

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL,
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I
ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT
SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL EN L'ÀMBIT LABORAL**



Consell
Comarcal
del Gironès



emg

*Escola de Música
del Gironès*

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ
DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT
PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES
CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA
INTEGRITAT MORAL EN L'ÀMBIT LABORAL DEL
CONSELL COMARCAL DEL GIRONÈS I ESCOLA DE
MÚSICA DEL GIRONÈS**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DEL CONSELL COMARCAL DEL GIRONÈS I ESCOLA DE MÚSICA DEL GIRONÈS EN LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ I ELIMINACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL EN EL TREBALL	3
2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL.....	5
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA.....	5
2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe – inclosos els comesos en l'àmbit digital- i qualsevol altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.	5
2.1.2. Identificació de conductes.....	6
2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual .	6
2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe	7
2.1.2.3. Violència en l'àmbit digital	10
2.1.2.4. Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral	11
2.2. EI PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	12
2.2.1. Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament.....	13
2.2.2. L'inici de procediment: la denúncia o reclamació	14
2.2.3. La fase preliminar o procediment informal	15
2.2.4. L'expedient informatiu o procediment formal	15
2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament.....	17
2.2.6. Seguiment	19
3. DURACIÓ, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGÈNCIA.....	20
4. MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ AI CONSELL COMARCAL DEL GIRONÈS I A L'ESCOLA DE MÚSICA DEL GIRONÈS	21

1. COMPROMÍS DEL CONSELL COMARCAL DEL GIRONÈS I ESCOLA DE MÚSICA DEL GIRONÈS EN LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ I ELIMINACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL EN EL TREBALL

Amb aquest protocol el Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès manifesten la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, inclòs el produït en l'àmbit digital.

En adoptar aquest protocol, l'ens vol ressaltar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant d'aquestes conductes, en qualsevol de les seves manifestacions, i informar de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a l'organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, prestin serveis o col·laborin amb l'organització, igual que les persones en formació, les que fan pràctiques no laborals o aquelles que porten a terme voluntariat.

Així mateix, s'assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència d'aquest protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a las empreses a què traslladi el seu propi personal, així com a les empreses de les quals prové el personal que treballa al Consell Comarcal del Gironès i a l'Escola de música del Gironès.

Així, l'obligació d'observar allò convingut en aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora estigui fora de la direcció de l'ens local i, per tant, l'ens no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'organisme competent per tal que solucioni el conflicte i, en aquest cas, se sancioni la persona responsable i l'adverteixi que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues entitats pot extingir-se.

Aquest protocol serà d'aplicació en les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral que se succeeixin durant la feina, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a)** en el lloc de treball, inclòs en els espais públics o privats que són un lloc de treball;
- b)** en els llocs on es paga la persona treballadora, espais de descans o manutenció, o els utilitzats com instal·lacions sanitàries o en els lavabos i en els vestuaris;
- c)** en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d)** en el marc de les comunicacions que estan relacionades amb el treball, inclosos les realitzades mitjançant tecnologies de la formació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);

- e) a l'allotjament facilitat per la persona treballadora;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol s'implanta en coherència amb l'Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball i dona compliment a l'exigit en el conveni número 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball; els articles 46.2 i article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

Efectivament, el Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès, en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publica la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció d'aquestes conductes –sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'ens- com en la difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguin necessàries per gestionar les denúncies o reclamacions que pel que fa al cas es puguin plantejar, així com per resoldre segons procedeixi en cada cas.

(Municipi i data)

(FIRMA DE LA PERSONA RESPONSABLE)

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL

Per donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i segons els termes exposats fins al moment, l'ens implanta un procediment de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, així com qualsevol altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral que ha acordat la comissió negociadora del pla d'igualtat amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar contrari a la llibertat sexual i la integritat moral en els termes en què es dirà. Per això, aquest protocol engloba els tres tipus de mesures establerts a l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe contràries a la llibertat sexual i a la integritat moral.
2. Mesures proactives o procediments d'actuació per donar cabuda a les denúncies o reclamacions que puguin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicades.
3. Identificació de mesures reactives en funció del que s'ha conclòs i, en el seu cas, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe – inclosos els comesos en l'àmbit digital- i qualsevol altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

El Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès formalitzen la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'ens i les conductes que no siguin tolerables a l'organització.

Aquest protocol resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe – inclòs els comesos en l'àmbit digital – i qualsevol altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral que puguin manifestar-se a l'ens.

El Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'aquestes conductes a la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics

diferents tals com la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc., però tot i amb això, sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera a més de ser sempre una afectació a la dignitat de qui ho pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de l'ens no es permetran ni es toleraran conductes que puguin ser constitutives de qualsevol de les manifestacions esmentades, o sigui d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions ni tampoc qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral. L'ens sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'ens té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tothom que forma part del Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès, així com d'aquelles persones que hi presten serveis, en especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, amb la promoció sempre de conductes respectuoses.

No obstant això, en el cas d'estar patint qualsevol d'aquestes conductes o de tenir-ne coneixement, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat, mitjançant denúncia o reclamació, d'activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència de qualsevol de les conductes referides, el Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès sancionaran a qui correspongui, i es compromet a usar tot el poder de direcció i sancionar per garantir un entorn de treball adequat als principis de seguretat i salut a la feina i la lliure violència sexual i de conductes discriminatòries sexistes.

2.1.2. Identificació de conductes

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

D'acord amb l'art. 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, i sense perjudici de l'establert en el Codi Penal, als efectes d'un protocol, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret o d'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals

Exemples de conductes verbals constitutives d'assetjament sexual són, entre altres, i analitzats en cada cas en particular, casos d'insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; flirteigs ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats, bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals

Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos, cartes o missatges de correus electrònics o a les xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics

Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropaments físics excessius i innecessaris.

Assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball que afecten l'accés a la formació professional, al treball continuat, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu objecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjables de naturalesa sexual. Pot ser produït per qualsevol membre de l'ens, independentment de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera a l'entorn de treball.

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

Definició d'assetjament per raó de sexe:

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament produït en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o a l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe és considerat discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta es produeix una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements que conformin un denominador comú, entre els quals destaquen:

- a) Fustigament, entenent com a tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que es percep com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de danys a altres drets fonamentals de la víctima, tals com el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament només poden patir-les elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que té a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls pressuposin inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixin funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'han atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual se l'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

L'assetjament per raó de sexe pot ser portat a terme tant per superiors jeràrquics com per companys o companyes o inferiors jeràrquics; té com a causa els estereotips i rols de gènere i, habitualment, té per objectiu desprestigiar les persones d'un sexe per la mera pertinença a aquest, especialment les dones, menystenir les seves capacitats, les seves competències tècniques i habilitats.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

A tall d'exemple, i sense ànim d'excloure o limitar, a continuació hi ha una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de relleu en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament sexual per raó de sexe a la feina en cas de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives:

- 1. Jutjar el rendiment d'una persona de manera ofensiva, ocultar-ne els esforços i habilitats
- 2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- 3. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.

4. Negar o ocultar els mecanismes per desenvolupar el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions d'una persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la qual es disposa.
6. Ordres contradictòries o impossibles d'assumir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball que causin un perjudici, etc.
8. Amençar o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
9. Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc. de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el seu destinatari

1. Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys/es (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companys/es la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot el contacte visual amb la persona.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques per atemorir.
5. Provocar la persona obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona pateix problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Enriure's dels gestos, escarni dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar sobrenoms, etc. .
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.1.2.3. Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a què fa referència aquest Protocol es facin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'Internet, el telèfon i les xarxes socials (no és necessari que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant conductes de violència digital o "ciberviolència".

L'[Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022–2025](#), a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del *Grupo de expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica* (GREVIO) de novembre de 2021, recull que s'han de tenir en compte tres dimensions específiques de la violència digital: l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia¹, l'assetjament sexual en línia, i la dimensió digital de la violència psicològica, cadascuna amb les següents implicacions:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia					
Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica)	Dany a la reputació	Seguiment i recopilació d'informació privada (Spyware) (1)	Suplantació de la identitat	Sol·licitud de sexe	Assetjament amb còmplices per aïllar-la

Assetjament sexual en línia				
Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (porno vengança)	Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims (2)	Explotació, coacció i amenaces (sèxting, extorsió, amenaça de violació, dòxing (3), outing (4))	Bullying sexualitzat (5)	Ciberflashing (6)

- (1) Spyware és un software que té aquest objectiu.
- (2) Inclou els actes d'upskirting (o "sota faldilla") i la presa de creepshots (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en què la cara i el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") fent servir la intel·ligència artificial.
- (3) Revelar informació personal o la identitat.
- (4) Revelar l'orientació sexual.

¹ Tal i com assenyala la citada Recomanació, sol consistir en la tàctica de vigilar o espionar la víctima, en les seves diferents xarxes socials o plataformes de missatgeria, els seus correus electrònics i el seu telèfon, robant contrasenyes o craquejant o hackejant els seus dispositius per accedir als seus espais privats, mitjançant la instal·lació de programes espies o aplicacions de geolocalització, o mitjançant el robatori dels seus dispositius. Les persones agressores també poden assumir la identitat d'una altra persona o vigilar la víctima a través de dispositius tecnològics connectats a través d'Internet de les Coses, com els electrodomèstics intel·ligents.

- (5) Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones, que afectin així la seva reputació i /o el seu mitjà de vida.
- (6) Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.
- (7) Operacions bancàries per internet, deteriorament de la qualificació creditícia de la víctima mitjançant l'ús de targetes sense permís, o contractes financers sense consentiment.

Dimensió digital de la violència psicològica					
Totes les formes tenen un impacte psicològic	Actes individuals no tipificats com ara delictes en combinar-se amb la mentalitat de massa i de repetició	Discurs d'odi sexista	Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació	Incitació al suïcidi o a l'autolesió	Abús econòmic (7)

2.1.2.4. Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral

L'art 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral del a llibertat sexual estableix que totes les empreses poden promoure condicions de treball **que evitin la comissió de delictes** i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina.

A efectes d'aquest protocol, és necessari matisar que, quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delictes, l'ens adoptarà immediatament les mesures cautelars necessàries per protegir la víctima de la persona agressora i es farà trasllat urgent al Departament de Justícia.

Entre les conductes delictives aquí rellevants convé diferenciar entre les contràries a la integritat moral i les que ho són a la llibertat sexual.

Pel que fa referència als primers, **delictes contra la integritat moral**, l'art.173 del Codi Penal tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima...Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

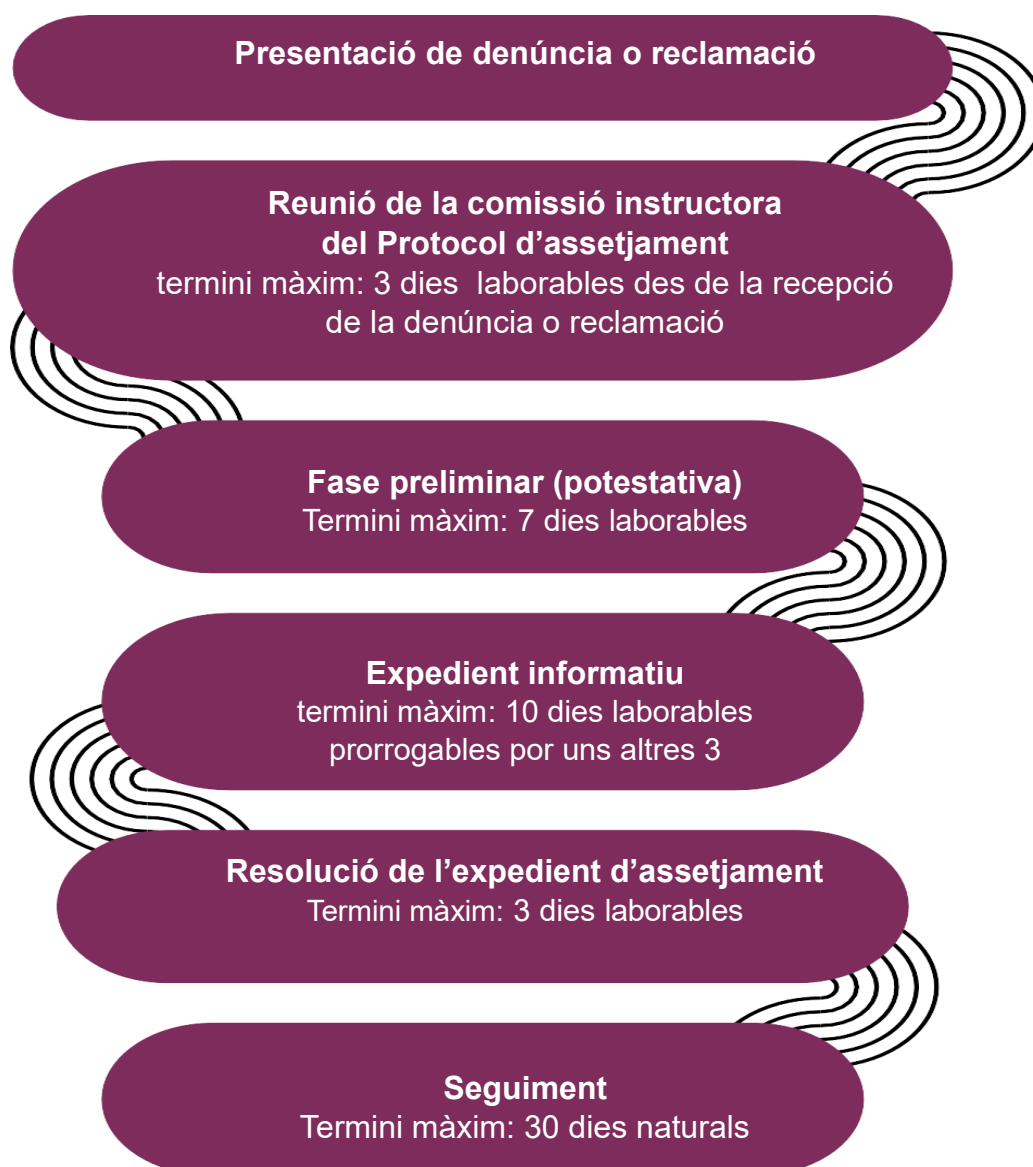
Pel que fa referència als segons, o sigui, **delictes contra la llibertat sexual**, del Títol VIII del Codi Penal, s'ha de diferenciar entre:

- a) **CAPÍTOL I. De les agressions sexuals** (art 178. Art 179, art 180)
- b) **CAPÍTOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys** (art. 181, art.182, art 183, art 183 bis)
- c) **CAPÍTOL III D'assetjament sexual** (art. 184)
- d) **CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual** (art. 185, art 186)
- e) **CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors** (art. 187, art 188, art. 189, art. 189 bis, art 189 ter).

La descripció dels tipus delictius estan recollits a l'Annex I d'aquest protocol.

2.2. EI PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxim per portar a terme els procediments d'actuació són els següents:



2.2.1. Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per tres persones²:

(Nom, cognom i càrrec)

(Nom, cognom i càrrec)

(Nom, cognom i càrrec)

En el cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

(Nom, cognom i càrrec)

A fi de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una duració de quatre anys. Les persones incloses que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte de les parts afectades, per la qual cosa, en cas d'haver-hi algun tipus de parentesc per consanguinitat o afinitat amb alguna de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifestada amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que, tot i l'existència d'aquestes causes, no es produeixi l'abstenció, qualsevol de les persones afectades pel procediment, podrà sol·licitar la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

De manera addicional, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta que podrà acompanyar-les en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini de 3 dies laborables a la data de recepció d'una denúncia, reclamació o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en aquest protocol per a la seva presentació.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i de manera minuciosa, qualsevol denúncia, comunicació, reclamació i informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les denúncies, reclamacions i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que poden afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

² Per preservar Per preservar la confidencialitat, es recomana a la comissió instructora estar integrada per 3 persones, amb un màxim de 5 en cas necessari, i que entre els membres s'hi trobi el/la responsable de recursos humans, representant de les persones treballadores, un/a tècnic/a d'igualtat de l'ens i /o un tècnic/a de prevenció de riscos laboral. Per a la seva designació es tindrà en compte preferentment la formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes i concretament en assetjament sexual i per raó de sexe, i serà també recomanable que aquestes persones siguin conegudes per tot el personal de l'ens. Si hi ha representació legal de les persones treballadores, participaran de forma paritària a la comissió instructora la representació de l'ens i la de les persones treballadores.

Quan a la denúncia plantejada la comissió apreciï indicis de conducta delictiva, proposarà a l'ens l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Departament de Justícia.

2.2.2. L'inici de procediment: la denúncia o reclamació

En nom del Consell Comarcal del Gironès (indicar nom, cognoms i càrrec) és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia o reclamació que, d'acord amb aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis a aquesta organització ***.

Les persones treballadores del Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès -han de saber que, llevat de mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes i el Consell Comarcal del Gironès garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, el Consell Comarcal del Gironès habilita el compte de correu electrònic (indicar) al qual només tindrà accés la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació i les persones que integren la comissió instructora, i l'objectiu de la qual és només i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o reclamacions. Tot això sense cap perjudici de poder acceptar igualment les denúncies o reclamacions que puguin presentar-se de forma secreta, per escrit i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació. A fi de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació donarà un codi numèric a cada una de les parts afectades.

Rebuda una denúncia a qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de les altres persones que integren la comissió instructora.

Es posa a disposició de les persones treballadores de l'ens el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o reclamació. La presentació de la denúncia o reclamació mitjançant el formulari corresponent tramès per correu electrònic a la direcció habilitada al respecte, serà necessari per a l'inici del procediment en termes que consta en l'apartat següent.

Quan de la denúncia plantejada la comissió apreciï indicis de conducta delictiva proposarà al Consell Comarcal del Gironès l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Departament de Justícia. Al marge de les altres mesures cautelars que poguessin adoptar-se, sempre se separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima i, en cap cas, s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins l'ens.

2.2.3. La fase preliminar o procediment informal

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i arribar a una solució acceptada per les parts.

Rebuda la denúncia o reclamació, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podrà també entrevistar a la presumpta persona agressora o ambdues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la denúncia o reclamació per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per acabada aquesta fase preliminar, valorarà la consistència de la denúncia, indicarà la consecució o no de la finalitat del procediment i, en el seu cas, proposarà les actuacions que s'estimin convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés la citada comissió.

No obstant tot el que s'ha exposat anteriorment, la comissió instructora, si les parts ho manifesten expressament, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, cosa que comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora en la fase de procediment informal.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i se n'informarà la direcció.

Igualment, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, la persona responsable de prevenció de riscos laboral i la comissió de seguiment del pla d'igualtat, que haurà de guardar secret sobre la informació a la qual tingui accés. En tot cas, per garantir-ne la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

2.2.4. L'expedient informatiu o procediment formal

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no pugui resoldre's no obstant haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu

La comissió instructora realitzarà una investigació ³, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després d'escoltar

³ La investigació haurà de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat. Qualsevol denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.

les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir tota la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que es disposi en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a propòsit de la comissió instructora, el Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès adoptaran les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que les esmentades mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars el Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès separaran la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no part de la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, que haurà de guardar secret sobre la informació a la qual tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte de tot allò del que pugui tenir coneixement o a què pugui tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estar vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà acta on es recolliran els fets, els testimonis, proves pràctiques i/o aconseguides concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament sexual per raó de sexe o d'altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

Si de la prova abans practicada es dedueix la concurrència d'indícis d'assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament no constitutiu de delicte, però contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'ens a adoptar les mesures sancionadores oportunes, fins i tot podrà, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada, no s'apreciessin indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada que se'n deriva la concurrència d'aquestes conductes.

Si, tot i no haver-hi assetjament, en qualsevol d'aquestes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la comissió

instructora instarà igualment el Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

Al si de la comissió instructora les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que sigui possible i, si no pot ser, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es portaran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a les víctimes i -, en el seu cas, al o a la denunciant, que en cap cas podrà rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la denunciat/ada, la prova de culpabilitat del qual/de la qual requereix la concurrència d'indícis en els termes previstos a la normativa laboral en cas de vulnerabilitat de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i guardar secret professional respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació del termini sense superar en cap cas tres dies laborables més.

2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament

La **presidència** del Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès en rebre les conclusions de la persona instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, i serà l'única capacitada per decidir sobre el tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora, que hauran de guardar secret sobre la informació a la qual tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la representació legal de les persones treballadores, si existeix, i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, per garantir la confidencialitat, no es facilitaran dades personals i s'utilitzarà la codificació numèrica assignada a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

Vist l'informe de les conclusions elaborat per la persona instructora, la **presidència** procedirà a:

- a) arxivar les actuacions, i aixecarà acta pel que fa al cas.
- b) adoptar les mesures que es considerin oportunes en funció dels suggeriments elaborats per la comissió instructora del procediment. A mode exemplificatiu, poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'ens en aquest sentit les següents:

- a. separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima amb un canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins l'ens.
- b. Sense perjudici del que s'ha establert en el punt anterior, si procedeix, i en funció dels resultats de la investigació, es sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'ens o, si escau, a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

Entre les sancions que cal considerar per aplicar a la persona agressora es tindrà en compte:

1. el trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. la suspensió de feina i sou.
3. la limitació temporal per ascendir.
4. l'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la **presidència** mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre, i en tot cas, el compliment d'erradicar la conducta agressora no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o la mera suspensió, per la qual cosa serà necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'ens.

La **presidència** adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i portarà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'ens amb la inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, es considerin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona

assetjadora quan hagi romàs en IT durant un període de temps prolongat.

- Elaboració de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant les violències, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que ofereixen els seus serveis a l'ens.
- Informació i formació a les persones treballadores dels riscos de patir violència sexual en els seus llocs de treball.

2.2.6. Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la denúncia o reclamació (INDICAR NOM) estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'elaborarà el corresponent informe que recollirà la proposta de mesures a adoptar en el supòsit que els fets que van ocasionar el procediment segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, en aquest cas. Aquest informe es traslladarà [a la presidència](#) a fi i efecte que s'adoptin les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si hi fos i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les precaucions assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment es durà a terme igualment en aquelles situacions en què, per entendre que les conductes poguessin ser constitutives de delictes, l'ens hagués d'adoptar les corresponents mesures cautelars i hagués de traslladar la denúncia al Departament de justícia.

3. DURACIÓ, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGÈNCIA

El contingut d'aquest conveni és d'obligat compliment, i entra en vigència a la data prevista en el pla d'igualtat del Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès, el (INDICAR data) o si no n'hi ha a partir, a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'ens (INDICAR data)⁴ a través (INDICAR els mitjans) i serà vigent fins a (INDICAR data)

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en el qual s'integra, en els termes previstos en l'art. 9 del RD 901/2020, de 13 octubre.

A més, s'atendrà al que es convé en aquest mateix article pel seguiment i evolució del protocol que formi part del pla d'igualtat.

Aquest procediment no impedeix el dret de la víctima de denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

⁴ Pot ser a través de correu electrònic, publicació a la Intranet de l'ens, publicació en el tauler d'anuncis o per escrit o qualsevol altre mitjà que serveixi amb aquest objectiu. Inclòs, si així s'estima pertinent, de totes les formes a la vegada.

4. MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ AI CONSELL COMARCAL DEL GIRONÈS I A L'ESCOLA DE MÚSICA DEL GIRONÈS

I. Persona que informa dels esdeveniments

- Persona que ha patit assetjament: _____
- Altres (especificar): _____

II. Dades de la persona que ha patit assetjament

Nom: _____

Cognoms: _____

DNI: _____

Lloc de treball: _____

Tipus de contracte/ vinculació laboral: _____

Telèfon: _____

Correu electrònic: _____

Domicili a efectes de notificacions: : _____

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms: _____

Grup/ categoria professional o lloc: _____

Centre de treball: _____

Nom de l'ens/empresa: _____

IV. Descripció dels fets

Fer el retrat dels fets denunciats, en què s'indiqui data/dates i lloc o llocs on es van produir i incloure possibles testimonis. S'adjuntaran els fulls numerats que siguin necessaris.

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar els noms i cognoms:

Adjudicar qualsevol tipus de prova que es consideri oportuna (correu electrònic, WhatsApp, gravacions de veu, trucades, vídeos, baixes mèdiques, etc.)

VI. Sol·licitud

Es tingui per presentada la denúncia o reclamació davant (identificar persona agressora) i s'iniciï el procediment previst en aquest protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual.

Lloc i data

Firma:

A l'atenció de la persona instructora del procediment de denúncia o reclamació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o altres conductes contràries a la llibertat sexual de el Consell Comarcal del Gironès i l'Escola de música del Gironès