

**PROTOCOL PER A LA  
PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL  
PER RAÓ DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL I DE LES  
VIOLENCIES MASCLISTES**  
**CUIDEM LES PERSONES  
CUIDEM L'ENTORN  
ARREU DEL MÓN**



Entrada en vigor 17/06/2023 i vigència fins a 16/06/2027

## ANTECEDENTS

L'associació CEHDA manifestem el nostre compromís de prevenir, identificar, adreçar, resoldre l'assetjament sexual i les violències masclistes per tal d'assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones. També manifesta el compromís de tolerància zero davant de conductes i actituds lgtbi-fòbiques. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Es tracta de situacions que no han pogut ser abordades d'una manera preventiva mitjançant l'avaluació de riscos, així com per mitjà de mesures correctores a que fa referència la Llei de prevenció de riscos laboral i, per tant, s'han d'abordar en fase ja avançada. És amb aquesta finalitat que s'elabora aquest document, per garantir un entorn segur, digne i igualitari.

En compliment de la legislació vigent, i com es va aprovar a l'AGO del 15 de juny de 2019 de Lafede.cat, CEHDA ha elaborat i aprovat un protocol d'actuacions per l'abordatge de l'assetjament i les violències sexuals en els diferents àmbits de l'entitat.

El protocol d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual a la feina es regula per la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, on es defineix, per una banda que assetjament per raó de gènere com qualsevol comportament que, per motiu del gènere d'una persona, s'exerceix amb la finalitat 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, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. I on es defineix també el que s'entén per assetjament sexual com 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, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008

Pren consideració de la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

## INTRODUCCIÓ

Aquest Protocol preveu les tres dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la presa de consciència de les lògiques heteropatriarcals internes i externes que atravesen l'entitat, la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Aquest protocol està d'acord amb els objectius i criteris aprovats al Protocol d'abordatge de l'assetjament discriminatori i violències sexuals en clau feminista interseccional de Lafede.cat, i contempla en el seu contingut criteris relatius a:

- Establir una cultura de tolerància zero i de lluita davant les violències sexuals i masclistes, i discriminatòries per raó de sexe, gènere o d'opció sexual i identitat de gènere i expressió.
- Assegurar el compliment de la legislació vigent.
- Dotar-se de mecanismes per oferir una resposta institucional ràpida des d'un marc integral.
- Apostar per la prevenció a través de la sensibilització, la formació i capacitat de les persones vinculades a l'entitat.
- Prioritzar l'actuació davant la víctima objecte de violència, assetjament discriminatori, i altres formes contemplades per la legislació, oferint un tracte adient i garantint la confidencialitat i el dret a la intimitat.
- Oferir mecanismes per a la recuperació i reparació de les víctimes i els equips.
- Revisar amb assiduitat la vigència del protocol.

Aquest Protocol ha estat elaborat per l'equip tècnic i la junta i acordat per la junta de l'entitat.

## OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

- Informar i sensibilitzar tot el personal, base social de CEHDA i entitats col·laboradores en matèria de prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, violències masclistes i lgtbifòbiques.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- Vetllar per un entorn laboral on les persones respectin mutuament la seva integritat i dignitat independentment de la seva identitat de gènere i orientació sexual,
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament i violència.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades

D'aquesta manera contribuïm a incorporar i enfortir la mirada feminista i de DDHH a la que ens hem compromès com a entitat i mostrem juntament amb les altres organitzacions que integren La Fede, zero tolerància davant de situacions de violència masclista.

## ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'associació CEHDA. Citem a continuació alguns dels àmbits més destacats:

- Espais comuns dintre de les oficines de CEHDA
- Reunions (virtuals o presencials)
- Mentre s'executen serveis externs
- Durant itineraris amb les persones usuàries de l'entitat
- Formacions i tallers escolars i amb ciutadania adulta
- Conferències i xerrades
- Espais d'oci que compartim
- Intercanvis juvenils
- En espais de col·laboració amb altres actors, socis locals i internacionals

Es d'aplicació a totes les persones treballadores de l'associació CEHDA i també a qualsevol persona que dugui a terme activitats o presti serveis a l'entitat.

## DEFINICIÓ

**Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

**Assetjament per raó de gènere:** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb la identitat de gènere d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

## PRINCIPIS I GARANTIES

CEHDA es compromet a:

- requerir cadascuna de les persones que conformen CEHDA a evitar aquelles accions, comportaments, conductes o actituds, que poden considerar-se com vexatòries, discriminatories, humiliants, degradants, intimidatòries, ofensives inhumanes, violentes o intrusives en la vida privada.
- donar suport i assistència específica a les persones que puguin patir aquest tipus de situacions.
- articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquest tipus de situacions dins de l'empresa.
- garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran de forma rigorosa i es tramitaran de manera justa, amb celeritat i confidencialitat.
- actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- que la informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- que totes les persones implicades tinguin dret a informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.
- que al llarg del procediment s'informa sobre els terminis de resolució de les fases
- a garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- a que totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- a que cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- que en els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

A més a més, totes les persones treballadores de CEHDA que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

I com a mesura cautelar, si durant el procediment, i fins al tancament, hi ha indicis d'assetjament, es podran adoptar mesures cautelars, com ara reordenació del temps de treball, permís retribuït, entre d'altres. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

## DRETS I OBLIGACIONS DE L'ENTITAT I PERSONES TREBALLADORES

Obligacions per part de l'entitat

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
  - o a no ser discriminades sexualment o per raó de gènere,
  - o a la integritat física o psíquica i
  - o al respecte a la seva intimitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de l'entitat dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores: drets i obligacions

- Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació quan la possible denúncia sigui d'assetjament.

## PREVENCIÓ

Les accions de prevenció són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització i d'informació (sessions informatives, fulletons, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes

## PROCÉS D'INTERVENCIÓ

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

### FASE 1 Comunicació

La comunicació, la pot fer:

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

Cal formular la comunicació una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant escrit, correu electrònic o conversa telefònica

La comunicació s'ha de presentar via telefònica a la persona referent de la Junta o bé per correu electrònic. El servei roman en actiu 24h els 365 dies de l'any

### Fase 2: Assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau. Té una durada màxima de tres dies laborables i s'inicia amb la comunicació de la sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa i es presenta a la junta.

Les funcions de la junta són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la junta consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament i ha d'adoptar mesures preventives.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la junta 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.

La Junta és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen. Però si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

### Fase 3: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és 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. A aquests efectes, dins de la Junta es crea una Comissió d'investigació, la investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada i 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-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat, la denúncia s'ha de presentar per escrit i la Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'entitat, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat adicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouen les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'entitat posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia i l'informe de la Comissió d'investigació es remet a la Junta de l'entitat.

### Fase 4: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la Junta de l'entitat emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emeteix com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador i adopció de mesures correctores.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada. Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

## SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Aquesta entitat es reuneix un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

## INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació, anualment es durà a terme una activitat tot recordant el Protocol i, finalment, cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

En aquesta fase s'informarà a la plantillaquina és la persona referent en la Junta.

## POLÍTIQUES RELACIONADES

Aquesta política es complementa amb el Protocol de CEHDA sobre la política de salvaguarda per la protecció de la infància i amb la política d'igualtat de gènere. S'aplica transversalment en el Pla de Voluntariat, la prevenció de riscos i les altres planificacions estratègiques de l'entitat. Les i els treballadors, col·laboradores i participants en els projectes de CEHDA han de respondre i actuar d'acord amb aquest protocol i les altres polítiques esmentades.

## DIA EFECTIU

Data d'entrada en vigor de la política 17/06/2023 i vigència fins a 16/06/2027

## APROVACIÓ

Aprovat en Junta amb data 17/06/2023.

## REFERENCIES I GUIES DE SUPORT:

- Protocol de Lafede.cat:  
<http://www.lafede.cat/protocolviolencias/wp-content/uploads/2020/09/Guia-Protocol-DEF.pdf>
- Protocol de la XES:  
<https://xes.cat/wp-content/uploads/2021/02/protocol-prevencio-assetjament-1.pdf>
- Manual de Fil a l'Agulla: [https://filagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gesti%C3%B3-Agressions\\_Definitiu\\_Desembre2020.docx.pdf](https://filagulla.org/wp-content/uploads/2020/12/MANUAL-Gesti%C3%B3-Agressions_Definitiu_Desembre2020.docx.pdf)
- Protocol del Consell de la Joventut de Barcelona:  
[https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2017/01/Protocol-contra-les-viol%C3%A8ncies-masclistes\\_issuu.pdf](https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2017/01/Protocol-contra-les-viol%C3%A8ncies-masclistes_issuu.pdf)
- Recurs CRAJ: <https://crajbcn.cat/wp->
- Observatori Desc:  
<https://observatoridesc.org/ca/protocol-contra-violencias-masclistes-l-observatori-desc>
- Agència Catalana de la Joventut:  
[https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/ACJoventut/Transparencia/Organitzacio/bona\\_administracio/Protocol-dAssetjament-sexual-per-rao-de-genero-io-orientacio-sexual-a-la-feina.pdf](https://dretssocials.gencat.cat/web/.content/ACJoventut/Transparencia/Organitzacio/bona_administracio/Protocol-dAssetjament-sexual-per-rao-de-genero-io-orientacio-sexual-a-la-feina.pdf)

## Annex I – Recursos per a la detecció

- Eina d'observació de gènere de la XES: <https://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genero/>
- Comptador de temps d'intervenció per gènere per a reunions: <https://talking.climaximo.pt/>

## Annex II – Recursos externs de suport

### Generalitat de Catalunya

- Guia d'ajuts per a dones en situació de violència masclista
- Xarxa d'atenció i recuperació integral
- Línia telefònica d'atenció permanent: 900 900 120

### Ajuntament de Barcelona

- Circuit Barcelona Contra la Violència Masclista: inclou diferents serveis actius en l'àmbit municipal
- Unitat de Violències Sexuals Recents de l'Hospital Clínic. Han elaborat una guia
- Col·lectiu Dones Juristes





[www.cehdaghana.org](http://www.cehdaghana.org)  
[cehdaghana@cehdaghana.org](mailto:cehdaghana@cehdaghana.org)

c/ Vistalegre 15 baixos  
08001 Barcelona  
+34 623 025 927  
+34 623 28 39 87

