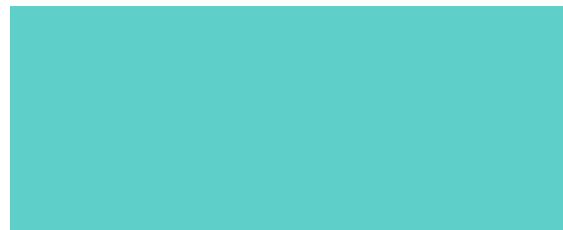
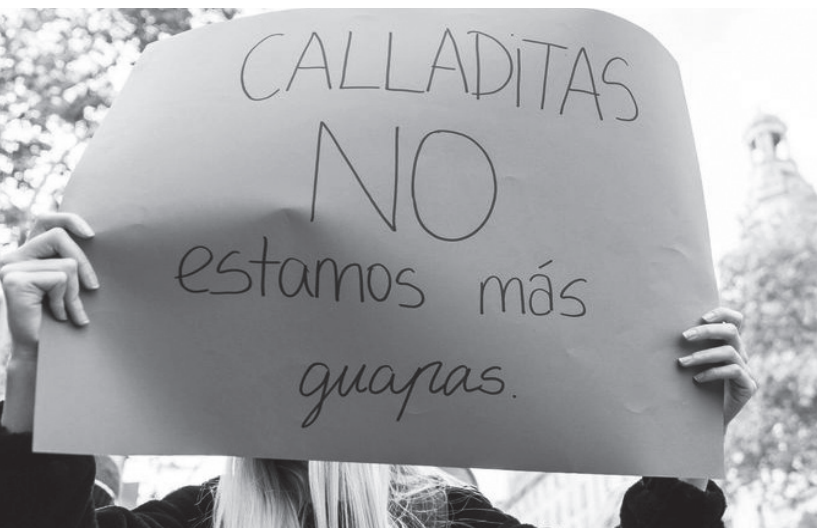
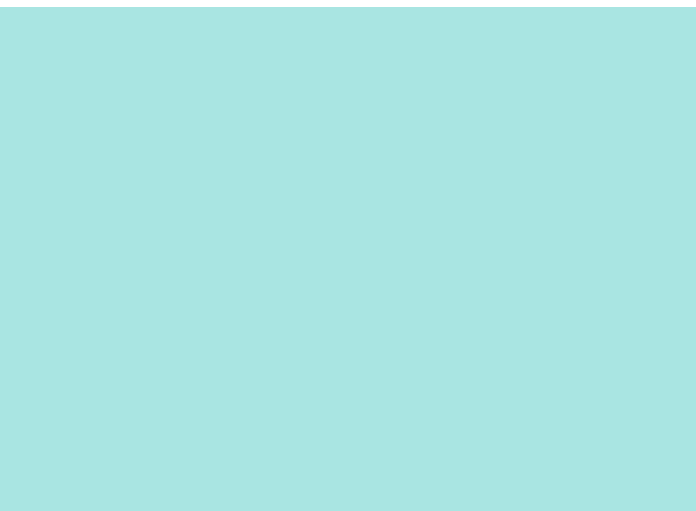


PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE VIOLENCIAS SEXUALES

Guía de prevención y actuación ante acoso, discriminaciones y violencias sexuales



Documento desarrollado por el equipo de SUDS
Maquetación y diseño gráfico: Gerard Casadevall Bach
Enero 2026 Barcelona

Esta herramienta de trabajo se constituye como un marco normativo y de actuación que hemos elaborado a raíz de nuestro compromiso por revisar y mejorar nuestras prácticas dentro de la organización desde la ética de los cuidados y los feminismos.

www.suds.cat





ÍNDICE

CONTEXTUALIZACIÓN	4
OBJETIVOS	6
APLICACIÓN	8
PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LAS ACTUACIONES DEL PROTOCOLO	9
ACTUACIONES	12
PROCEDIMIENTOS	17
CIRCUITOS	28
GLOSARIO	31
ANEXOS	34

CONTEXTUALIZACIÓN

Como organización feminista, SUDS quiere trabajar desde la práctica de los cuidados como compromiso organizativo y político. Así, nuestra estructura organizativa se construye desde la horizontalidad y la participación, buscando formas de construcción colectiva, acogiendo la diversidad y buscando la transformación de una sociedad patriarcal profundamente injusta. A pesar de este posicionamiento de partida, reconocemos que no siempre nuestras prácticas pueden estar libres de discriminaciones, abuso de poder, acosos u opresiones, porque formamos parte y hemos sido socializadas en un sistema patriarcal que normaliza e invisibiliza las violencias machistas. Por eso, nuestro compromiso por revisar y mejorar nuestras prácticas desde la ética de los cuidados y los feminismos.

El Protocolo que adoptamos para hacer frente a las violencias sexuales nace del proceso de revisión hecho con Lafede.cat¹ en el 2018. Un proceso transformador y empoderador, participado entre entidades federadas, con el acompañamiento de Creación Positiva², del que surge un Protocolo feminista e interseccional, que va más allá de los Protocolos “clásicos” y de mínimos. En este sentido, el Protocolo de SUDS no solo da importancia a responder a las violencias, las agresiones, los abusos y acosos sexuales, sino que también incluye las discriminaciones sexuales y por razón de género y las equipara en derechos. Rehúye de victimizaciones y paternalismos, hace hincapié en la víctima y en su recuperación, y la reconoce por encima de todo como sujeto de derechos, no solo como víctima de agresión. También prioriza la formación y la toma de conciencia por encima de la simple

¹ Lafede - Justicia global somos una federación de 135 organizaciones catalanas que nace en enero de 2013 como resultado de una fusión de antiguas federaciones de entidades. Somos una red que promueve la acción colectiva de las entidades afiliadas, y trabajamos activamente para conseguir la justicia global y la erradicación de las desigualdades en todo lugar, en otros lugares del mundo y en nuestro territorio, mediante la cooperación al desarrollo, la defensa y promoción de los derechos humanos y el fomento de la cultura de paz y no violencia.. www.lafede.cat

² www.creacionpositiva.org

firma de un documento como un *check* en la lista de las “obligaciones de la entidad”. El Protocolo es, en definitiva, una declaración de tolerancia cero por parte de SUDS ante las violencias sexuales y los acosos discriminatorios a su interno y en la sociedad en general, y una apuesta clara por la defensa de los derechos humanos y los feminismos.

El Protocolo pretende hacer de la prevención del sexismo, de las discriminaciones por razón de sexo y género³, de las violencias machistas y, en particular, de las violencias sexuales, una señal identificadora de SUDS. Para conseguirlo, hay que visibilizar las diversas manifestaciones de las violencias machistas que pueden tener lugar en el ámbito de la organización, poniendo especial atención en aquellas más difícilmente identificables. Haciendo visibles también las categorías interseccionales que, además del género, pueden influir en las discriminaciones y las violencias: clase, raza, origen, orientación sexual, identidad de género, capacidades diversas, etc.

³ Incluimos género en tanto que la definición de violencia contra las mujeres de la resolución 48/104 de 20 de diciembre de 1993 de la Organización de las Naciones Unidas incluye el término: “Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico. Se mantiene esta definición a lo largo del documento.”

OBJETIVOS

1.1. Objetivos generales

- Ofrecer una respuesta institucional de abordaje del sexismo, de discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género y las violencias machistas y, en particular, las violencias sexuales.
- Poner en marcha un marco de abordaje integral (sensibilización, prevención y detección de las violencias, atención, reparación y recuperación de la víctima, seguimiento, evaluación y revisión del Protocolo) ante el acoso discriminatorio y las violencias sexuales en clave feminista e interseccional en SUDS y en su entorno de intervención organizativa, profesional y activista.
- Establecer una cultura de tolerancia cero ante el sexismo, las discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, las violencias machistas y en particular las violencias sexuales.

1.2. Objetivos específicos

- Generar una cultura política y organizativa donde se visualice que los posibles acosos y agresiones no son conflictos entre dos personas, sino que implican a todas las integrantes de SUDS.
- Conseguir espacios seguros y libres de sexismo, de discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, de violencias machistas y en particular de violencias sexuales en SUDS.

- Hacer de la prevención del sexismo, de las discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, de las violencias machistas y en particular de las violencias sexuales una señal identificadora de SUDS, poniendo en marcha mecanismos para que sea efectiva.
- Visibilizar las diversas manifestaciones de sexismo, de discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género, de violencias machistas y en particular de las violencias sexuales que pueden tener lugar en el ámbito de SUDS, poniendo especial atención en aquellas más difícilmente identificables.
- Sensibilizar e implicar a las y los integrantes de SUDS y entidades aliadas, y ofrecer espacios y mecanismos de seguridad y confianza para acompañar a las personas acosadas y agredidas dentro del ámbito profesional y activista.
- Ofrecer mecanismos y recursos adecuados para poder generar procesos de recuperación y reparación, una vez realizada la denuncia o queja, de las personas agredidas y de la entidad como colectivo.
- Visibilizar las categorías interseccionales que, además del sexo y género, pueden influir en las discriminaciones y las violencias sexuales (clase, raza origen, orientación sexual, identidad de género, capacidades diversas...).

APLICACIÓN

El Protocolo actúa como normativa y conjunto de directrices para proceder ante cualquier situación de sexismo, discriminación, acoso o agresión sexista o sexual que tenga lugar en los espacios físicos y entornos relacionales de SUDS. Este marco de actuación no solo se centra en el abordaje de la atención y acompañamiento en el momento en que se ha vivido una situación semejante, sino que pone un gran peso en la parte previa, que tiene que ver con la sensibilización, la prevención y también con la detección.

El Protocolo y sus preceptos son de obligado cumplimiento para todas aquellas personas y entidades que tengan una relación formalizada, sea contractual o de otro tipo, con SUDS. Esto comporta el compromiso de actuar bajo las directrices y recomendaciones del Protocolo.

Los colectivos humanos sujetos al Protocolo son:

- Equipo técnico (personal laboral) de SUDS.
- Integrantes de la Junta Directiva de SUDS.
- Becarios y becarias, personal en formación o prácticas y personal contratado en proyectos de investigación o similar vinculados a SUDS.
- Participantes de los grupos de trabajo de SUDS, y personas voluntarias.
- Cualquier persona que preste sus servicios a SUDS, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de la relación con SUDS, como es el caso del personal sujeto a contratos o subcontratos.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LAS ACTUACIONES DEL PROTOCOLO*

* Basados en la Ley 5/2008, del 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. En la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Sea cual sea la situación, siempre se tendrá que actuar transversalizando estos parámetros:

- Compromiso e implicación en la lucha ante las violencias machistas/violencias sexuales y la LGTBIQ+fobia por parte de todas las personas que conforman SUDS.
- Garantía de respeto de la pluralidad de identidades de género y opciones afectivas y sexuales.
- Garantía de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Acción preventiva ante las violencias sexuales y la LGTBIQ+fobia.
- Actuación inmediata, con respuestas rápidas y contundentes ante cualquier tipo de acoso o agresión.
- Conocimiento sobre violencias machistas/sexuales y LGTBIQ+fobia de los y las agentes implicadas en el Protocolo.
- Procurar la calidad en las actuaciones llevadas a cabo alrededor del Protocolo, así como la eficiencia y optimización de recursos.

- Defender y facilitar la participación, la no invisibilización y la representación de las personas LGTBIQ+ , atendiendo sus necesidades.
- Escucha de la voz de las personas acosadas o agredidas, para poner sus derechos, sus decisiones y su dignidad en el centro⁴ .
- Atención especial a la diversidad de situaciones de discriminación que pueden encontrar las personas LGTBIQ+ y las mujeres, teniendo en cuenta las interacciones con otras circunstancias que puedan ser causa de discriminación.
- Prioridad de actuación con la persona agredida o acosada y trato adecuado a las circunstancias.
- Confidencialidad, derecho a la intimidad y protección de la dignidad en todo el proceso de intervención con la persona acosada o agredida.
- Coordinación adecuada de las personas, grupos de personas o instrumentos encargados de actuar.
- Trabajo en red, vinculación y coordinación, no solo entre agentes internos de SUDS, sino también con otras entidades y profesionales externas especializadas.
- Transparencia funcional con información periódica del desarrollo del Protocolo.
- Toma de decisiones argumentada desde la perspectiva de género en clave feminista.
- Garantías de reparación y de no repetición.
- Contundencia ante la impunidad de las agresiones.
- Seguimiento efectivo de los procesos de desarrollo del Protocolo e identificación de las posibles áreas de mejora.

1.1. Consideraciones

- El hecho que la persona objeto del acoso rechace o se someta al mismo no condiciona que el hecho constituya, en sí mismo, acoso sexual.

⁴ Basado en el documento "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales: un nuevo enfoque" Informe del Secretario General de l'ONU (2017).

- Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo o género.
- La raíz de la persistencia y normalización del acoso sexual y/o por razón de sexo o género, así como su invisibilización, reside en la subordinación estructural grupal de las mujeres, como también de las personas LGTBIQ+, dentro del patriarcado.
- La inexistencia de denuncias no significa necesariamente que no existan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o género.
- El tratamiento de los episodios de acoso desde la salud laboral será sin perjuicio de las responsabilidades penales, laborales y civiles que se deriven.
- Mantener un entorno laboral que respete la dignidad de las personas es responsabilidad de la organización y de todas las personas que la integran; y tienen que incorporarse medidas de prevención, detección y sanción en la dinámica de la organización.
- La sensibilización, concienciación y formación en género y derecho antidiscriminatorio se incorporará a los planes y programas formativos de SUDS, incluyendo a los equipos técnicos, directivos, voluntariado, etc.

ACTUACIONES

Las actuaciones propuestas se basan en el proceso de reflexión, debate e intercambio colaborativo realizado en el marco de Lafede.cat y tienen como base la lógica de los ejes que contempla la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista:

Prevención:

Conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de las violencias machistas. Las actuaciones persiguen disminuir los factores de riesgo y sensibilizar a la ciudadanía, especialmente las mujeres, en el sentido que ninguna forma de violencia es justificable ni tolerable.

Medidas: Conocimiento del Protocolo por parte de todo el equipo técnico, Junta Directiva, personas voluntarias y en prácticas; sensibilización y formación interna obligatoria.

Detección:

Conjunto de acciones encaminadas a identificar y hacer visibles las violencias machistas, tanto si aparecen de forma aislada como de forma estable. Con este fin, la puesta en funcionamiento de diferentes instrumentos teóricos y técnicos también tiene que permitir conocer las situaciones en que hay que intervenir para evitar el desarrollo y la cronicidad.

Medidas: Habilitar mecanismos de recepción e identificación de las posibles violencias (buzón de quejas), sensibilización y formación interna obligatoria.

Atención:

Conjunto de acciones destinadas a una persona afectada para que pueda superar las situaciones y las consecuencias generadas por el acoso en los ámbitos personal, familiar o social. La seguridad tiene que estar garantizada y se tiene que facilitar a la persona la información necesaria sobre los recursos y los procedimientos para que pueda resolver la situación.

Medidas: Información sobre acceso a servicios jurídicos, apoyo psicológico y socio-comunitario. Acompañamiento en el proceso y medidas propuestas por la persona agredida.

Recuperación:

Conjunto de criterios adecuados para desarrollar un proceso de recuperación, teniendo muy en cuenta todas las conductas positivas hacia la persona acosada o agredida: evitar paternalismos, prevenir actitudes revictimizadoras, escuchar las necesidades de la persona y respetar sus decisiones, etc. Además, se tienen que fijar periodos de tiempos realistas, flexibles y adaptados a las circunstancias de la persona acosada o agredida. Un aspecto a tener en cuenta es la adaptación de las normativas que regulan los permisos a los tiempos de recuperación de la persona (excedencias, vacaciones, horarios...)

Medidas: Facilitar bajas y excedencias, reducción de jornada laboral, flexibilización de jornada laboral, facilitar acceso a prestaciones sociales.

Reparación:

Conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por los organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista. Las actuaciones tienen que contribuir al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida.

Medidas: Facilitar el acceso a sistemas de atención y recursos para dar un seguimiento a las secuelas de esta violencia y corregir las condiciones que la reproducen.

Todas estas actuaciones se sostienen en un **principio de Ética** (comportamientos deontológicos que se tienen que aplicar en la práctica profesional y personal de cada una de las personas que integran la organización). Desde la perspectiva feminista, tienen que traducirse en la no utilización del estatus y de las situaciones de poder para acosar, y/o agredir dentro del ámbito profesional, en el de participación de la entidad y en la vida asociativa.

Disposiciones que contempla la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia:

- Garantía real y efectiva de igualdad de trato y de oportunidades y de la no-discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y del pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBIQ+ en materia de ocupación y en las condiciones de trabajo, y el fomento de indicadores de igualdad y la formación específica en la inspección laboral y en la prevención de riesgos laborales. Las medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral tienen que estar incluidas en el documento de personal de SUDS.
- Atención a la diversidad de situaciones de discriminación que se pueden encontrar las personas LGTBIQ+, teniendo en cuenta las interacciones que puede haber entre la homosexualidad, la bisexualidad, la transidentidad y la intersexualidad con cualquier otra circunstancia personal o social que pueda ser causa de discriminación.
- Impulso de la adopción de códigos de conducta y de Protocolos de actuación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBIQ+.
- Impulso de espacios participativos y de interlocución y promoción de campañas divulgativas específicas en colaboración con las asociaciones LGTBIQ+ y los y las agentes sociales correspondientes.
- Apoyo a las personas que han sufrido persecución o represalias en sus países de origen por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

1.1. Recomendaciones para el trabajo de cooperación en terreno

Es necesario vincular la cultura organizativa de SUDS al trabajo de cooperación en terreno, tanto en la comprensión de las violencias como en la intervención ante éstas. Para conseguirlo, algunas recomendaciones:

- Respetar las leyes y estándares internacionales (Comité Permanente

Inter-Agencial - IASC por sus siglas en inglés -, Naciones Unidas, CHS Alliance...) y vincular todas las acciones que se lleven a cabo:

- Prohibir cualquier tipo de acercamiento sexual a niñas y niños menores de 18 años, independientemente de la edad señalada como mayoría de edad por la ley nacional. No puede aducirse como defensa en estos casos una estimación errónea de la edad de la persona.
- Prohibir y condenar el canje de dinero, trabajo, servicios o cualquier tipo de beneficio por favores sexuales o comportamientos y actitudes humillantes hacia cualquier persona con la cual se tenga una relación.
- Disuadir al personal de mantener relaciones sexuales con personas usuarias de las actuaciones desarrolladas. Adicionalmente, pueden comportar un daño a la ética profesional de la persona y de la misma entidad a causa de la diferencia en el estatus de poder entre las personas involucradas en la relación.
- Promover y garantizar que SUDS dé a conocer, forme y sensibilice en el Protocolo y el abordaje de las violencias sexuales a todos sus equipos en terreno. Entre otras medidas puede incluir:
 - Socializar los conceptos como por ejemplo acoso o agresión (y otros que puedan aparecer en el Protocolo), para establecer indicadores comprensibles para detectarlos y poder hacerles frente.
 - Exigir la firma explícita de compromiso con todas las directrices y normativa que recoge el Protocolo a todas las personas que desarrollen su trabajo en terreno.
 - Planificar y desarrollar sesiones periódicas de ética de los cuidados para aumentar la confianza y el empoderamiento de todas las personas en terreno. La intención es que todo el mundo se sienta seguro y confiado a la hora de interponer una queja o denuncia, sea como persona acosada o agredida, o como testigo de cualquier tipo de situación.
- Establecer acuerdos con las contrapartes y organizaciones socias que estén incluidos en la firma de los convenios de colaboración, entre otros:
 - Disponer de un código ético o política institucional que regule y oriente el comportamiento de las personas vinculadas a la contraparte y condicionar la continuidad de la colaboración a su compromiso firme con la prevención, la atención y erradicación de situaciones de discriminación, acoso o agresión.

- Disponer de canales de denuncia especialmente dirigidos a personas que trabajan en terreno (o asegurar que son útiles los existentes) que tengan en cuenta las lenguas que se hablan y los sistemas de que disponen. Estos canales tienen que asegurar la posibilidad de informar de manera inmediata si se es testigo o hay sospecha de un caso de violencia sexual, sea hacia una compañera o compañero o hacia una persona usuaria de las actuaciones de la organización, independientemente de quién sea el agresor.

PROCEDIMIENTOS

1.1. Derechos y obligaciones

Obligaciones de SUDS

Según la normativa aplicable⁵ SUDS, como organización con personal contratado, tiene el deber de prevenir el acoso sexual y acoso discriminatorio en el trabajo y de actuar en aquellos casos que se puedan dar en la misma organización:

- SUDS tendrá que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo o género, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar salida a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto.
- Se podrán establecer medidas de actuación como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, Protocolos de actuación, campañas informativas, acciones de formación, etc.

Obligaciones legales de SUDS

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - A no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo o género.
 - A la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.

⁵ La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH), la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (LIEDH), el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el convenio colectivo y acuerdo laboral de SUDS.

- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso.

SUDS está obligada a adoptar medidas que tiendan a garantizar los derechos anteriores, por lo tanto, a hacer efectivo este Protocolo. Las medidas tendrán que ser aprobadas por la Asamblea general.

- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso. Esta obligación implica que:
 - Tiene que garantizar los derechos laborales que se han indicado en el apartado anterior, así como respetar las condiciones de trabajo a que tienen derecho las personas trabajadoras, recogidas en el Estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo y acuerdo laboral.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso, y para encausar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas trabajadoras. Estos procedimientos se cumplen con la aprobación y puesta en marcha de este Protocolo.

Responsabilidades

Si se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, surgen las consecuencias siguientes:

- Se tiene que calificar la baja médica como accidente de trabajo siguiendo los procedimientos administrativos establecidos.

Obligaciones y derechos de las personas trabajadoras

- **Derechos:** Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso. Es por eso que el resto de las personas trabajadoras de la organización tienen el derecho de informar de posibles situaciones de acoso, sin sufrir represalias.
- **Obligaciones:** Todo el mundo tiene la obligación de tratar a las otras personas con respeto y cooperar con la organización en la investigación de una denuncia interna de acoso.

1.2. Organos implicados

Comisión de Seguimiento y Actuación

Para garantizar que las actuaciones y acciones contenidas en el presente Protocolo se lleven a cabo y haya un seguimiento y evaluación de las mismas, se creará una comisión permanente, formada por personas sensibilizadas del equipo técnico. Esta comisión será la encargada del desarrollo del Protocolo, desplegando las medidas de prevención y detección que se recogen, responsabilizándose de la atención cuando llegue la comunicación de un posible caso de acoso y, si procede, adoptando las medidas cautelares, reparadoras y de sanción pertinentes.

Características de la Comisión de Seguimiento y Actuación

- Siempre que sea posible, la Comisión será mixta, paritaria, y tendrá que tender a representar la diversidad (diversidad sexual y de género, de raza, de clase...).
- La Comisión estará integrada por 2 personas del equipo.
- El nombramiento será efectivo durante 2 años y tendrá un carácter rotativo.
- Para hacer un correcto trabajo de seguimiento y actuación, será necesaria una formación y capacitación sistemática para todas las personas de la organización, tanto del equipo técnico como de la Junta Directiva.
- Las integrantes de la Comisión tendrán que estar sensibilizadas en violencias machistas y LGTBIQ+fóbicas. La Comisión puede pedir asesoramiento a personas externas especializadas en la materia cuando lo considere necesario.
- Hay que definir una persona suplente, para poder sustituir a las personas titulares de la Comisión en caso de que alguna de ellas se encuentre en situación de indisposición o tenga una vinculación directa con las personas afectadas cuando se dé un caso de acoso. Esta persona tendrá el mismo acceso a formación que las personas que componen la Comisión.
- En caso de que alguna de las personas que conformen la Comisión pueda ser susceptible de haber cometido un acoso, será inmediatamente sustituida por la persona suplente y se iniciará un proceso de investigación.

La Comisión presentará anualmente un plan de acciones que especificará las medidas a realizar durante el año en términos de prevención tal y como prevé el objetivo general del Protocolo. Asimismo, la Comisión se reunirá trimestralmente y las veces que considere oportunas para realizar las tareas asignadas, dar

respuesta cuando llegue algún caso y evaluar y hacer seguimiento de la aplicación del Protocolo.

1.3. Procedimiento de abordaje del Protocolo

La perspectiva más importante de este Protocolo es que desde el inicio se centra en la persona que recibe el acoso y la agresión y en garantizar su derecho a tener desde el primer momento el derecho a toda la información y asesoramiento y a que todo el proceso finalice con la reparación de la víctima, y que SUDS haya generado todos los mecanismos legalmente y éticamente oportunos.

Procedimientos de comunicación: la queja y la denuncia

¿En qué espacios se puede dar?

- Dentro de cualquier espacio o de las instalaciones de la entidad SUDS.
- Fuera de las instalaciones, siempre que los hechos tengan lugar en el marco de una actividad o servicio organizado por la entidad, dada la interacción cotidiana que puedan tener las personas implicadas con motivo de la actividad social o de sensibilización.
- Fuera de las instalaciones, si los hechos denunciados interna o externamente están relacionados con los desplazamientos (de acceso o salida) de la entidad o con la actividad académica o laboral.
- A parte de estos espacios físicos el presente Protocolo también contempla toda clase de ciberviolencia en el ámbito de discriminaciones laborales, discriminaciones por razón de sexo o de género, discriminaciones al colectivo LGTBIQ+, acoso sexual, o violencias machistas.

¿Quién puede hacer la comunicación en formato de queja?

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

¿Cómo y a quién se presenta la comunicación en formato de queja?

Se puede hacer presencialmente, verbalmente o por correo electrónico queixes@suds.cat, a la **Comisión de Seguimiento y Actuación**, conformada dentro de la propia asociación. Todas las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento tendrán formación específica en la materia y deberán cumplir los estándares de atención de esta función. Además, tendrán motivación e interés

para esta tarea y tendrán que firmar un documento específico que garantice la confidencialidad.

Cuando se hace una queja el objetivo es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y si lo desea, preparar la fase de denuncia interna o externa e investigación, si procede.

Según el tipo de queja, la Comisión de Seguimiento y Actuación valorará y establecerá un Protocolo de actualización para cada situación específica. En todos los casos, se dará seguimiento, poniendo énfasis en reforzar los mecanismos de prevención de las violencias.

¿Quién puede hacer la comunicación en formato denuncia y a quién se presenta?

- La persona afectada, por escrito y no anónima. Se presenta a la Comisión de Seguimiento y Actuación. **En cualquier momento del procedimiento, la afectada puede decidir interponer una denuncia penal o una inspección de trabajo.**

¿Qué actuaciones realiza la persona de referencia?

La Comisión de Seguimiento y Actuación establecerá con la afectada una persona de referencia para los cuidados. La persona de referencia tiene que acompañar y apoyar a la persona afectada desde el momento de la comunicación de los hechos hasta el momento en que todo el proceso finalice. Es por eso que sus actuaciones son:

- Informar y asesorar a la persona afectada, sobre sus derechos, sobre el contenido del Protocolo y las opciones y acciones que puede emprender.
- Informar sobre las obligaciones que tiene la persona que quiere comunicar o poner denuncia.

Procedimientos de apertura de expediente y de investigación

Siempre que haya una denuncia interna, se abrirá un proceso de investigación que realizará la Comisión de Seguimiento y Actuación. Tiene que seguir de forma exhaustiva los mecanismos definidos en este Protocolo y poder emitir un informe sobre las evidencias o no de una situación de acoso, así como proponer las medidas de intervención.

En el supuesto que la persona afectada decida presentar la denuncia externa, la

persona de referencia acompañará el proceso. Se informará a la persona afectada sobre los recursos externos existentes relacionados con el asesoramiento (legal, psicológico, comunitario...), así como sobre el derecho a recibir atención para la salud física y/o mental. Se puede estudiar proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas. Será la persona de referencia quien proponga al equipo de SUDS, si procede, la adopción de estas medidas.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia, recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba. Aun así, toda la información aportada por la persona afectada será de gran utilidad para la investigación.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no tienen que transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las cuales tengan conocimiento.

Se trata de investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

El objeto de la investigación

1. Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
2. Entrevistarse con la persona que denuncia. Hay que informarla del procedimiento y de las posibles vías de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se puede solicitar un relato adicional.
3. Entrevistar a los y las posibles testigos (e informarlos de la necesidad de mantener la confidencialidad durante el proceso). Valorar si son precisas medidas cautelares.
4. Entrevistarse con la persona denunciada.
5. Emitir el informe.

Los resultados de este procedimiento pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia externa. En este caso, la persona de referencia ha de ofrecerle asesoramiento y apoyo para concretar la denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia externa y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, debe ponerse en conocimiento de SUDS, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, para que adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos. Por ejemplo: medidas, campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, diagnóstico y/o revisión de medidas de igualdad, difusión del Protocolo, etc.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia externa, pero, además, la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este caso, se debe cerrar el caso y no se tiene que hacer ninguna otra acción.

1.4. Medidas cautelares que propone la Comisión de Seguimiento y Actuación y que ejecuta el equipo de SUDS

Procedimientos de sanción en caso de acoso sexual o discriminatorio

En el caso de la apertura de un expediente sancionador por acoso sexual y/o acoso discriminatorio a personal laboral, se tiene que actuar según el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y el que esté establecido en el convenio colectivo de referencia. En el caso de SUDS, el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 ⁶.

En el caso de la apertura de un expediente sancionador por acoso sexual y/o acoso discriminatorio a personal no laboral, se tiene que actuar con los mismos criterios técnicos de graduación de faltas y lo ejecuta la Junta Directiva.

⁶ Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

Artículo 40. Principios informadores del régimen disciplinario. Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de SUDS. Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente Protocolo, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se tendrán que tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no, del trabajador o trabajadora afectada. Se inspiran y mesuran en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia. La actividad sancionadora tendrá que evitar las formas de aplicación del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Procedimientos de recuperación y reparación

SUDS asume la lógica de protección y recuperación (cuidados) de la persona acosada y/o agredida sexualmente como eje central de este procedimiento y, por lo tanto, se centra en garantizar que los derechos de las personas acosadas o agredidas sexualmente sean respetados al máximo. El procedimiento penal condiciona las medidas de sanción, pero también de recuperación. A pesar de este hecho determinante, se actuará para garantizar los derechos de las personas agredidas.

SUDS asume la lógica de recuperación (cuidados) de la mujer que ha sufrido o sufre violencia machista en su entorno como eje central de este procedimiento y, por lo tanto, da cumplimiento a los derechos laborales de las mujeres que han sufrido violencias machistas.

SUDS asume que equipará los derechos de las personas no heteronormativas (LGTBIQ+) que han sufrido o sufren violencia machista en su entorno como eje central de este procedimiento y, por lo tanto, equipará derechos laborales de forma excepcional ⁷ a las personas no heteronormativas (LGTBIQ+).

⁷ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y del Estatuto de los Trabajadores RDL 1/1995

Derechos que SUDS asume como propios en el caso de acoso sexual o discriminatorio en el contexto laboral:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral o a la reordenación del tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo por un período de seis meses.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de paro. Será considerada situación legal de paro involuntario y, por lo tanto, tendrá derecho a cobrar prestación contributiva por paro o subsidio por insuficiencia de cotización.
- No tendrán la consideración de no justificadas las ausencias de asistencia al puesto de trabajo como consecuencia del acoso. Para beneficiarse de este derecho, los servicios sociales de atención o los servicios de salud tendrán que acreditar que las ausencias son motivadas por una situación de acoso sexual.

La reparación organizativa como opción política de SUDS:

SUDS asume la reparación desde una lógica de justicia reparativa feminista como proceso político y como proceso de toda la entidad.

Obviamente esta lógica tiene tres aspectos inviolables:

- En ningún momento el proceso de reparación sustituye los procedimientos de sanción de este Protocolo.
- Queda excluida la mediación en todas sus fórmulas entre el acosador/víctima acosada o agresor/agresora y víctima.
- Entender el proceso restaurativo como un proceso donde hay una planificación en base a las preferencias/consideraciones/decisiones de reparación expresadas por las víctimas (tanto de acoso como de agresiones).

El núcleo de la justicia restaurativa feminista es reparar el daño causado por un delito y el conflicto no solo afecta a la víctima directa sino a toda la comunidad de SUDS y, por tanto, es necesario implicar todas las partes para resolver el daño; restaurar las relaciones y la competencia; y determinar una resolución que satisfaga las necesidades y promueva la seguridad de la víctima directa y del conjunto de SUDS.

El proceso interno de reparación pivotará en la Comisión de Seguimiento y Actuación. Si procede, se puede hacer acompañado de una entidad especializada .

SUDS, con acompañamiento de Lafede.cat, puede ofrecer recursos públicos a los agresores/acosadores con el único objetivo de que hagan un trabajo de asumir la responsabilidad de los actos violentos y las consecuencias que tienen en la vida de las demás. SUDS puede establecer una persona de referencia si lo considera oportuno, pero esto no supone una tutela del agresor o acosador y nunca sustituirá las medidas sancionadoras ni correctoras establecidas en este Protocolo o por ley.

Proceso de transformación

Las acciones de transformación se dirigen a la prevención de las discriminaciones una vez ocurrido un caso de discriminación o acoso. Una vez cerrada la reparación del caso concreto de discriminación o acoso se pueden elaborar ciertas medidas transformadoras.

Algunos ejemplos de acciones transformadoras son:

- Proponer una formación específica para todas las personas trabajadoras de SUDS.
- Cambiar los procesos de trabajo en los que se ha producido la discriminación/agresión.
- Abrir una ronda de testimonios de situaciones similares que se hayan vivido y no se habían compartido.

CIRCUITOS

Es importante señalar que la intervención sobre agresión sexual, si es entre integrantes del personal laboral, no puede generar medidas laborales como si fuera acoso sexual o por razón de sexo o género. Por lo tanto, se realizan actuaciones posibles en el marco jurídico y ético.

Por otra parte, encontramos las siguientes categorías que, a través de los circuitos, abordaremos:

Acoso discriminatorio:

- Acoso por razón de sexo o género.
- Acoso por razón de identidad de género.
- Acoso por expresión de género y orientación sexual.

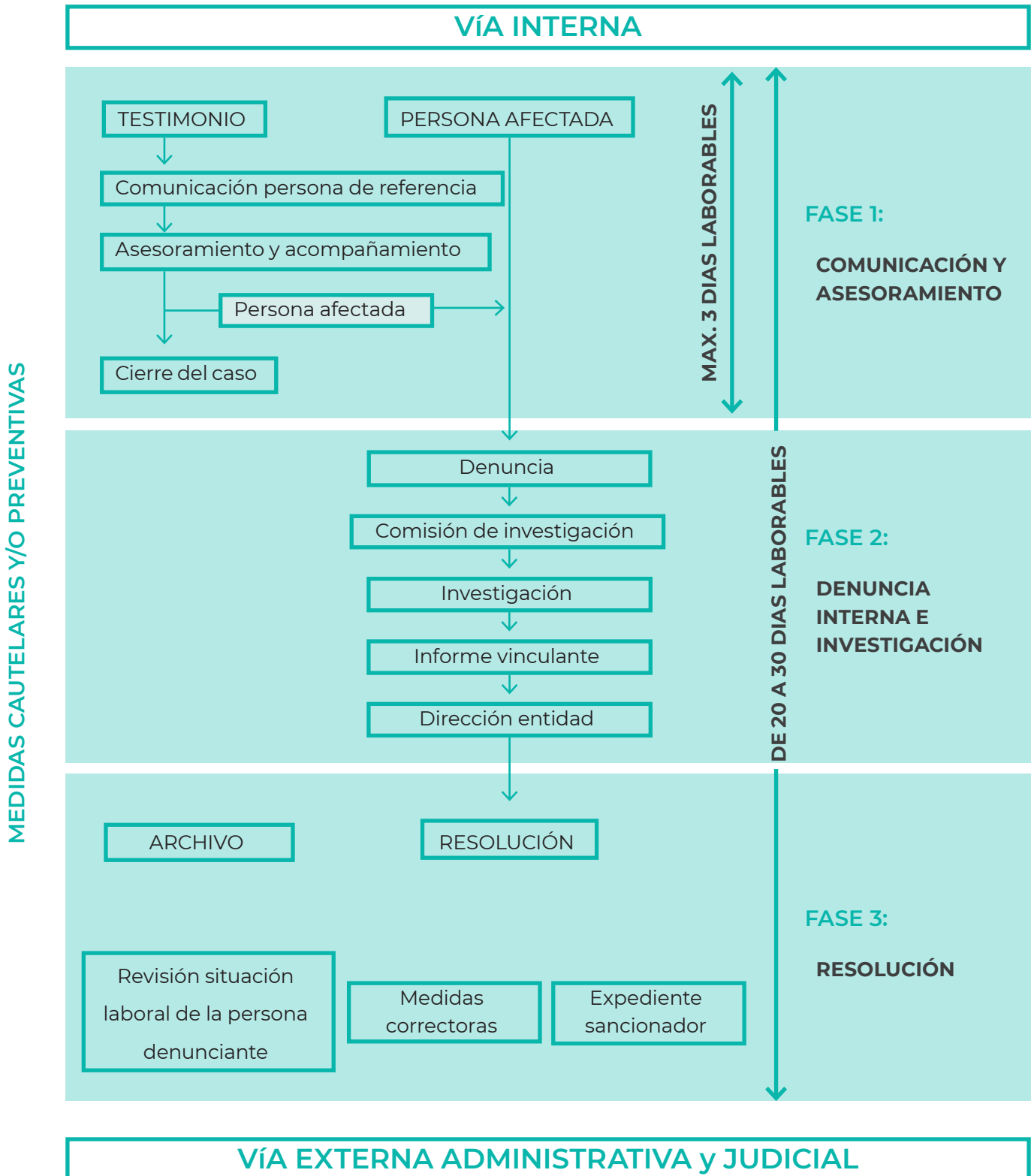
Violencias sexuales:

- Agresiones sexuales.

Violencias machistas en la pareja:

- Violencia machista de pareja (tanto las recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género como si se trata de violencia entre personas LGTBIQ+).

Así pues, el circuito de denuncia es el siguiente:



En lo que se refiere a la vía interna, SUDS se compromete a que la fase de comunicación y asesoramiento se realice a lo largo de tres días laborales. En su caso, la fase de denuncia interna e investigación, junto con la resolución de la misma, no podrá durar más de 30 días laborales.

Comunicación Institucional

Hablamos de comunicación institucional atendiendo a la difusión interna y externa que SUDS debe poner en marcha para informar sobre el Protocolo y para transmitir noticias en relación a él, así como los resultados del mismo después de su implementación.

Internamente la comunicación tiene como objetivo dar a conocer el Protocolo, así como los motivos de su elaboración, el proceso participativo y colaborativo de la creación conjunta, y su intención de ser continuamente revisable.

Así, durante el primer período de aplicación del Protocolo, en cuanto se haya aprobado, éste se dará a conocer a todo el equipo que ya trabaja en SUDS. A medida que se incorpore más personal, la difusión y formación sobre el Protocolo formará parte de la sesión de acogida de las nuevas personas contratadas.

Externamente la comunicación y difusión del Protocolo tiene por objetivo hacer llegar el documento como herramienta contra las discriminaciones, machismo, acoso y agresiones, así como para dar a conocer el posicionamiento de SUDS ante cualquier tipo de violencia patriarcal.

Así, el Protocolo estará permanentemente colgado en la web de SUDS para facilitar el acceso a todo el mundo.

SUDS se compromete a proveer información de seguimiento del Protocolo a Lafede.cat.

GLOSARIO

Agresiones sexuales

Cualquier acto de carácter sexual que se comete sobre otra persona sin su consentimiento. Según la legislación española (reformada con la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual), toda conducta sexual sin consentimiento se entiende como una agresión sexual, independientemente de si hay violencia o intimidación. Esta ley introduce el concepto de “solo sí es sí”, destacando que el consentimiento tiene que ser libre, informado y explícito.

Acoso discriminatorio por razón de género

Conductas o actitudes que desprecian, excluyen o ridiculizan una persona por el hecho de ser mujer o por no ajustarse a las normas de género. Puede incluir comentarios, aislamiento o tratos injustos, y crea un entorno hostil u ofensivo. No hace falta que tenga connotación sexual para ser considerado una forma de violencia machista.

Acoso discriminatorio por razón de sexo⁹

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A pesar de la definición que la ley considere en función del sexo de una persona, en SUDS se amplía a la noción de género, así como del sexo, tal y como recoge la Ley 11/2014 para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

⁹ Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Violencias machistas

Violencias que se ejercen contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producidas por medios físicos, sexuales, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tengan como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

Violencias sexuales ¹⁰

Constituyen una violación de derechos humanos donde la violencia se ejecuta y está determinada por el uso premeditado del sexo como arma para demostrar poder y abusar de ellos. Incluyen diversos comportamientos que pueden ser perpetrados por cualquier persona, incluyendo agentes públicos o privados, en el espacio público o privado, en un contexto de conflicto armado o de “paz”, en contexto de migración, en contexto de empleo o militarización, en contextos de movilización social, etc.

Ciberacoso sexual ¹¹

Es el acoso sexual que se produce a través de internet, especialmente a través de las redes sociales y aplicaciones móviles. Éste incluye difundir imágenes o vídeos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales o con aplicaciones de comunicación (por ejemplo, WhatsApp), así como publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (como imágenes, memes o audios, entre otros) que tengan por objeto denigrar a un miembro del personal o bien crear un entorno humillante, especialmente cuando tengan como centro la vida sexual de un trabajador o trabajadora. Es tipificado como un delito.

¹⁰ Conceptualización de Creación Positiva

¹¹ Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de libertad sexual. Artículo 12: 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

ANEXOS



ANEXO 1. ALGUNOS RECURSOS EXTERNOS ANTE LAS VIOLENCIAS

Violencias machistas y LGTBIQ+fóbicas:

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

Acompañamiento psicológico para la persona agredida:

- PIAD ajuntament.barcelona.cat/dones
- SIE igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/
- Hèlia Dones heliadones.org
- Creación positiva www.creacionpositiva.org
- Centre LGBTI ajuntament.barcelona.cat/lgtbi
- Gestalt Feminista LGTBIQA+ gestalt.lgbt
- Diàlegs de dona www.barcelona.cat/barcelonainclusiva
- Mujeres Pa'lante www.mujierespalante.org

Intervención con la persona agresora:

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

Apoyo y acompañamiento a la entidad:

- Cooperativa Esberla esberla.coop
- Fil a l'agulla filalagulla.org
- iFace iiface.org

ANEXO 2. FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

.....

DNI:

Edad: Genero: M F NB

Telefono de contacto:.....

E-mail:

Datos de la persona que denuncia

(persona afectada)

Nombre y apellidos:

.....

DNI:

Edad: Genero: M F NB

Telefono de contacto:

E-mail:

Relato de los hechos:

.....
.....
.....
.....
.....

Testigos (si hay testigos, hay que identificarlos con nombre y apellidos y dirección electrónica)

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

¿Se ha presentado comunicación previa por el mismo motivo que esta denuncia?

SÍ

NO

En caso afirmativo, las recomendaciones de la persona/se de referencia han estado:

- Existencia de evidencias de una situación de acoso
- No existencia de evidencias de una situación de acoso

He recibido

Firma de la persona denunciada

Nombre y apellidos

.....

Firma de la persona que denuncia

Nombre y apellidos

.....

Lugar y fecha:

Esta herramienta de trabajo se constituye como un marco normativo y de actuación que hemos elaborado a raíz de nuestro compromiso para revisar y mejorar nuestras prácticas dentro de la organización desde la ética de los cuidados y los feminismos.

