



**MODEL DE PROTOCOL PER A LA
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT
DE L'ASSETJAMENT SEXUAL,
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE
SEXE I ALTRES CONDUCTES
CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA
INTEGRITAT MORAL A L'ÀMBIT LABORAL DE
CONSELL DE COL·LEGIS FARMACÈUTICS DE
CATALUNYA (endavant CCFC)**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DEL CCFC EN LA PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTERGRITAT MORAL EN EL TREBALL.

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives de assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral

2.1.2. Identificació de conductes

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

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

2.1.2.3. Violència a l'àmbit digital

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

2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

2.2.1. Presentació de la denúncia o reclamació, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu

2.2.2. La resolució de l'expedient

2.2.3. Seguiment

3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

4. MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ



1

COMPROMÍS DE CCFC EN LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ 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, CCFC manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.

En adoptar aquest protocol, el CCFC vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant d'aquestes conductes, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que fan pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, CCFC assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaci el seu propi personal, així com a les empreses de què procedeix el personal que treballa a CCFC.

Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, CCFC no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent per tal que solucioni el problema i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podrà extingir.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a)** al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b)** als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
- c)** en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;



- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);
- e) a l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) als 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 al lloc de treball i dóna compliment al que exigeixen el Conveni número 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament al món del treball; 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, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es 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.

En efecte, CCFCen comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita 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'empresa com en la difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguin necessàries per gestionar les denúncies o reclamacions que a aquest respecte es puguin plantejar, així com per resoldre segons sigui procedent en cada cas.

(Ciutat i data)

(SIGNATURA DE LA PERSONA RESPONSABLE DE L'EMPRESA)



2

CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, l'empresa CCFC implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, així com qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol conductes. Per fer-ho, aquest protocol uneix 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 o contràries a la llibertat sexual i a la integritat moral.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant les referides conductes per donar llera a les denúncies o reclamacions que es puguin produir i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives en funció del que s'ha conclòs i, si escau, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral

El CCFC formalitza la declaració següent de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no resulten tolerables a l'organització.

Aquest protocol resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe -incloses les comeses a l'àmbit digital- a més de qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral que puguin manifestar-se a CCFC.



CCFC, 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 a positivització del dret a la vida i la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, però, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents, com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc. però tot i així serà 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 el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

A l'àmbit de CCFC no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions ni qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral. L'empresa sancionerà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots els que conformem el CCFC així com d'aquelles persones que hi prestin serveis, en especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant això, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol treballador o treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant denúncia o reclamació, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de la seva eradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència de qualsevol de les conductes referides CCFCsancionerà a qui correspongui, i es comprometrà a utilitzar tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball adequat als principis de seguretat i salut en el treball i lliure de violència sexual i de conductes discriminatòries sexistes.

2.1.2. Identificació de conductes

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

Dacord 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 del que estableix 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 considera discriminatori.



El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a acceptar una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera 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 d'altres, i analitzats en cada cas en particular, supòsits 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 indesitjats; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

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

Comportaments físics:

Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual quid pro quo o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin a l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, 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 subjecte 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 indesitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre de l'empresa, amb independència 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 realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considera discriminatori.

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

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda 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 dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no sigui un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-s'hi a cura de menors o dependents.

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

L'assetjament per raó de sexe pot dur-lo a terme tant superiors jeràrquics, com companys o companyes o inferiors jeràrquics, té com a causa els estereotips i rols de gènere i, habitualment, té per objecte menysprear les persones d'un sexe per la mera pertinença al mateix, especialment a les dones, minusvalorar-ne les capacitats, les competències tècniques i les destreses.



Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe:

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les següents són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives:

1. Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, amagar els seus 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 mitjans per fer la feina o facilitar dades errònies.
5. Assignar feines molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar fitxers de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar la destinatària:

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels companys/es (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No adreçar la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes/es la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permeteu que la persona s'expressi.
6. Evitar qualsevol 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 atemoritzants.
5. Provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses al lloc de treball oa les seves pertinences.
8. Exigir a la persona realitzar feines perilloses o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada ia la reputació personal o professional:

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

2.1.2.3. Violència a l'àmbit digital

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

La [Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022-2025](#), a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup d'Expertes a la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (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 tecnologia*, l'assetjament sexual en línia, i la dimensió digital de la violència psicològica, cadascuna amb les implicacions següents:

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 d'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 venjança)	Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims (2)	Explotació, coacció i amenaces (sexting, sextorsió, amenaça de violació, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualitzat (5)	Ciberflashing(6)

(1) Spyware és un programari que té aquest objectiu.

(2) Inclou els actes de "upskirting" (o "sota faldilla") i la presa de "creepshots" (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en què el rostre o el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") utilitzant intel·ligència artificial.

(3) Revelar informació personal o la identitat.

(4) Reveleu l'orientació sexual.

(5) Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o del assetjament sexual a altres persones, afectant així la seva reputació i/o el seu mitjà de vida.

(6) Enviament d'imatges sexuals no sol·licitades mitjançant aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.

Dimensió digital de la violència psicològica					
Totes les formes tenen un impacte psicològic	Actes individuals no tipificats com a delictes en combinar-se amb la mentalitat de massa i 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)

(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.

* Tal com assenyala aquesta Recomanació, sol consistir en la tàctica de vigilar o espiar la víctima, en les diferents xarxes socials o plataformes de missatgeria, els correus electrònics i el telèfon, robant contrasenyes o craquejant o hackejant els 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 de l'altra persona o vigilar la víctima a través de dispositius tecnològics connectats a través de l'Internet de les Coses, com ara els electrodomèstics intel·ligents.



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 de la llibertat sexual estableix que totes les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina.

Als efectes d'aquest protocol, cal matisar que quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delicte, l'empresa ha d'adoptar immediatament les mesures cautelars necessàries per protegir la víctima de la persona agressora i traslladar urgentment el Ministeri Fiscal.

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 al primer, delictes contra la integritat moral, cal estar a l'art.173 del Codi Penal, que tipifica que: "Qui infligís a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb pena de presó de sis mesos a dos anys. , sense arribar a constituir tracte degradant, suposin un greu assetjament contra la víctima. , sense arribar a constituir altres delictes de més gravetat".

Pel que té a veure amb el segon, és a dir, delictes contra la llibertat sexual, del [Títol VIII del Codi Penal](#), cal 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. De l'assetjament sexual, (art. 184).
- d)** CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i de provocació sexual (art.185, art.186).
- e)** CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució ia l'explotació sexual i corrupció de menors (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripció dels tipus delictius està recollida a l'Annex I d'aquest Protocol.



2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i els terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:





El procediment a seguir serà el següent:

2.2.1. Presentació de la denúncia o reclamació, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu

El CCFC té implementat un sistema de compliance o compliment normatiu que integra un sistema intern d'informació o SII (canal de denúncies intern). Aquest canal es gestiona de forma externalitzada per DESCOMPLICAT. Amb vista a donar compliment a la Llei 2/2023, de 20 de febrer i a la LO 10/2022, de llibertat sexual, el CCFC adopta com a via preferent per a la presentació de denúncies en aquest àmbit, la via de compliance.

=> Per tant, per posar una denúncia la via preferent serà la via de gestió externalitzada del SII, a la qual es podrà accedir de les maneres següents:

1. A través del Sistema intern d'informació, clicant aquí: [Sistema intern d'informació - Descomplica't \(descomplicat.com\)](https://descomplicat.com)

2. T.973 727 615 o email: info@descomplicat.com

⇒ **Es podrà denunciar també (via no preferent) a l'àmbit intern del CCFC les conductes constitutives d'assetjament. Per això, caldrà atendre les regles següents:**

1r) L'empresa designa Pilar Rius Gavidia (prius@ccfc.cat) com a persona instructora perquè tramiti qualsevol denúncia o reclamació que es rebí per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe –incloses les comeses en l'àmbit digital- o qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, la investigui i en faci la seva seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, es comunicarà a través de la via preferent (DESCOMPLICAT: info@descomplicat.com). Als efectes oportuns s'informarà totes les persones que presten serveis en l'organització d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa com es poden fer arribar aquestes denúncies o reclamacions.

2º) La denúncia la podrà presentar la persona que se senti assetjada o hagi patit alguna de aquestes conductes o qui en tingui coneixement.

3r) La bústia de correu electrònic on es poden presentar les denúncies o reclamacions d'aquestes conductes és (prius@ccfc.cat). Només la persona designada per tramitar el protocol tindrà accés als correus que a aquests efectes es remetin.

4t) Les denúncies o reclamacions igualment es poden presentar en paper i en un sobre tancat. A aquests efectes la bústia de correu on es puguin dipositar aquestes denúncies o reclamacions estarà ubicada a (INDICAR).

- 5è)** S'ha de garantir la confidencialitat sigui quina sigui la manera com es tramitin les denúncies. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.
- 6è)** Un cop rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per tramitar-lo. Qualsevol denúncia o reclamació que es plantegi té presumpció de veracitat.
- 7è)** La persona instructora de la denúncia o reclamació Pilar Rius Gavídia, intentarà, en primer lloc, de manera informal, tramitar la denúncia. En cas que el conflicte no es pugués resoldre al si del procediment informal, es realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en què se sentirà les persones afectades i testimonis que es proposin i requerirà quanta documentació sigui necessària, sense perjudici de el que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les



persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'han d'abstenir d'actuar i ho han de comunicar a l'empresa perquè la substitueixi. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produeixi l'abstenció, es pot sol·licitar, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de la persona esmentada.

8è) Durant la tramitació de l'expedient 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, les quals han de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés. En compliment del principi de contradicció, sempre es donarà audiència a la part denunciada.

9è) El procediment ha de ser tan àgil i eficaç com sigui possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el respecte degut, tant a la víctima i/o a la persona denunciant, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil respecte de tota la informació a què tinguin accés.

10è) Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la direcció de l'empresa adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció del CCFC separarà la presumpta persona assetjadora de la presumpta víctima.

11è) Finalitzada la investigació, la persona que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe en què es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o demanades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indícis d'assetjament, a qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, a les conclusions de l'acta, la persona instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, 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 persona instructora farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada que no hi cap apreciar la concurrència d'aquestes conductes.



Si, tot i no existir 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 persona instructora instarà igualment la direcció del CCFCa adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

12è) Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin sol·licitar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que els resultin adequades.

13è) Quan de la denúncia plantejada la persona instructora apreciés indicis de conducta delictiva, en traslladarà a la direcció del CCFCproposant l'adopció immediata de les mesures cautelars corresponents per separar la víctima de la presumpta persona assetjadora i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal. Al marge d'altres mesures cautelars que es puguin adoptar, 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 de l'empresa.

2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció del CCFCuna vegada rebudes 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 això. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada ia la persona instructora.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, ia la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

En vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la direcció del CCFCprocedirà a:

- a)** arxivar les actuacions, aixecant acta sobre això.
- b)** adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit, les següents:
 - a.** separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa.
 - b.** sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre



d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si escau, a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

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

En cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció de l'enllaç contractual, la direcció del CCFC mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o al seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'eradicar la conducta agressora no finalitza amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la simple suspensió, i és necessària la vigilància i el control posterior per part de l'empresa.

La direcció del CCFC 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 durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa amb 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, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de les violències sexuals, l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.
- Informació i formació a les treballadores dels riscos de patir violència sexual als seus llocs de treball.



2.2.3. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la denúncia o reclamació, Pilar Rius i Gavídia, vindrà 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 es realitzarà l'informe oportú que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment es continuïn produint i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si és el cas. Aquest informe es remetrà a la direcció de l'empresa per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si n'hi hagués ia la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment s'ha de fer igualment en aquelles situacions en què, per entendre que les conductes puguin ser constitutives de delicte, l'empresa ha adoptat les mesures cautelars corresponents i ha traslladat la denúncia al Ministeri Fiscal.



3

DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa el 19 de desembre de 2023 a través de correu electrònic i mantenint-se vigent fins a nova indicació.

No obstant això, caldrà fer una revisió i adequació del protocol, en els casos següents.

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant de qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per no prevenir i eradicar els comportaments contraris a la llibertat sexual i/o integritat moral o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari.

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



4

MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ A L'EMPRESA (NOM DE L'EMPRESA)

I. Persona que informa dels fets

- Persona que ha patit l'assetjament:
- Altres (Especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

Email:

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'empresa:



IV. Descripció dels fets

Realitzar un relat dels fets denunciats, indicant data/es i lloc o llocs en què es van produir i incloent-hi possibles testimonis. S'hi adjuntaran els fulls numerats que siguin necessaris.

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indiqueu nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (correus electrònics, WhatsApp, enregistraments de veu, trucades, vídeos, baixa mèdica, etc.)

VI. Sol·licitud

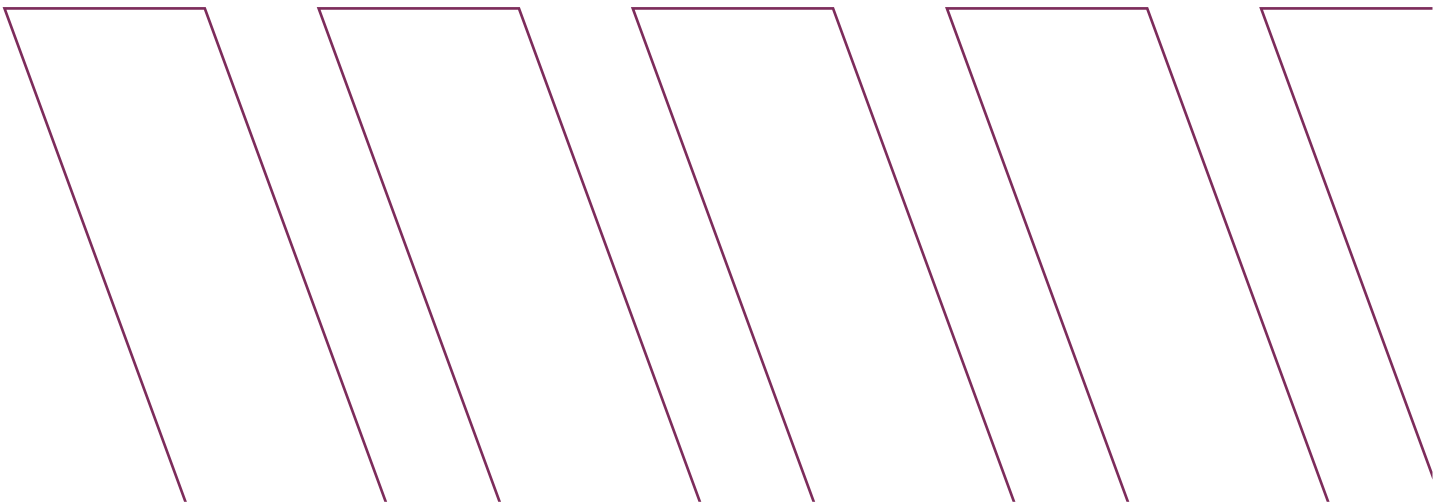
Es tingui per presentada la denúncia o reclamació davant de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en aquest protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual.

Localitat i data:

Signatura:

A l'atenció de la persona instructora del procediment de denúncia o reclamació davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual a CCFC.

ANNEX I



DELICTES CONTRA LA LLIBERTAT SEXUAL

Pel que té a veure amb el segon, és a dir, delictes contra la llibertat sexual, del [Títol VIII del Codi Penal](#), cal diferenciar entre:

a) CAPÍTOL I. De les agressions sexuals (art.178, art.179, art.180).

Art. 178:Agressió sexual

1. "Serà castigat amb la pena de presó d'un a quatre anys, com a responsable d'agressió sexual, el que faci qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual d'una altra persona sense el consentiment. Només s'entendrà que hi ha consentiment quan s'hagi manifestat lliurement mitjançant actes que, tenint en compte les circumstàncies del cas, expressin de manera clara la voluntat de la persona.
2. *Es consideren en tot cas agressió sexual els actes de contingut sexual que es facin emprant violència, intimidació o abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat de la víctima, així com els que s'executin sobre persones que estiguin privades de sentit o de la situació mental dels quals s'abusés i els que es realitzin quan la víctima tingui anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat.*
3. *Si l'agressió s'ha comès emprant violència o intimidació o sobre una víctima que tingui anul·lada per qualsevol causa la voluntat, el responsable serà castigat amb la pena d'un a cinc anys de presó.*
4. *L'òrgan sentenciador, raonant-lo en la sentència, i sempre que no hi hagi violència o intimidació o que la víctima tingués anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat o no concorrin les circumstàncies de l'article 180, pot imposar la pena de presó a la meitat inferior o multa de divuit a vint-i-quatre mesos, en consideració a la menor entitat del fet i a les circumstàncies personals del culpable".*

Art. 179: Agressió sexual qualificada: violació.

1. *Quan l'agressió sexual consisteixi en accés carnal per via vaginal, anal o bucal, o introducció de membres corporals o objectes per alguna de les dues primeres vies, el responsable serà castigat com a reu de violació amb la pena de presó de quatre a dotze anys . 2. Si l'agressió a què fa referència l'apartat anterior es comet utilitzant violència o intimidació o quan la víctima tingués anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat, s'imposa la pena de presó de sis a dotze anys".*

Art 180: Tipus agreujats de l'art. 178 i 179 CP.

- 1a *Quan els fets es cometin per l'actuació conjunta de dues persones o més.*
- 2a *Quan l'agressió sexual vagi precedida o acompanyada d'una violència de gravetat extrema o d'actes que revesteixin un caràcter particularment degradant o vexatori.*
- 3a *Quan els fets es cometin contra una persona que estigui en una situació d'especial vulnerabilitat per raó de l'edat, la malaltia, la discapacitat o per qualsevol altra circumstància, llevat del que disposa l'article 181.*
- 4a *Quan la víctima sigui o hagi estat esposa o dona que estigui o hagi estat lligada per una relació d'afectivitat anàloga, fins i tot sense convivència.*
- 5a *Quan, per a l'execució del delicte, la persona responsable s'hagi prevalgut d'una situació o una relació de convivència o de parentiu o d'una relació de superioritat respecte a la víctima.*

6a Quan el responsable faci ús d'armes o altres mitjans igualment perillosos, susceptibles de produir la mort o alguna de les lesions previstes als articles 149 i 150 d'aquest Codi, sens perjudici del que disposa l'article 194 bis.

7a Quan per a la comissió d'aquests fets la persona responsable hagi anul·lat la voluntat de la víctima subministrant-li fàrmacs, drogues o qualsevol altra substància natural o química idònia a aquest efecte.

-Concurrència de dues o més de les circumstàncies anteriors.

-Prevaldre's el culpable de la condició d'aquatoritat, agent de l'autoritat o funcionari públic.

b) CAPÍTOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

Art 181: Actes de caràcter sexual amb menors de setze anys:

1. **Tipus bàsic:***Qui realitzarà actes de caràcter sexual amb un menor de setze anys, serà castigat amb la pena de presó de dos a sis anys. A aquests efectes es consideren inclosos en els actes de caràcter sexual els que faci el menor amb un tercer o sobre ell mateix a instància de l'autor.*

-Tipus agreujat:*Si a les conductes de l'apartat anterior concorre alguna de les modalitats descrites a l'article 178.2 i 3, s'imposarà una pena de presó de cinc a deu anys.*

-Tipus atenuat:*L'òrgan sentenciador, raonant-lo en sentència, en atenció a la menor entitat del fet i valorant totes les circumstàncies concurrents, incloent-hi les circumstàncies personals del culpable, pot imposar la pena de presó inferior en grau, excepte quan hi hagi violència o intimidació o es faci sobre una víctima que tingui anul·lada per qualsevol causa la seva voluntat, o hi concorrin les circumstàncies esmentades a l'apartat 5 d'aquest article.*

Art. 181. 3: Agressions sexuals qualificades a menors:

Quan l'acte sexual consisteixi en accés carnal per via vaginal, anal o bucal, o en introducció de membres corporals o objectes per alguna de les dues primeres vies, el responsable serà castigat amb la pena de presó de vuit a dotze anys en els casos del apartat 1, i amb la pena de presó de dotze a quinze anys en els casos de l'apartat 2.

5. Tipus agreujats comuns:

a) *Quan els fets es cometin per lactuació conjunta de dues o més persones.*

b) *Quan l'agressió sexual vagi precedida o acompanyada d'una violència de gravetat extrema o d'actes que revesteixin un caràcter particularment degradant o vexatori.*

c) *Quan els fets es cometin contra una persona que estigui en una situació de vulnerabilitat especial per raó de la seva edat, malaltia, discapacitat o per qualsevol altra circumstància, i, en tot cas, quan sigui menor de quatre anys.*

d) *Quan la víctima sigui o hagi estat parella de l'autor, fins i tot sense convivència.*

e) *Quan, per a l'execució del delictes, la persona responsable s'hagi prevalgut d'una situació o una relació de convivència o de parentiu o una relació de superioritat respecte a la víctima.*

f) *Quan el responsable faci ús d'armes o altres mitjans igualment perillosos, susceptibles de produir la mort o alguna de les lesions previstes als articles 149 i 150 d'aquest Codi, sense perjudici del que disposa l'article 194 bis.*

g) *Quan per a la comissió d'aquests fets la persona responsable hagi anul·lat la voluntat de la víctima subministrant-li fàrmacs, drogues o qualsevol altra substància natural o química idònia a aquest efecte.*

h) Quan la infracció s'hagi comès al si d'una organització o d'un grup criminal que es dediqués a la realització d'aquestes activitats. En cas que en la descripció de les modalitats típiques previstes als apartats 1 a 3 d'aquest article s'hagi tingut en consideració alguna de les circumstàncies anteriors, el conflicte es resoldrà d'acord amb la regla de l'article 8.4 d'aquest Codi.

-Concurrència de dues o més de les circumstàncies anteriors.

-Prevaldre's el culpable de la condició d'aquatoritat, agent de l'autoritat o funcionari públic.

Art 182: Exhibicionisme

- 1. El qui, amb fins sexuals, faci presenciar a un menor de setze anys actes de caràcter sexual, encara que l'autor no hi participi, serà castigat amb una pena de presó de sis mesos a dos anys.*
- 2. Si els actes de caràcter sexual que es fan presenciar el menor de setze anys constitueixen un delictes contra la llibertat sexual, la pena és de presó d'un a tres anys.*

Art 183: Ciberassetjament sexual

- 1. El fet que a través d'internet, del telèfon o de qualsevol altra tecnologia de la informació i la comunicació contacti amb un menor de setze anys i proposi concertar una trobada amb aquesta a fi de cometre qualsevol dels delictes descrits als articles 181 i 189, sempre que aquesta proposta s'acompanyi d'actes materials encaminats a l'acostament, serà castigat amb la pena d'un a tres anys de presó o multa de dotze a vint-i-quatre mesos, sense perjudici de les penes corresponents als delictes comesos. Les penes s'imposaran a la meitat superior quan l'acostament s'obtingui mitjançant coacció, intimidació o engany.*
- 2. El fet que, a través d'internet, del telèfon o de qualsevol altra tecnologia de la informació i la comunicació contacti amb un menor de setze anys i realitzi actes dirigits a engalipar-lo perquè li faciliti material pornogràfic o li mostri imatges pornogràfiques en què es representi o aparegui un menor, serà castigat amb una pena de presó de sis mesos a dos anys.*

Art 183 bis: Excusa absolutòria:

Llevat dels casos en què concorri alguna de les circumstàncies previstes a l'apartat segon de l'article 178, el lliure consentiment del menor de setze anys exclourà la responsabilitat penal pels delictes previstos en aquest capítol quan l'autor sigui una persona propera al menor per edat i grau de desenvolupament o maduresa física i psicològica.

c) CAPÍTOL III. De l'assetjament sexual.

Art. 184: Assetjament sexual

- 1. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent, de prestació de serveis o anàloga, continuada o habitual, i amb aquest comportament provocarà a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de sis a dotze mesos o multa de deu a quinze mesos i inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de dotze a quinze mesos.*
- 2. Si el culpable d'assetjament sexual hagués comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o sobre persona subjecta a guarda o custòdia, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena serà de presó d'un a dos anys i inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de divuit a vint-i-quatre mesos.*
- 3. Així mateix, si el culpable d'assetjament sexual l'hagués comès a centres de protecció o reforma*

de menors, centre d'internament de persones estrangeres, o qualsevol altre centre de detenció, custòdia o acolliment, fins i tot d'estada temporal, la pena serà de presó d'un a dos anys i inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de divuit a vint-i-quatre mesos, sens perjudici del que estableix l'article 443.2.

4. *Quan la víctima estigui en una situació d'especial vulnerabilitat per raó de la seva edat, malaltia o discapacitat, la pena s'imposarà a la meitat superior.*
5. **Responsabilitat de la persona jurídica (novetat introduïda per la LO 10/22 de llibertat sexual).** *Quan d'acord amb el que estableix l'article 31 bis, una persona jurídica sigui responsable d'aquest delictes, se li imposarà la pena de multa de sis mesos a dos anys. Ateses les regles establertes a l'article 66 bis, els jutges i tribunals també poden imposar les penes recollides a les lletres b) a g) de l'apartat 7 de l'article 33.*

d) CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i de provocació sexual (art.185, art.186).

Art. 185. *Qui executi o fes executar a una altra persona actes d'exhibició obscena davant de menors d'edat o persones amb discapacitat necessitades d'especial protecció, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a un any o multa de 12 a 24 mesos.*

Art. 186. *El que, per qualsevol mitjà directe, vengués, difongués o exhibís material pornogràfic entre menors d'edat o persones amb discapacitat necessitades d'especial protecció, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a un any o multa de 12 a 24 mesos.*

e) CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució ia l'explotació sexual i corrupció de menors (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

Art. 187: Prostitució, explotació sexual i corrupció de menors.

El qui, emprant violència, intimidació o engany, o abusant d'una situació de superioritat o de necessitat o vulnerabilitat de la víctima, determini una persona gran a exercir o mantenir-se en la prostitució, serà castigat amb les penes de presó de dos a cinc anys i multa de dotze a vint-i-quatre mesos. S'imposarà la pena de presó de dos a quatre anys i multa de dotze a vint-i-quatre mesos a qui es lucre explotant la prostitució d'una altra persona, fins i tot amb el consentiment de la mateixa. En tot cas, s'entendrà que hi ha explotació quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

- a) *Que la víctima es trobe en una situació de vulnerabilitat personal o econòmica.*
- b) *Que se li imposin per al seu exercici condicions costoses, desproporcionades o abusives.*

2. Tipus agreujats:

- a) *Quan el culpable s'hagi prevalgut de la condició d'autoritat, agent d'aquesta o funcionari públic. En aquest cas, s'aplicarà, a més, la pena d'inhabilitació absoluta de sis a dotze anys.*
- b) *Quan el culpable pertanyi a una organització o grup criminal que es dediqués a la realització d'aquestes activitats.*
- c) *Quan el culpable hagi posat en perill, de manera dolosa o per imprudència greu, la vida o la salut de la víctima.*

Art. 188.

El que indueixi, promogui, afavoreixi o faciliti la prostitució d'un menor d'edat o una persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció, o es lucrí amb això, o exploti d'alguna altra manera un menor o una persona amb discapacitat per a aquests fins.

Article 189.

El que captés o utilitzarà menors d'edat o persones amb discapacitat necessitades d'especial protecció amb fins o en espectacles exhibicionistes o pornogràfics, tant públics com privats, o per elaborar qualsevol classe de material pornogràfic, sigui quin sigui el seu suport, o finançarà qualsevol de aquestes activitats o es lucrarà amb elles.

El que produís, vengués, distribuís, exhibís, oferís o facilités la producció, venda, difusió o exhibició per qualsevol mitjà de pornografia infantil o en l'elaboració del qual hagin estat utilitzades persones amb discapacitat necessitades d'especial protecció, o ho posseeixi per a aquests fins, encara que el material tingui l'origen a l'estranger o fos desconegut.

Art. 189.2: Tipus agreujats

- a) Quan s'utilitzin menors de setze anys.*
- b) Quan els fets revesteixin un caràcter particularment degradant o vexatori, s'utilitzi violència física o sexual per a l'obtenció del material pornogràfic o es representin escenes de violència física o sexual.*
- c) Quan s'utilitzin persones menors d'edat que es trobin en una situació d'especial vulnerabilitat per raó de malaltia, discapacitat o per qualsevol altra circumstància.*
- d) Quan el culpable hagi posat en perill, de manera dolosa o per imprudència greu, la vida o la salut de la víctima.*
- e) Quan el material pornogràfic fos de notòria importància.*
- f) Quan el culpable pertanyi a una organització o associació, fins i tot de caràcter transitori, que es dediqués a la realització d'aquestes activitats.*
- g) Quan el responsable sigui ascendent, tutor, curador, guardador, mestre o qualsevol altra persona encarregada, de fet, encara que fos provisionalment, o de dret, de la persona menor d'edat o persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció, o es tracti de qualsevol persona que hi convisqui o d'una altra persona que hagi actuat abusant de la seva posició reconeguda de confiança o autoritat.*
- h) Quan concorri l'agreujant de reincidència.*

El que assistís sabent espectacles exhibicionistes o pornogràfics en què participin menors d'edat o persones amb discapacitat necessitades d'especial protecció.

El que per al seu ús adquireixi o tingui pornografia infantil o en l'elaboració del qual s'hagin utilitzat persones amb discapacitat necessitades d'especial protecció.

Qui tingui sota la seva potestat, tutela, guarda o aolliment un menor d'edat o una persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció i que, amb coneixement del seu estat de prostitució o corrupció, no faci el possible per impedir-ne la continuació en aquest estat o no acudeixi a l'autoritat competent per a la mateixa finalitat si no té mitjans per a la custòdia del menor o persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció.

Article 189 bis.

La distribució o difusió pública a través d'Internet, del telèfon o de qualsevol altra tecnologia de la informació o de la comunicació de continguts específicament destinats a promoure, fomentar o incitar a la comissió dels delictes anteriorment esmentats.

Article 189 ter. Responsabilitat de la persona jurídica.

Quan d'acord amb el que estableix l'article 31 bis una persona jurídica sigui responsable dels delictes compresos en aquest capítol, se li imposaran les penes següents:

- a) Multa del triple al quíntuple del benefici obtingut, si el delicte comès per la persona física té prevista una pena de presó de més de cinc anys.*
- b) Multa del doble al quàdruple del benefici obtingut, si el delicte comès per la persona física té prevista una pena de presó de més de dos anys no inclosa a l'anterior incís.*
- c) Multa del doble al triple del benefici obtingut, a la resta dels casos.*
- d) Dissolució de la persona jurídica, d'acord amb el que disposa l'article 33.7 b) d'aquest Codi, i es poden decretar, ateses les regles recollides a l'article 66 bis, les altres penes que s'hi preveuen que siguin compatibles amb la dissolució.*

Disposicions comunes (arts. 190 a 194 bis).