

**Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per
Raó de Sexe de Joventuts Musicals de Sant Pere
de Ribes**



JM St Pere de Ribes

OCTUBRE DE 2024

Índex

Presentació de l'Entitat.....	2
Per què és Necessari un Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe?.....	2
Objectius del Protocol i Àmbit d'Aplicació.....	3
Objectius.....	3
Àmbit d'aplicació.....	3
Conceptes i Definicions.....	4
Què és l'Assetjament Sexual?.....	5
Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?.....	6
Mecanismes d'Actuació Davant l'Assetjament.....	7
Indicadors i Grups d'Especial Atenció.....	7
Principis d'Actuació.....	8
Mesures Preventives.....	9
Organització Interna.....	10
Persones de Referència.....	10
Comissió d'Investigació i Seguiment.....	10
Procediment d'Actuació Per Via interna.....	11
Fase 0: Comunicació i assessorament.....	11
La denúncia interna.....	12
Investigació dels fets.....	12
Anàlisi de les proves i conclusions.....	13
Resolució de l'expedient.....	14
Seguiment.....	15
Esquema del Procediment d'Actuació.....	16
Procediment d'Actuació per Via Externa.....	18
Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol.....	19
Vigència.....	19
Seguiment i Avaluació.....	19
Mesures de Difusió i Sensibilització.....	20
Normativa Aplicable.....	21
Annexos.....	24
Formulari de Denúncia Interna.....	25
Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment.....	26
Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència.....	27

Presentació de l'entitat

Joventuts Musicals és una associació sense ànim de lucre i sense color polític vinculada directament a l'activitat musical juvenil a nivell mundial, amb el nom Jeunesses Musicales International, un gran referent fundat simultàniament a Bèlgica i França l'any 1939, i que avui s'estén a un gran nombre de països, sempre sota el paraigua d'aquesta gran xarxa internacional d'activitat musical, que consta de Federacions per països (JM Espanya i també la Federació JM Catalunya) i delegacions locals repartides arreu, com és el nostre cas a Sant Pere de Ribes, des de l'any 1992. La principal missió és potenciar la música en tots els seus àmbits (clàssica, rock, jazz, músiques del món, etc.) i portar la música a l'abast dels joves mitjançant el foment de l'educació en l'art del so i la seva pràctica, així com amb l'organització de concerts de joves intèrprets per encoratjar-los en la seva carrera musical.

A més de totes les activitats pròpies de l'associació, Joventuts Musicals de Sant Pere de Ribes (JMSPR) el Juliol del 2011 va rebre la proposta de gestionar l'Escola de Música de Sant Pere de Ribes mitjançant un col·lectiu de professors, alumnes i pares d'alumnes afectats per la incertesa creada davant la possibilitat que l'Escola Municipal de música del municipi no seguís endavant. JMSPR acceptà aquesta proposta, juntament amb la col·laboració de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes. Actualment, tretze anys després, aquesta és la seva principal tasca i continua oferint el servei de GESTIÓ INTEGRAL de l'ESCOLA DE MÚSICA DE SANT PERE DE RIBES a l'espera que la situació de l'Escola Municipal de Música de Sant Pere de Ribes es resolgui algun dia.

Compromís de l'entitat

Joventuts Musicals de Sant Pere de Ribes és un entitat compromesa amb l'eliminació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Amb l'elaboració d'aquest protocol, *Joventuts Musicals de Sant Pere de Ribes* **es compromet a participar activament** en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions d'assetjament, així com a protegir durant tot el procediment les persones que el puguin patir. D'altra banda, es compromet a **posar en marxa eines** que facilitin la informació, formació, suport, assistència, acompanyament i que permetin denunciar situacions que involucrin a qualsevol persona que es relacioni **de manera directa** (personal remunerat, voluntariat, patronat o junta directiva, socis/es...) o **indirecta** (proveïdors/es, administracions públiques, familiars...) amb l'entitat.

Per què és necessari un protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'àmbit laboral atempta contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones. Aquestes dues formes d'assetjament, a més, són contràries al principi d'igualtat de gènere, ja que constitueixen una forma de **violència i discriminació** específica que pateixen en gran mesura les dones.

Abordar el tema de la **prevenció i actuació** davant situacions de violència de gènere a les entitats encara pot comportar certes reticències, ja que de vegades es pot considerar una qüestió individual enlloc d'un problema social i estructural. Per aquest motiu, caldrà fer una tasca de **sensibilització i formació** sobre com es produeixen i com es poden abordar les situacions que es puguin donar.

El **protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** respon a la necessitat de prevenir, actuar i sensibilitzar davant aquesta forma de violència i discriminació a l'àmbit laboral, així com de complir amb la legalitat vigent. Cal tenir en compte que qualsevol entitat, independentment del número de persones treballadores que tingui, està obligada a tenir procediments que apuntin en aquesta direcció.

Aquest document, a més a més, mostra al personal de l'organització i a la societat el compromís de la mateixa contra aquest tipus de violència i discriminació. Alhora, constitueix una **via interna, confidencial i ràpida de gestió** de les conductes d'assetjament que puguin produir-se al si de l'entitat.

Objectius del protocol i àmbit d'aplicació

Objectius

Aquest protocol recull la metodologia per prevenir, evitar i/o actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin donar a *Juventuts Musicals de Sant Pere de Ribes*. Entre els **objectius** que es marca aquest protocol, podem destacar:

- Informar, sensibilitzar i formar totes les persones que formen part de l'entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Determinar el 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.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.

- Garantir els drets i el tracte just a les persones afectades, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

Àmbit d'aplicació

Aquest protocol està dirigit a tota l'estructura organitzativa de l'entitat, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral (incloses les persones fixes discontinues, amb contractes de duració determinada i de posada a disposició).

També resulta d'aplicació a les **persones que**, encara que no tinguin una relació laboral amb l'entitat, **presten serveis, col·laboren amb aquesta o en son persones usuàries**.

Conceptes i definicions

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona assetjada i dels nivells organitzatius afectats es poden donar les següents tipologies d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida entre companyes/es.
- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica cap a una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una o més persones treballadores cap a una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Violència digital:** és tota aquella violència envers a una dona i que s'exerceix a les noves tecnologies, xarxes socials, internet, etc.
- **Violència de segon grau:** qualsevol tipus de violència que s'exerceix envers persones que recolzen i/o protegeixen a les víctimes de la violència masclista.
- **Consentiment:** aquest terme, dins del món de sexualitat, fa referència a l'accés que dona una persona a una altra per mantenir relacions sexuals. Aquestes només seran consentides quan aquest accés és realment desitjat, consensuat i amb un veritable "sí", i no pas amb una afirmació

sorgida per pressions, coaccions o per complaure l'altra persona. Quan es produeix un fals consentiment, es pot dir que considerar que hi hagut una agressió sexual o violació.

Tanmateix, hi ha altres tipologies d'assetjament com l'assetjament per raó d'**orientació sexual**, l'assetjament per raó de la **identitat sexual o de gènere** i l'assetjament per raó de l'**expressió de gènere**. Aquestes es poden manifestar com a:

- **LGTBIQA+fòbia**: creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por i/o l'odi envers les persones LGTBIQA+.

Què és l'Assetjament sexual?

Segons l'article 7.1 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament no és desitjat ni consentit, i constitueix una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic vers la persona assetjada. Com a exemples, les següents conductes es podrien considerar assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejos ofensius.
- Bromes o comentaris insinuants, obscens i ofensius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Trucades telefòniques, missatges de correu electrònic, contactes per xarxes socials, de caràcter sexual, no desitjats ni consentits.
- Les preguntes reincidents o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents a participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentit ni desitjat.

Comportaments Físics:

- El contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.
- La persecució.

Les tipologies d'assetjament sexual són les següents:

- **Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual:** es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, perquè els subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament són persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral dels treballadors/es.
- **Assetjament ambiental:** és el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de l'entitat, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.
- **Sextorsió:** és el xantatge que fa un cibersetjador a una víctima que a canvi de diferents accions o de diners, aquest primer no farà difusió d'informació íntima de la víctima.

Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?

Segons l'article 7.2 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En l'àmbit laboral, aquest assetjament es dona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat o la promoció en el lloc de treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou **l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat**, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Les següents conductes es podrien considerar també assetjament per raó de sexe o gènere:

- **Actuacions a través de mesures organitzatives.** Posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; ocultar els mitjans per realitzar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li pertinences o documents; esborrar-li arxius.
- **Actuacions que pretenen aïllar una persona.** Canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.
- **Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona.** Amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit; insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- **Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional.** Manipular la reputació personal o professional a través de rumors, vexació i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques sobre:
 - Edat.
 - Origen territorial o identitat cultural.
 - Conviccions religioses.
 - Ètnia, raça o color de pell.
 - Orientació, identitat i expressió sexo-genèrica.
 - Ideologia política i/o conviccions ètiques.
 - Condició socioeconòmica.
 - Neurodivergència i discapacitat física o sensorial.
 - Alteracions de la salut (estat serològic, pacients oncològics o altres situacions).
 - Indumentària o aspecte físic.

Mecanismes d'actuació davant l'assetjament

Indicadors i Grups d'Especial Atenció

Moltes situacions d'assetjament es poden detectar a partir de certs indicadors o conductes per part de la persona que l'està patint:

- Els **problemes de salut** (ansietat, angoixa, estrès, depressions, problemes digestius, migranyes...) poden ser símptomes associats a situacions d'assetjament.
- Situacions de **ruptura o aïllament** en les relacions.

- Augment del nivell d'**absentisme, baixes o mobilitat** personal (es comença a reduir la presència de la persona a l'entitat per tal d'evitar que es reproduïen les situacions abusives).

Pel que fa als **grups d'atenció**, cal tenir en compte que l'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit, lloc de treball, grup o categoria professional. No obstant això, els estudis apunten que existeixen grups especialment vulnerabilitzats en aquest sentit, com ara les dones; les persones d'orientacions, expressions i identitats LGTBIQA+; les persones que han viscut un procés migratori; les persones amb diversitat funcional; la infància i el jovent.

Principis d'Actuació

El procediment de resolució establert en el protocol ha de complir amb uns determinats principis d'actuació, que hauran de guiar les intervencions que es duren a terme:

Acompanyament: durant tot el procés, les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.

Col·laboració: totes les persones que siguin requerides en el transcurs del procediment hauran de col·laborar en l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.

Confidencialitat: la informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, per tant, s'ha de garantir-la i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.

Dret a la informació: les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.

Diligència i celeritat: la denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil en la mesura del possible.

Formació a les persones de referència: l'entitat es compromet a facilitar l'accés al *cicle formatiu sobre la persona de referència dels protocols de prevenció de l'assetjament* del consell de relacions laborals a qui tingui interès en ser les persones de referència que exigeix aquest protocol.

Imparcialitat i tracte just: s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Mesures cautelars: si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis d'assetjament, la comissió d'investigació pot proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions associatives de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada coordinada i compromesa amb totes les persones que intervenen en aquest protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Objectivitat: totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies: s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació d'assetjament.

Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament: les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.

Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades: les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.

Voluntarietat: aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.

Mesures Preventives

La manera més efectiva d'actuar front l'assetjament és la implantació de polítiques i accions preventives que fomentin la igualtat per tal d'evitar situacions de discriminació i violències. S'han de promoure relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones; i alhora, potenciar la cultura de la tolerància zero a l'assetjament per part de les entitats.

Per tal de que la prevenció sigui efectiva, *Juventuts Musicals de Sant Pere de Ribes* haurà d'adoptar mesures basades en aquestes accions:

1. **Iniciativa i compromís de l'entitat.**
2. **Polítiques d'igualtat i una organització del treball** que abordin l'assetjament sexual i per raó de sexe.
3. **Compromís de les persones treballadores.**

Organització interna

Persones de Referència

Juventuts Musicals de Sant Pere de Ribes nomena com a **persones de referència** a:

- Víctor Laguna Gandia
- Mar Navarro Mar Navarro Mazon

Les persones de referència són les encarregades de rebre a la persona afectada en primera instància i acompanyar-la durant tot el procés.

Funcions principals:

- Informar sobre el circuit del protocol.
- Facilitar el formulari de denúncia i donar suport en la seva redacció.
- Participar en la fase d'investigació: la persona de referència pot formar part de la Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Participar en la prevenció i sensibilització sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat.
- Participar en el seguiment i avaluació bianual del protocol.

Comissió d'Investigació i Seguiment

S'ha de constituir una **comissió d'investigació i seguiment** paritària a nivell de gènere, formada per 2 persones.

Funcions principals:

- Recepció de les denúncies per assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciante, amb la denunciada i amb les possibles testimonis).
- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les
- Emetre d'un informe de conclusions
- Seguiment posterior dels casos

Procediment d'actuació per via interna

Fase 0: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació a les persones de referència de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

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

La comunicació es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. Les persones de referència li facilitaran el formulari de denúncia (annex 1).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho han de posar en coneixement de Comissió d'investigació i seguiment, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'associació adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin 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.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

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 interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 1: La denúncia interna

Amb la interposició de la denúncia interna, es procedeix a l'activació del protocol.

*Les denúncies no poden ser anònimes i s'han de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1.

Per tal de garantir la màxima confidencialitat del procediment, la Comissió d'investigació ha establert com a **canal de comunicació** la següent adreça electrònica: denunciainterna@emspr.cat

El/la membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una **reunió amb caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

*El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dolo o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació d'assetjament o sospita.

Fase 2: Investigació dels fets

Un cop rebuda la denúncia, s'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la comissió informará les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** per aconseguir informació sobre els fets.

Durant la investigació, que tindrà una **durada màxima de 10 dies laborables** (prorrogables a 3 dies), s'adoptaran aquelles **mesures cautelars** que la Comissió i la Direcció considerin oportunes per tal d'abordar la situació d'assetjament -sense que aquestes mesures cautelars puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de la entitat crearan un **recull de les possibles mesures cautelars** que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions

El procés d'investigació conclou amb un **informe vinculant** on s'incloguin els fets, els testimonis, les proves i si hi hagués, els indicis i les accions desenvolupades durant el procés d'investigació. Tanmateix, hauran de quedar recollides les conclusions a les quals s'hagi arribat i la proposta de les mesures que es considerin adients. Aquestes poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Altres mesures per abordar la situació.

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- 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. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Proposta de mesures correctores.

En totes les fases del procediment, la comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, **totes les actuacions hauran de ser documentades** per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

L'informe es presentarà a la Direcció de l'entitat, que serà la que passarà a dirigir la última fase del procés.

Fase 4: Resolució de l'expedient

Un cop la Direcció rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual determinarà quines de les mesures proposades per la Comissió d'investigació. Posteriorment, informará les parts implicades de la decisió.

En cas que s'accepti la denúncia, s'adoptaran les **mesures sancionadores** que es considerin oportunes en un termini de **3 dies laborables**. Les mesures a adoptar es comunicaran per escrit tant a la persona que ha patit l'assetjament com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la comissió d'investigació i seguiment, i a la comissió d'igualtat.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de l'entitat crearan un **recull de les possibles sancions**. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un **seguiment i control** d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la Direcció reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les persones que hi formen part de tant de l'entitat com de les seves entitats i portarà a terme accions de **protecció i seguretat** per a la persona que ha patit l'assetjament.

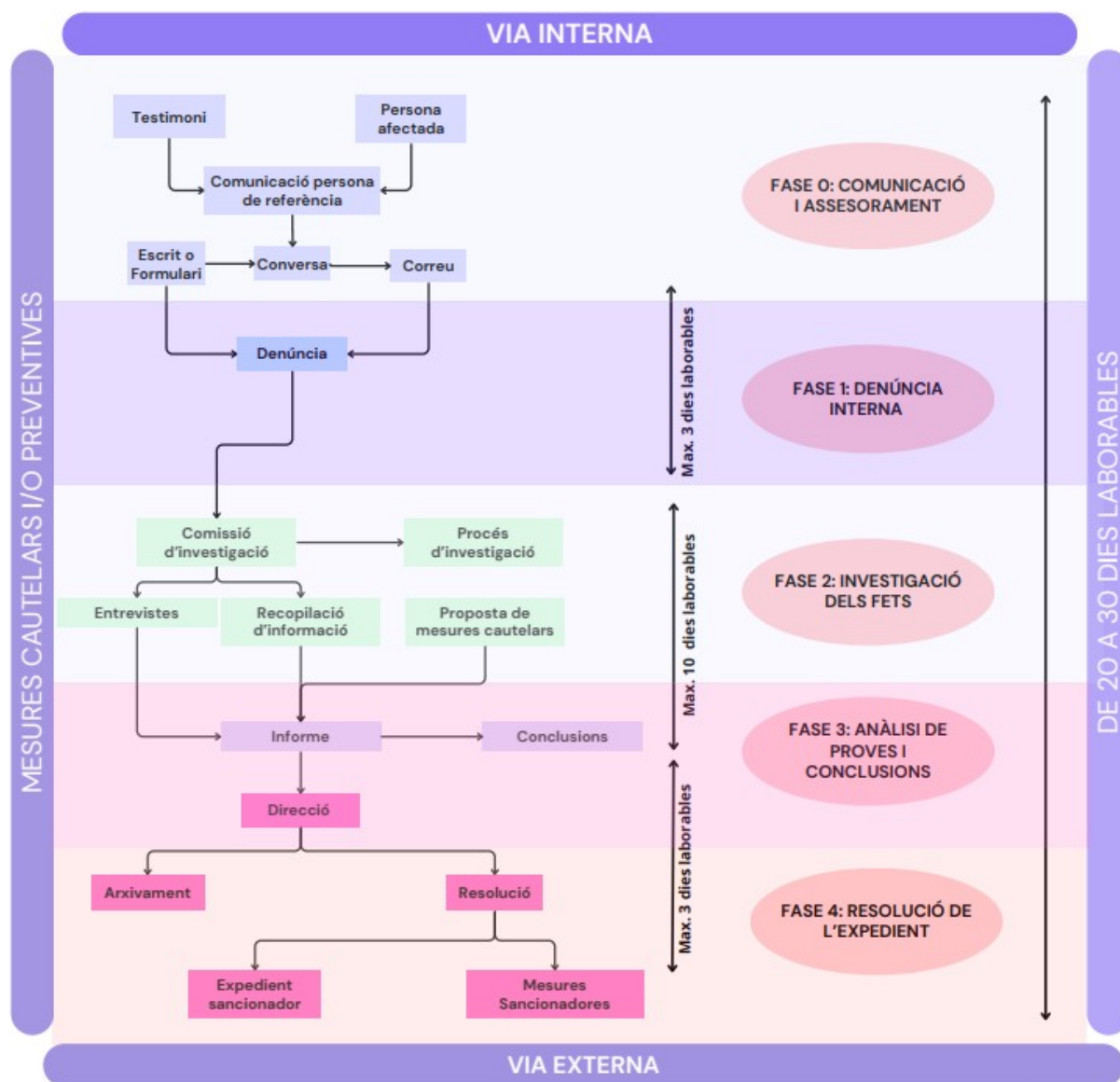
La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat d'anar per via judicial, administrativa i/o penal paral·lelament al procediment intern.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies laborals**, la comissió d'investigació està obligada a realitzar **seguiment sobre els acords** adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.

La comissió redactarà l'acta on es recolliran les mesures a adoptar, en cas que les adoptades fins al moment no hagin tingut el resultat esperat. Aquesta **acta** es remetrà a la Direcció de l'entitat.

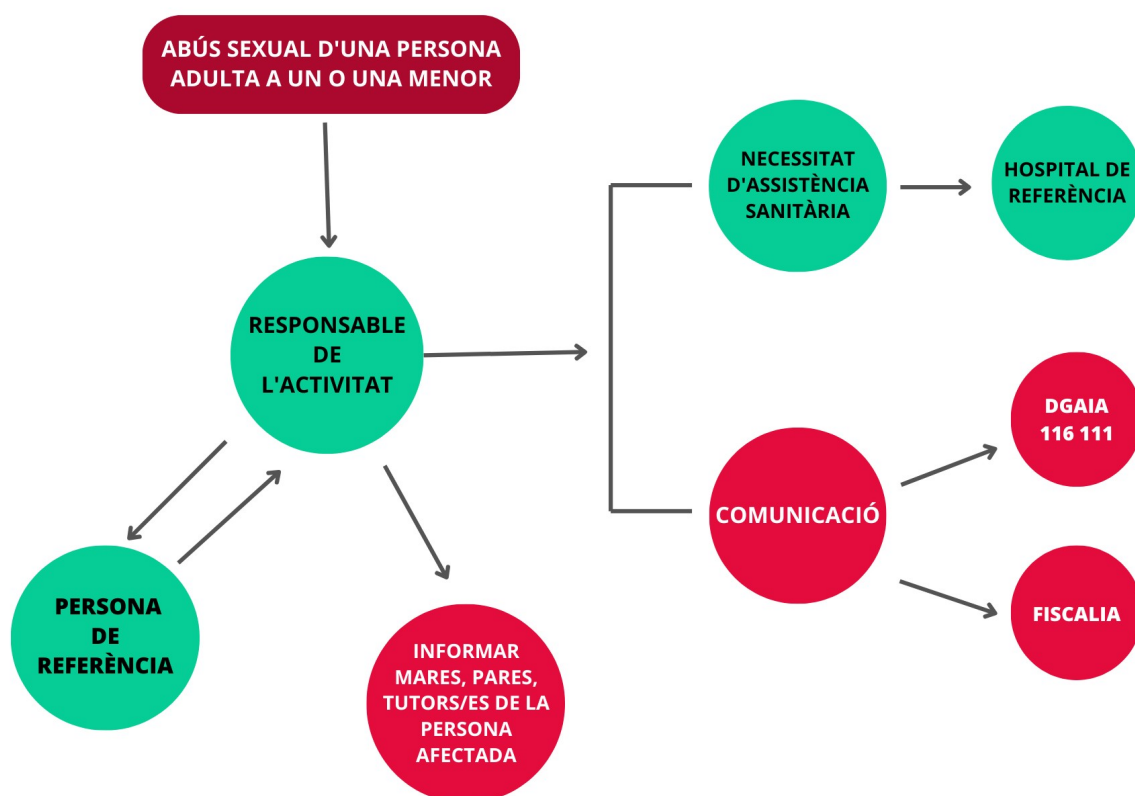
Esquema del Procediment d'Actuació



Joventuts Musicals de Sant Pere de Ribes és una entitat que treballa amb infància i joventut, i per aquest motiu garanteix l'acompliment de la legalitat, exigint a tota persona de l'entitat que tingui contacte amb infants i el jovent el **Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual**.

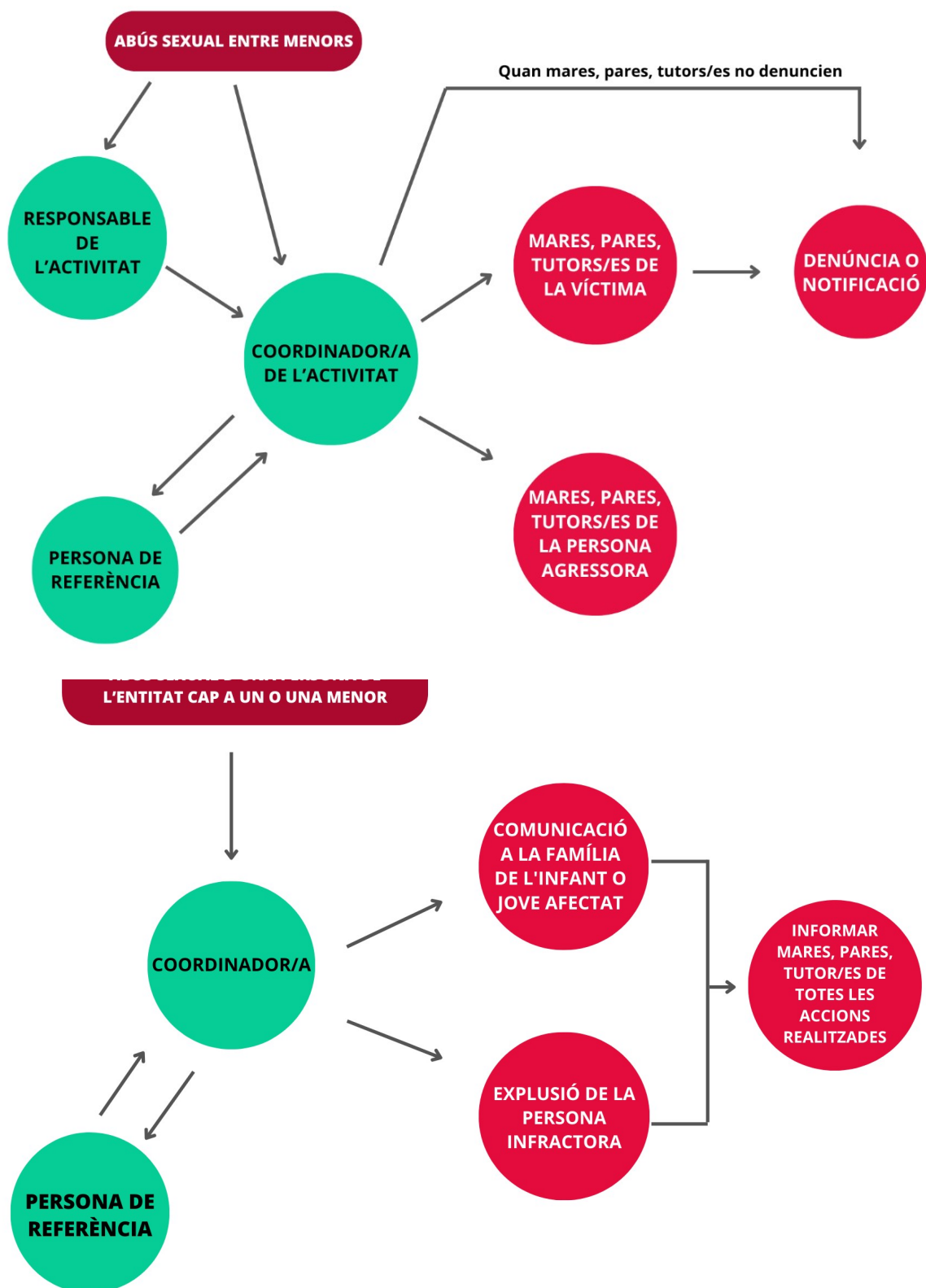
Es distingeixen tres tipus de circuits en cas d'abús sexual a menors:

QUAN ES TÉ CONEIXEMENT D'UN ABÚS SEXUAL D'UNA PERSONA ADULTA CAP A UN O UNA MENOR



ACCIÓ COMPLEMENTÀRIA QUAN LA PERSONA ABUSADORA FORMA PART DE L'ENTITAT

ACCIÓ ESPECÍFICA QUAN L'ABÚS ÉS ENTRE MENORS DE L'ENTITAT



Procediment d'Actuació per Via Externa

Via Administrativa

Les denúncies en matèria d'assetjament s'hauran de dirigir a **Inspecció de Treball**, que investigarà quina ha estat l'actuació de l'entitat al respecte, ja que és l'organisme encarregat de vetllar per:

- Mantenir condicions de treball adequades i que intentin prevenir l'assetjament.
- Crear a l'organització mecanismes per a la prevenció i l'abordatge dels casos d'assetjament.
- Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

Via Judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.
- També és possible que la persona que ha patit l'assetjament, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'**extinció de la relació laboral** en exercici de l'art. 50 de la TRLET.
- **Jurisdicció penal:** l'assetjament sexual pot constituir un delicte, ja que així es troba tipificat en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

Que es produeixi una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat comportarà un **impacte negatiu** no només per a la persona que rep directament l'assetjament, sinó també per a tot el seu entorn. En aquest sentit, el rendiment, les interaccions personals i la confiança general en l'organització poden quedar greument perjudicades en funció de com es gestioni la situació.

Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol

Vigència

El període de vigència del protocol serà d'un màxim de **quatre anys**. També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
- Quan es posi de manifest el seu no compliment en base als requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

Seguiment i Avaluació

La Comissió en treball conjunt amb la direcció de l'entitat establiran els mecanismes per fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'hauran de fer dues **reunions anuals** per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Dues persones de la direcció de l'entitat.
- Les persones de referència designades en aquest protocol.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes des de *Joventuts Musicals de Sant Pere de Ribes* per sensibilitzar, informar i formar sobre l'assetjament sexual.

Mesures de Difusió i Sensibilització

Segons l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 es poden establir **mesures**, mitjançant el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per prevenir les possibles conductes d'assetjament a l'entitat.

Per tant, *Joventuts Musicals de Sant Pere de Ribes* estableix com a principal mesura la **difusió del protocol**, ja que a través d'això es posarà de manifest que no es permetran determinats comportaments o actituds. Els **sistemes de difusió i sensibilització utilitzats seran:**

- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb informació sobre el protocol i amb informació relativa a la igualtat de gènere.
- La facilitació d'informació al personal sobre l'accés a serveis de suport i acompanyament terapèutic en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- La inclusió del protocol al manual d'acollida que es faciliti al personal de nova incorporació.

- La implementació de campanyes de formació i sensibilització sobre prevenció de l'assetjament i altres temes relacionats amb la participació conjunta de l'organització.
- La realització de sessions informatives per a tot el personal de l'entitat sobre el protocol.

D'altra banda, la **formació** que es doni **sobre assetjament** serà fonamental per ajudar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema que constitueixen determinades conductes que atempten contra la dignitat i integritat de les persones.

Els plans de formació sobre assetjament permetran expressar el rebuig i la vigilància sobre les situacions d'assetjament; manifestar la necessitat de col·laboració de totes les persones que formen part de l'entitat per fer front a comportaments constitutius d'assetjament; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixin; i que es denunciïn les situacions d'assetjament a l'entorn de l'entitat.

Normativa Aplicable

L'establiment dels protocols per a prevenir i/o abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe es fonamenta bàsicament en tota normativa relativa a la Igualtat entre dones i homes, a la no discriminació i la no violència. Aquestes directrius les trobem incloses a **normes tant internacionals com estatals i autonòmiques**.

Normativa Internacional

- Carta de les Nacions Unides de 1945 en la que es prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958, que incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
- Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.
- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pekín, on es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

Normativa Europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

Normativa Estatal

- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 172, 172 ter, 172 quater, 173, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Normativa Autonòmica

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Annexos

Formulari de Denúncia Interna

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

Descripció dels fets

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí ☐ No ☐

Persona que presenta la denúncia

Persona que recull la denúncia

Signatura i data:

Signatura i data:

Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment

Es constitueix a data _____ de _____ de l'any _____ una comissió d'investigació per al seguiment de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, actuarà de suplent:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran **fixes**.

La comissió tindrà un duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la **imparcialitat** respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de **3 dies laborables** a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament **confidencial**, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:

Representació de l'entitat	Representació del personal

Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència

A continuació, es fan un seguit de suggeriments de temes que es poden anar fomentant al llarg de l'entrevista, tot i que cal remarcar que, en aquests casos, l'habilitat comunicativa clau ha de ser l'escolta activa i el respecte pel temps de la persona.

Inici de l'entrevista

- Presentar i explicar les funcions de la persona de referència (oferir assessorament i acompanyament en tot moment, donar suport en l'eventual presentació d'una denúncia, etc.).
- Exposar la garantia de la confidencialitat de la trobada i de la informació generada i aportada.
- Refermar el compromís de l'entitat en combatre qualsevol tipus de discriminació i en assolir entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones que hi treballen. Explicar que l'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Informar que s'han previst actuacions davant qualsevol situació d'aquestes característiques per ajudar i garantir el benestar de les persones i la reparació dels drets, perjudicis i danys que hagin pogut estar afectats.
- Agrair la disposició a compartir la situació.
- Assegurar el compliment dels principis de respecte i protecció a la persona i, així mateix, de diligència i celeritat per fer efectives les peticions i decisions que calgui tirar endavant.

Durant l'entrevista:

Inicialment s'ofereix a la persona que s'expliqui i que exposi què ha passat (o quins són els fets).

En cas que la persona estigui bloquejada, se li poden fer preguntes que ajudin a contextualitzar els fets, per exemple:

- Quan temps portes a l'entitat?
- Sempre has treballat en el mateix departament? On estaves abans? Què et va motivar a canviar?
- Quan penses que vas començar a sentir que el comportament d'aquella persona podia ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe? Creus que hi ha algun fet concret que marca l'inici?
- Hi ha hagut canvis en la teva tasca, les teves condicions laborals, les teves responsabilitats?

Cal tenir clar que aquest primer relat de la persona pot ser desordenat, desorganitzat i amb llacunes, la qual cosa no ha de restar credibilitat al contingut del seu discurs. Cal ajudar la persona entrevistada a donar coherència a les idees que no ha pogut exposar prou bé.

Els temes que s'apunten a continuació haurien de sortir al llarg del seu relat. En el cas que no s'hagi recollit part d'aquesta informació, s'hauria de preguntar directament.

- Fets o conductes que han motivat la trobada o l'entrevista.
- En quines circumstàncies s'han donat aquestes conductes.
- Si pot identificar la presumpta persona assetjadora.
- Si és una persona externa a l'entitat i quina és la seva relació professional.
- Si els fets o conductes s'han produït davant d'alguna altra persona i, si és així, si la pot identificar.
- Si és la primera vegada que comunica aquesta situació a l'entitat o a algú més, i, en aquest cas, a qui ho va comunicar, per exemple, a Recursos Humans o alguna companya o company.
- En cas que ho hagués comunicat a l'entitat, si pot indicar quines van ser les mesures adoptades en aquell moment.

Una vegada exposats els fets, es pot informar:

- Dels drets i contingut del Protocol o mesures contra l'assetjament de què disposa l'entitat.
- De les opcions i accions que pot emprendre (denunciar o no, i sol·licitar informació sobre altres serveis i recursos on pot adreçar-se) i que, si decideix presentar la denúncia, se li donarà l'assessorament i el suport que calgui per redactar-la i presentar-la, i que se l'acompanyarà al llarg de tot el procés.

Tancament de l'entrevista:

Recordar el compromís de tolerància zero a l'assetjament sexual i per raó de sexe expressat a l'inici de l'entrevista, i reiterar l'acompanyament i el suport al llarg del procés.