Alliance...) i vincular-hi totes les accions que es duguin a terme:
  - Prohibir qualsevol mena d'apropament sexual a infants menors de 18 anys, independentment de l'edat assenyalada com a majoria d'edat per la llei nacional. No pot aduir-se com a defensa en aquests casos una estimació errònia de l'edat de l'infant.

- Prohibir i condemnar el bescanvi de diners, treball, serveis o qualsevol mena de benefici per favors sexuals o comportaments i actituds humiliants cap a qualsevol persona amb la qual es tingui una relació.
  - Dissuadir el personal de mantenir relacions sexuals amb persones usuàries de les actuacions desenvolupades. Addicionalment, poden comportar un dany a l'ètica professional de la persona i de la mateixa entitat a causa de la diferència en l'estatus de poder entre les persones involucrades en la relació.
- Promoure i garantir que SUDS doni a conèixer, formi i sensibilitzi en el Protocol i l'abordatge de les violències sexuals a tots els seus equips a terreny. Entre altres mesures pot incloure:
  - Socialitzar els conceptes com ara assetjament o agressió (i d'altres que puguin aparèixer en el Protocol, recollits al Glossari) per tal d'establir indicadors comprensibles per detectar-los i poder-hi fer front.
  - Exigir la signatura explícita de compromís amb totes les directrius i normativa que recull el Protocol a totes les persones que desenvolupin la seva feina a terreny.
  - Assegurar la participació del personal a terreny a les sessions periòdiques de sensibilització i formació interna. La intenció és que tot el personal, independentment de la seva ubicació, se senti segur i confiat a l'hora d'interposar una queixa o denúncia, sigui com a persona assetjada o agredida, o com a testimoni de qualsevol tipus de situació.
- Establir acords amb les contraparts i organitzacions sòcies que estiguin inclosos en la signatura dels convenis de col·laboració, entre d'altres:
  - Disposar d'un codi ètic que reguli i orienti el comportament de les persones que treballen amb la contrapart i condicionar la continuïtat de la col·laboració al seu compromís ferm amb la prevenció, l'atenció i erradicació de situacions de discriminació, assetjament o agressió.
  - Disposar de canals de denúncia especialment adreçats a persones que treballen a terreny (o assegurar que els són útils els existents) que tinguin en compte les llengües que es parlen i els sistemes de què disposen. Aquests canals han d'assegurar la possibilitat d'informar de manera immediata si s'és testimoni o hi ha sospita d'un cas de violència sexual, sigui cap a una companya o company, o cap a una persona usuària de les actuacions de l'organització, independentment de qui sigui l'agressor.

# PROCEDIMENTS

## 1.1 Drets i obligacions

### Obligacions de SUDS

Segons la normativa aplicable <sup>5</sup> SUDS, com a organització amb personal contractat, té el deure de prevenir l'assetjament sexual i assetjament discriminatori a la feina i d'actuar en aquells casos que es puguin donar a la pròpia organització:

- SUDS haurà de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.
- Es podran establir mesures d'actuació com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, protocols d'actuació, campanyes informatives, accions de formació, etc.

### Obligacions legals de SUDS

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
  - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe o gènere.
  - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.

<sup>5</sup> Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), la Llei Integral per a la Igualtat de Tracte i la No Discriminació (LIEDH), el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET), la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) i el conveni col·lectiu i acord laboral de SUDS.

- Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament.

SUDS està obligada a adoptar mesures que tendeixin a garantir els drets anteriors, per tant, a fer efectiu aquest Protocol. Les mesures hauran de ser aprovades per l'Assemblea general.

- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:
  - Ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu i acord laboral.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments es compleixen amb l'aprovació i posada en marxa d'aquest Protocol.

## Responsabilitats

Si es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les conseqüències següents:

- S'ha de qualificar la baixa mèdica com a accident de treball seguint els procediments administratius establerts.

## Obligacions i drets de les persones treballadores

- **Drets:** Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'organització tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.
- **Obligacions:** Tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i cooperar amb l'organització en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

## 1. 2. Òrgans implicats

### Comissió de Seguiment i Actuació

Per tal de garantir que les actuacions i les accions contingudes en el Protocol es portin a terme hi hagi un seguiment i avaluació de les mateixes, es crearà una comissió permanent, formada per persones sensibilitzades de l'equip tècnic.

Aquesta comissió serà l'encarregada del desenvolupament del Protocol, desplegant les mesures de prevenció i detecció que es recullen, responsabilitzant-se de l'atenció quan arribi la comunicació d'un possible cas d'assetjament, i si procedeix, adoptant les mesures cautelars, reparadores i de sanció pertinents.

### Característiques de la Comissió de Seguiment i Actuació

- Sempre que sigui possible, la Comissió serà mixta, paritària i haurà de tendir a representar la diversitat (diversitat sexual i de gènere, de raça, de classe...)
- La Comissió estarà integrada per 2 persones de l'equip.
- El nomenament serà efectiu durant 2 anys i tindrà un caràcter rotatiu.
- Per tal de fer un seguiment i actuació correctes, serà necessària una formació i capacitació sistemàtica de totes les persones de la organització, tant de l'equip tècnic com de la Junta Directiva.
- Les persones integrants de la Comissió hauran d'estar sensibilitzades en violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques. La Comissió pot demanar assessorament a persones externes especialitzades en la matèria quan ho consideri necessari.
- S'ha de definir una persona suplent per poder substituir les persones titulars de la Comissió en cas que qualsevol d'elles es trobi en situació d'indisposició o tingui una vinculació directa amb les persones afectades quan es doni un cas d'assetjament. Aquesta persona tindrà el mateix accés a la formació que les persones que componen la Comissió.
- En cas que alguna de les persones que conformen la Comissió pugui ser susceptible d'haver comès assetjament, serà immediatament substituïda per la persona suplent i s'iniciarà un procés d'investigació.
- La Comissió presentarà anualment un pla d'accions que especificarà les mesures a dur a terme durant l'any en termes de prevenció tal i com preveu com a objectiu general el Protocol. Alhora la Comissió es reunirà trimestralment i les vegades que consideri oportunes per realitzar les tasques assignades, donar resposta quan arribi algun cas i avaluar i fer seguiment de l'aplicació del Protocol.

## 1.3. Procediment d'abordatge del Protocol

La perspectiva més important d'aquest Protocol és que des del primer moment se centra en la persona que rep l'assetjament i l'agressió, i en garantir el seu dret a tenir des del primer moment tota la informació i assessorament i a què tot el procés finalitzi amb la reparació de la víctima, i que SUDS hagi generat tot els mecanismes legalment i èticament oportuns.

### Procediments de comunicació: la queixa i la denúncia

#### En quins espais es pot donar?

- Dins de qualsevol espai o de les instal·lacions de l'entitat SUDS.
- Fora de les instal·lacions, sempre que els fets tinguin lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per l'entitat, atesa la interacció quotidiana que puguin tenir les persones implicades amb motiu de l'activitat social o de sensibilització.
- Fora de les instal·lacions, si els fets denunciats interna o externament estan relacionats amb els desplaçaments (d'accés o sortida) de l'entitat o amb l'activitat acadèmica o laboral.
- A part d'aquests espais físics aquest Protocol també contempla tota ciberviolència en l'àmbit de discriminacions laborals, discriminacions per raó de sexe o de gènere, discriminacions al col·lectiu LGTBIQ+, assetjament sexual, o violències masclistes.

#### Qui pot fer la comunicació en format queixa?

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

#### Com i a qui es presenta la comunicació en format de queixa?

Es pot fer presencialment, verbal o per correu electrònic, [queixes@suds.cat](mailto:queixes@suds.cat) a la **Comissió de Seguiment i Actuació**, formada dins de SUDS. Totes les persones que formin part de la Comissió de Seguiment hauran de tenir formació específica en la matèria i complir els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Han de tenir motivació i interès per a aquesta tasca i hauran de signar específicament un document que garanteixi la confidencialitat.

Quan es fa una queixa l'objectiu és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i si ho desitja, preparar la fase de denúncia interna o externa i investigació, si s'escau.

Segons el tipus de queixa, la Comissió de Seguiment i Actuació valorarà i establirà un Protocol d'actuació. En tots els casos es farà seguiment posant èmfasi en reforçar els mecanismes de prevenció de les violències.

### Qui pot fer la comunicació en format denúncia i a qui es presenta?

- La persona afectada, per escrit i no anònima. Es presenta a la Comissió de Seguiment i Actuació. **En qualsevol moment del procediment, l'afectada pot decidir interposar una denúncia penal o una inspecció de treball.**

### Quines actuacions realitza la persona de referència?

La Comissió de Seguiment i Actuació establirà amb l'afectada una persona de referència per la cura. La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi. És per això que les seves actuacions són:

- Informar i assessorar la persona afectada, sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre.
- Informar sobre les obligacions que té la persona que vol comunicar o posar denúncia.

### Procediments d'obrir expedient i d'investigació

Sempre que hi hagi una denúncia interna, s'obrirà un procés d'investigació que realitzarà la Comissió de Seguiment i Actuació. Ha de seguir de forma exhaustiva els mecanismes processals i poder emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament o discriminació, així com proposar mesures d'intervenció.

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia externa, la persona de referència ha de donar-li suport. Abans de tot, s'ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a assessorament extern – legal, psicològic... –, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica. Es pot estudiar proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives. I és la persona de referència qui pot proposar a l'equip de SUDS, si escau, l'adopció d'aquestes mesures.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. Tota la informació aportada per la persona afectada serà de gran utilitat per a la investigació.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Es tracta d'investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

### **L'objecte de la investigació:**

1. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional.
3. Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés). Valorar si calen mesures cautelars.
4. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
5. Emetre l'informe vinculant.

### **Els resultats d'aquest procediment poden ser tres:**

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia externa. En aquest cas, la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia externa i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, s'ha de posar en coneixement de SUDS, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts. Per exemple: de mesures, campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del Protocol, etc.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia externa però, a més, la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

## 1. 4. Mesures cautelars que proposa la Comissió de Seguiment i Actuació i que executa l'equip de SUDS

### Procediments de sanció en cas d'assetjament sexual o discriminatori

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador per assetjament sexual i/o assetjament discriminatori a personal laboral, s'ha d'actuar segons el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET) i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència. En el cas de SUDS, el Conveni col·lectiu estatal d'acció i intervenció social 2022-2024 <sup>6</sup>.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador per assetjament sexual i/o assetjament discriminatori a personal no laboral, s'ha d'actuar amb els mateixos criteris tècnics de graduació de faltes i l'executa la Junta Directiva.

**Article 40.** Principis informadors del règim disciplinari. Els preceptes sobre règim disciplinari tenen com a finalitat garantir la normal convivència i clima laboral, així com l'ordenació tècnica i l'organització de SUDS. Per a l'aplicació de les sancions establertes en aquest conveni, en desenvolupament de l'exercici del poder disciplinari, s'hauran de tenir en compte les circumstàncies concurrents en el supòsit sancionat, així com el tipus de conducta negligent o intencional, mantinguda o esporàdica, reincident o no del treballador afectat o treballadora afectada. S'inspiren i mesuren en funció de:

- Grau d'intencionalitat.
- Dany als interessos i principis de l'organització.
- Reiteració o reincidència. L'activitat sancionadora haurà d'evitar les formes d'aplicació de l'exercici del poder disciplinari, el qual es desenvoluparà respectant els principis d'igualtat de tracte, proporcionalitat, ponderació i equanimitat.

### Procediments de recuperació i reparació.

SUDS assumeix la lògica de protecció i recuperació (cura) de la persona agredida sexualment com a eix central d'aquest procediment i, per tant, se centra en garantir que els drets de les persones agredides siguin respectats al màxim en la seva cura. El procediment penal condiciona les mesures de sanció però també de recuperació. Malgrat aquest fet determinant, s'actuarà per garantir els drets de les persones agredides. SUDS assumeix la lògica de recuperació (cura) de la dona que ha patit o pateix violència masclista al seu entorn com a eix central d'aquest procediment i, per

<sup>6</sup> Resolució de 18 d'octubre de 2022, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i es publica el Conveni col·lectiu d'acció i intervenció social 2022-2024.

tant, dona compliment als drets laborals de les dones que han patit violències masclistes.

SUDS assumeix que equipararà els drets de les persones no heteronormatives (LGTBIQ+) que han patit o pateixen violència masclista al seu entorn com a eix central d'aquest procediment i, per tant, equipararà drets laborals de forma excepcional <sup>7</sup> a les persones no heteronormatives LGTBIQ+.

### **Drets que SUDS assumeix com a propis en el cas d'assetjament sexual o discriminatori en el context laboral:**

- Dret a la reducció de la jornada laboral o a la reordenació del temps de treball per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral.
- Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball per un període de sis mesos.
- Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur. Serà considerada situació legal d'atur involuntari i, per tant, tindrà dret a cobrar prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització.
- No tindran la consideració de no justificades les absències d'assistència al lloc de treball com a conseqüència de l'assetjament. Per tal de beneficiar-se d'aquest dret, els serveis socials d'atenció o els serveis de salut hauran d'acreditar que les absències són motivades per una situació d'assetjament sexual.

### **La reparació organitzativa com a opció política de SUDS:**

SUDS assumeix la reparació des d'una lògica de justícia reparativa feminista com a procés polític i com a procés de tota l'entitat.

Òbviament, aquesta lògica té tres aspectes inviolables:

- En cap moment el procés de reparació substitueix els procediments de sanció d'aquest Protocol.
- Queda exclosa la mediació en tota les seves fórmules entre l'assetjador/víctima assetjada o agressor/agressora i víctima.
- Entendre el procés restauratiu com un procés on hi ha una planificació en base a les preferències/consideracions/decisions de reparació expressades per les víctimes (tant d'assetjament com d'agressions).

El nucli de la justícia restaurativa feminista és reparar el dany causat per un delict i el conflicte no sols afecta a la víctima directa sinó a tota la comunitat de SUDS i, per tant, cal implicar totes les parts per resoldre el dany; restaurar les relacions i la

<sup>7</sup> Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i de l'Estatut dels Treballadors RDL 1/1995.

competència; i determinar una resolució que satisfaci les necessitats i promogui la seguretat de la víctima directa i del conjunt de SUDS.

El procés intern de reparació pivotarà en la Comissió de Seguiment i Actuació. Si s'escau, es pot fer acompanyat d'una entitat especialitzada.

SUDS, amb acompanyament de Lafede.cat, pot oferir recursos públics als agressors i assetjadors amb l'únic objectiu que facin un treball d'assumir la responsabilitat dels actes violents i les conseqüències que tenen a la vida de les demés. SUDS pot establir una persona de referència si ho considerarà oportú, però això no suposa una tutela de l'agressor o assetjador i mai substituirà les mesures sancionadores ni correctores establertes en aquest Protocol o per llei.

### Procés de transformació

Les accions de transformació es dirigeixen a la prevenció de les discriminacions un cop ha succeït un cas de discriminació o assetjament. Un cop tancada la reparació del cas concret de discriminació o assetjament es poden elaborar certes mesures transformadores.

Alguns exemples d'accions transformadores son:

- Proposar una formació específica per totes les persones treballadores de SUDS.
- Canviar els processos de treball on s'ha produït la discriminació/agressió.
- Obrir una ronda de testimonis de situacions similars que s'hagin viscut i no s'havien compartit.

# CIRCUITS

És important assenyalar que la intervenció sobre agressions sexuals, si és entre integrants del personal laboral, no pot generar mesures laborals com si fos assetjament sexual o per raó de sexe o gènere. Per tant, es realitzen actuacions possibles en el marc jurídic i ètic.

Per una altra banda, trobem les categories següents que, a través dels circuits, abordarem:

## Assetjament discriminatori:

- Assetjament per raó de sexe o gènere.
- Assetjament per raó d'identitat de gènere.
- Assetjament per expressió de gènere i orientació sexual.

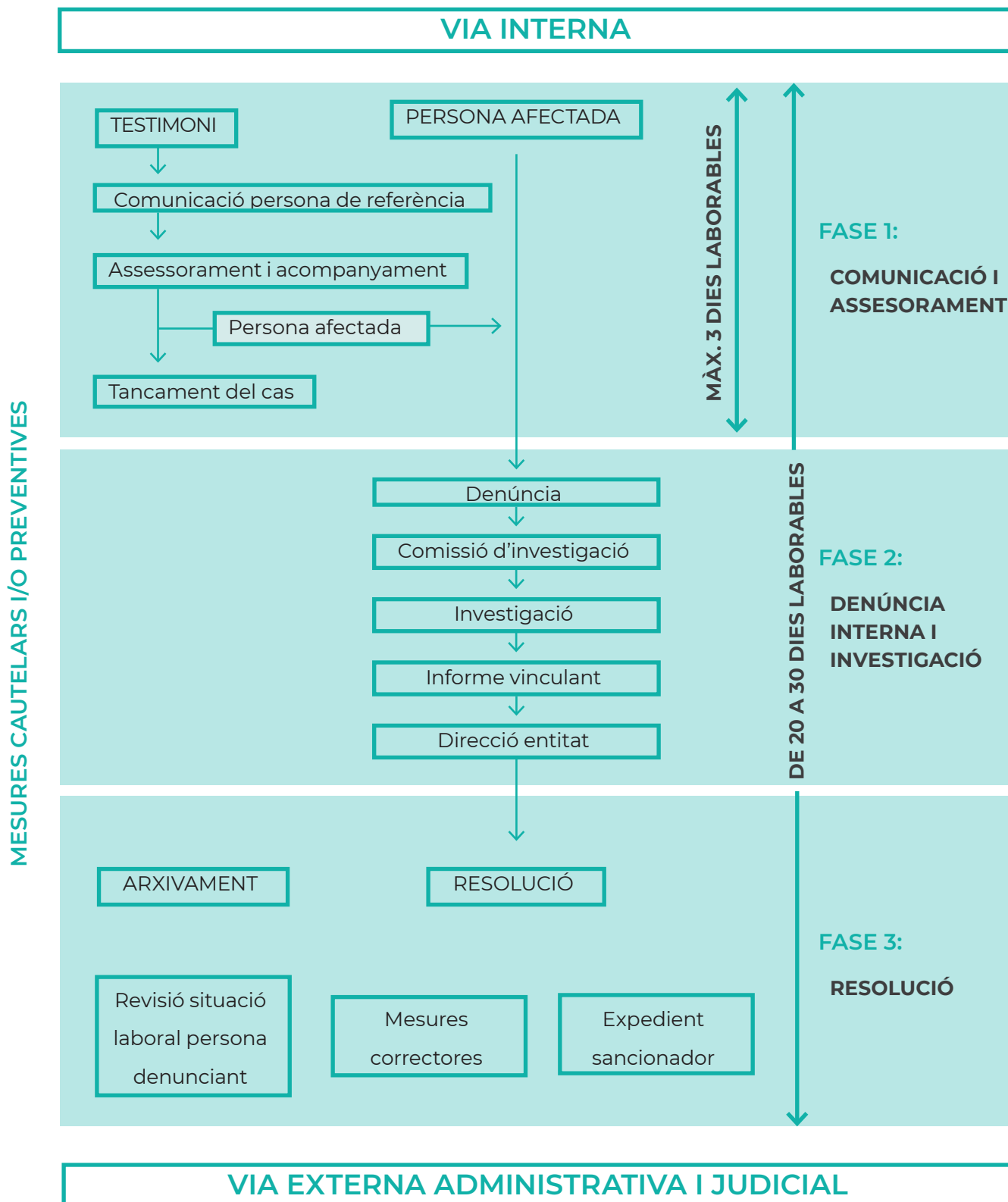
## Violències sexuals:

- Agressions sexuals.

## Violències masclistes a la parella:

- Violència masclista de parella (tant les recollides a la la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere com si es tracta de violència entre persones LGTBIQ+).

Així doncs el circuit de denúncia és el següent:



Pel que fa a la via interna, SUDS es compromet a què la fase de comunicació i assessorament es realitzi al llarg de tres dies laborables. Si s'escau, la fase de denúncia interna i investigació, juntament amb la resolució d'aquesta no pot durar més de 30 dies laborables.

## Comunicació Institucional

Parlem de comunicació institucional atenent a la difusió interna i externa que SUDS ha de posar en marxa per informar sobre el Protocol i per transmetre notícies al seu voltant, com ara els resultats d'aquest després de la seva implementació.

Internament la comunicació té com a objectiu donar a conèixer el Protocol, així com també els motius de la seva elaboració, el procés participatiu i col·laboratiu de la creació conjunta, i la seva intenció de ser revisable contínuament.

Així, durant el primer període d'aplicació del Protocol, tant bon punt s'hagi aprovat, aquest es donarà a conèixer a tot l'equip que ja treballa a SUDS. A mesura que s'incorpori més personal, la difusió i formació sobre el Protocol formarà part de la sessió d'acollida de les noves persones contractades.

Externament la comunicació i difusió del Protocol té per objectiu fer arribar el document com a eina contra les discriminacions, masclisme, assetjament i agressions, com també per donar a conèixer el posicionament de SUDS davant qualsevol tipus de violència patriarcal. Així, el Protocol estarà permanentment penjat al web de SUDS per facilitar-ne l'accés a tothom.

**SUDS es compromet a proveir informació de seguiment del Protocol a Lafede.cat.**

# GLOSSARI

## Agressions sexuals

Qualsevol acte de caràcter sexual que es comet sobre una altra persona sense el seu consentiment. Segons la legislació espanyola (reformada amb la Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual), tota conducta sexual sense consentiment s'entén com una agressió sexual, independentment de si hi ha violència o intimidació. Aquesta llei introdueix el concepte de "només sí és sí", destacant que el consentiment ha de ser lliure, informat i explícit.

## Assetjament discriminatori per raó de gènere <sup>8</sup>

Conductes o actituds que menyspreen, exclouen o ridiculitzen una persona pel fet de ser dona o per no ajustar-se a les normes de gènere. Pot incloure comentaris, aïllament o tractes injustos, i crea un entorn hostil o ofensiu. No cal que tingui connotació sexual per ser considerat una forma de violència masclista.

## Assetjament discriminatori per raó de sexe <sup>9</sup>

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Malgrat la definició en la llei consideri en funció del 'sexe' d'una persona, a SUDS s'amplia a la noció de gènere com també del sexe, tal i com recull la Llei 11/2014 anteriorment esmentada.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

## Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

## Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

## Violències masclistes

Violències que s'exerceixen 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, produïdes per mitjans físics, sexuals, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tinguin com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

## Violències sexuals<sup>10</sup>

Constitueixen una violació de drets humans on la violència s'executa i està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne. Inclouen diversos comportaments que poden ser perpetrats per qualsevol persona, incloent agents públics o privats, en l'espai públic o privat, en un context de conflicte armat o "de pau", en context de migració, en context d'ocupació o militarització, en contextos de mobilització social, etc.

---

<sup>10</sup> Conceptualització de Creación Positiva

## Ciberassetjament sexual <sup>11</sup>

És l'assetjament sexual que es produeix a través d'internet, especialment per mitjà de les xarxes socials i de les aplicacions mòbils. Aquest inclou difondre imatges o vídeos de contingut sexual entre la resta del personal, ja sigui a través de xarxes socials o amb aplicacions de comunicació (per exemple, WhatsApp), com també publicar o difondre missatges o contingut audiovisual (com imatges, mems o àudios, entre d'altres) que tinguin com a objecte denigrar un integrant del personal o bé crear un entorn humiliant, especialment quan tinguin com a centre la vida sexual d'un treballador o treballadora. És tipificat com un delicte.

<sup>11</sup> Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de llibertat sexual. Article 12: 1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes previstos a l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, inclosos els comesos en l'àmbit digital.

# ANNEXOS

---

## ANNEX 1. ALGUNS RECURSOS EXTERNS DAVANT LES VIOLÈNCIES

Violències masclistes i LGTBIQ-fòbiques:

- Nemesi Advocades [www.nemesi.cat](http://www.nemesi.cat)
- Dones Juristes [www.donesjuristes.cat](http://www.donesjuristes.cat)
- Elna Advocades [www.elnadvocades.cat](http://www.elnadvocades.cat)
- Àrea LGBTI (inspecció de treball) de la Generalitat [treball.gencat.cat](http://treball.gencat.cat)
- Centre LGTBI [ajuntament.barcelona.cat/lgtbi](http://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi)

Acompanyament psicològic per a la persona agredida:

- PIAD [ajuntament.barcelona.cat/dones](http://ajuntament.barcelona.cat/dones)
- SIE [igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/](http://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/)
- Hèlia Dones [heliadones.org](http://heliadones.org)
- Creación positiva [www.creacionpositiva.org](http://www.creacionpositiva.org)
- Centre LGTBI [ajuntament.barcelona.cat/lgtbi](http://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi)
- Gestalt Feminista LGTBIQA+ [gestalt.lgbt](http://gestalt.lgbt)
- Diàlegs de dona [www.barcelona.cat/barcelonainclusiva](http://www.barcelona.cat/barcelonainclusiva)
- Mujeres Pa'lante [www.mujerespalante.org](http://www.mujerespalante.org)

Intervenció amb la persona agressora:

- SAH i projecte Canviem-ho [ajuntament.barcelona.cat/dones](http://ajuntament.barcelona.cat/dones)
- Associació Conexus [conexus.cat](http://conexus.cat)
- EntreHomes [www.entrehomes.org](http://www.entrehomes.org)
- El Taller: masculinitats diverses [el-taller.cat](http://el-taller.cat)

Suport i acompanyament a l'entitat:

- Cooperativa Esberla [esberla.coop](http://esberla.coop)
- Fil a l'agulla [filalagulla.org](http://filalagulla.org)
- iFace [iiface.org](http://iiface.org)

## ANNEX 2. FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

### Dades de la persona denunciada

Noms i Cognoms:

.....

DNI: .....

Edat: ..... Gènere: M F NB

Telèfon de contacte: .....

E-mail: .....

### Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Noms i Cognoms:

.....

DNI: .....

Edat: ..... Gènere: M F NB

Telèfon de contacte: .....

E-mail: .....

Relat dels fets: .....

.....

.....

.....

.....

.....

Testimonis (si hi ha testimonis, cal identificar-los amb nom i cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

SÍ

NO

En cas afirmatiu, les recomanacions de la/les persona/es de referència han estat:

- Existència d'evidències d'una situació d'assetjament
- No existència d'evidències d'una situació d'assetjament

He rebut

Signatura de la persona denunciada

Noms i Cognoms

.....

Signatura de la persona que denuncia

Noms i Cognoms

.....

Lloc i data: .....

Aquesta eina de treball es constitueix com un marc normatiu i d'actuació que hem elaborat arran del nostre compromís per revisar i millorar les nostres pràctiques dins l'organització des de l'ètica de la cura i els feminismes.

