



PROTOCOL PER A LA  
DETECCIÓ, PREVENCIÓ I  
ACTUACIÓ EN ELS  
SUPÒSITS D'ASSETJAMENT  
SEXUAL I ASSETJAMENT  
PER RAÓ DE SEXE A  
L'AJUNTAMENT DE PICANYA

Octubre de 2020

# PROTOCOL PER A LA DETECCIÓ, PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A L'AJUNTAMENT DE PICANYA

## ÍNDEX

<a href="#">Preàmbul.....</a>	<a href="#">2</a>
<a href="#">Article 1. Objecte del protocol.....</a>	<a href="#">2</a>
<a href="#">Article 2. Àmbit d'aplicació.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">Article 3. Definicions.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">Article 4. Termini de presentació de reclamacions o denúncies d'acord amb el protocol.....</a>	<a href="#">5</a>
<a href="#">Article 5. La reclamació o denúncia de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.....</a>	<a href="#">5</a>
<a href="#">Article 6. Respecte als drets de les parts.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">Article 7. Protecció i garantia d'indemnitat.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">Article 8. Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral, Assetjament sexual o per raó de sexe....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">Article 9. Composició del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">Article 10. Funcions del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral.....</a>	<a href="#">8</a>
<a href="#">Article 11. Funcionament del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral.....</a>	<a href="#">9</a>
<a href="#">Article 12. Deures de secret i discreció professional.....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Article 13. Del procediment davant el PREVAL.....</a>	<a href="#">11</a>
<a href="#">Article 14. Mesures accessòries.....</a>	<a href="#">12</a>
<a href="#">Article 15. L'obertura d'expedient disciplinari.....</a>	<a href="#">12</a>
<a href="#">Article 16. Mesures cautelars.....</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">Article 17. Instrucció de l'expedient.....</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">Article 18. Mesures de sensibilització i prevenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe ..</a>	<a href="#">13</a>
<a href="#">Article 19. Inversió de la càrrega de la prova.....</a>	<a href="#">14</a>
<a href="#">DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Difusió i informació.....</a>	<a href="#">15</a>
<a href="#">DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Formació.....</a>	<a href="#">15</a>

## **PREÀMBUL**

L'Ajuntament de PICANYA, acorda redactar aquest protocol, en aplicació del seu Pla d'Igualtat, amb l'ànim de fomentar el desenvolupament integral de les persones que formen part la plantilla i de garantir un espai laboral respectuós amb la dignitat de les persones i amb els drets fonamentals que els corresponen; un espai saludable tant des del punt de vista físic com psicosocial, en aplicació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i d'Homes (d'ara en avant, Llei d'Igualtat),<sup>1</sup> en tot el que és relatiu a les situacions de violència sobre les dones, especialment en la prevenció i l'erradicació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Així, l'Ajuntament de PICANYA declara els següents principis i valors:

- Actitud de tolerància zero davant la violència física o psíquica, exercida en l'àmbit del consistori municipal.
- Es considerarà qualsevol tipus d'assetjament com una conducta inacceptable perquè atempta contra la dignitat de la persona i els drets fonamentals que li són inherents.
- Aquest Ajuntament adoptarà una actitud proactiva, formularà i aplicarà estratègies que incloguen elements de prevenció i de gestió tendents a eradicar aquestes conductes.

Per això, s'articula aquest protocol, com a procediment específic d'actuació davant els casos d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, i es compromet a posar aquest recurs en coneixement de la plantilla, i a realitzar les accions formatives i divulgatives necessàries perquè siga efectiva la seua pràctica.

### **Article 1. Objecte del protocol**

L'objecte d'aquest protocol és definir les pautes que permeten:

---

<sup>1</sup> Art. 48 i 62 LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i art 2 Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre

1.- Previndre i evitar que es produïsquen situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquesta prevenció es durà a terme principalment a través de la formació i la informació que rebran totes les persones que integren la plantilla.

2.- Establir les mesures adequades per a identificar, investigar i donar una solució si, malgrat les mesures preventives, es produïren situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. Així com minimitzar, en la mesura que siga possible, les conseqüències per a la víctima, i garantir la protecció dels seus drets.

## **Article 2. Àmbit d'aplicació**

Aquest protocol és aplicable a la totalitat de les persones que integren la plantilla de l'Ajuntament de PICANYA, fins i tot a persones que prestin allí els seus serveis encara que es troben sota la dependència jurídica de tercers. També serà aplicable a persones la relació laboral de les quals haguera conclòs (sota qualsevol forma jurídica).

Igualment s'aplicarà el protocol si la persona assetjadora és d'una altra empresa. Per això s'exigirà en els plecs de contractació que les empreses compten amb protocols específics de prevenció de conductes d'assetjament, tal com exigeix la LLei 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Home (d'ara en avant LOI), i a més hauran de prestar consentiment explícit que difonen entre la seua plantilla el protocol existent a l'Ajuntament de Picanya, que s'aplicarà en les relacions que establisquen amb aquest consistori.

## **Article 3. Definicions**

1.- S'entén per assetjament sexual, a l'efecte d'aquest protocol, qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2.- S'entén per assetjament per raó de sexe, a l'efecte d'aquest protocol, qualsevol comportament relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o els efectes d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3.- S'entenen incloses en aquestes categories les conductes i actituds a les quals, amb caràcter no exhaustiu, es referix la nota tècnica de prevenció núm. 507 (Assetjament sexual en el treball), de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball: (...)

Són elements a destacar la naturalesa clarament sexual de la conducta d'assetjament, que tal conducta no és desitjada per la víctima en tractar-se d'un comportament molest, I DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. Denominació de les àrees funcionals.<sup>15a</sup> absència de reciprocitat i la imposició de la conducta.

(...) D'una manera més descriptiva, el manual de procediment de Rubenstein oferix alguns exemples d'aquestes categories.

**El contacte físic no desitjat** (conducta física de naturalesa sexual) pot ser variat i anar des de tocaments innecessaris, colpets, pessiguets o frecs amb el cos d'un altre empleat fins a l'intent de violació o la coacció per a les relacions sexuals. Una bona part d'aquestes conductes equivaldrien a un delictes penal si tinguera lloc al carrer, entre desconeguts, i algunes n'estan ja tipificades com a delictes per la legislació espanyola.

**La conducta verbal de naturalesa sexual** pot incloure insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per mantindre una activitat social fora del lloc de treball després que s'haja posat en clar que aquesta insistència és molesta; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.

**En la conducta no verbal de naturalesa sexual** quedarien incloses l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades impúdiques, xiulades o fer certs gestos. (...)

Per això, a cada persona li correspon determinar el comportament que aprova o tolera, i de part de qui. És això el que impossibilita fer una relació de conductes vexatòries que hagen de ser prohibides. En tot cas, es poden indicar conductes que probablement han de ser considerades com a assetjament sexual però que efectivament que siguen així considerades dependrà de les circumstàncies de cada cas concret (en definitiva, de l'actitud amb què les rep la persona a qui han sigut dirigides).

4.- La prohibició de l'assetjament sexual o per raó de sexe, comprendrà tant els comportaments desenvolupats a l'Ajuntament de PICANYA com els que es produïsquen en funcions, tasques o accions relacionades amb l'àmbit del govern local, viatges o qualsevol altra tasca que es realitze fora del recinte consistorial.

#### **Article 4. Termini per a la presentació de reclamacions o denúncies d'acord amb el protocol**

1.- Tota persona que desitge invocar el procediment previst pel protocol podrà fer-ho independentment del temps, sempre que no haja prescrit el termini per a interposar la corresponent acció, ja siga en l'àmbit administratiu o jurisdiccional.

2.- El personal amb responsabilitat jeràrquica (prefectures tècniques, càrrecs polítics...) **està obligat** a exercir la seua potestat directiva i organitzativa davant els possibles casos d'assetjament que cometa el personal subordinat o que puga afectar els seus equips; i a informar als òrgans competents sobre qualsevol possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe que es produïska en el seu àmbit d'actuació. Tindran caràcter disciplinari tant la tolerància d'aquestes conductes com la no-comunicació, si foren conegudes.

4. Igualment, la representació del personal ha de comunicar a l'Ajuntament de PICANYA aquells comportaments o conductes dels quals tinga coneixement i que puguen propiciar l'assetjament sexual o raó de sexe.

#### **Article 5. La reclamació o denúncia de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe**

1.- Es consideren legitimades, a l'efecte de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el protocol:

a) La persona que, és membre de la plantilla de l'Ajuntament de PICANYA (o assimilada), i es considera víctima d'una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe.

b) La persona que, és membre de l'Ajuntament de PICANYA (o assimilada), i té coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe. En aquest supòsit, el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral ha de sol·licitar la conformitat de la persona presumptament assetjada per a prosseguir el procediment.

c) Les organitzacions sindicals amb representació a nivell estatal, autonòmic o local, sempre que acrediten el consentiment de la persona presumptament assetjada.

Aquest Ajuntament reconeix el paper de les organitzacions sindicals quant a la representació, al llarg de tot el procediment, de qualsevol persona protegida que així ho desitge i ho manifeste expressament, en relació amb els assumptes objecte del protocol. El consentiment de la persona representada pot ser revocat en qualsevol moment del procediment. La revocació, si escau, ha de ser també expressa.

2.- L'Ajuntament de PICANYA, prèviament mitjançant una sol·licitud, proporcionarà a les parts implicades en les possibles denúncies per assetjament, l'assistència que corresponga, fins i tot l'assessorament o altres mitjans psicològics i socials de la persona denunciant.

3.- La denúncia es realitzarà per escrit en tots els casos. Es podrà utilitzar el model del formulari que s'inclou com a Annex I, i la signarà la persona o organització que la formula.

4.- La denúncia pot dirigir-se, indistintament, als òrgans següents:

a) El Comité de Prevenció de l'Assetjament Laboral (d'ara en avant PREVAL).

b) El Regidor o la Regidora Delegada de l'Àrea d'igualtat d'oportunitats.

c) L'Àrea Gestió de Personal.

d) La Direcció d'Àrea corresponent.

e) Secretaria.

La presentació de la reclamació o denúncia es durà a terme a través d'algun dels mitjans següents:

- El Registre General de l'Ajuntament de PICANYA.

- Els registres de l'Administració General de l'Estat.

- Els registres de l'Administració de la comunitat autònoma.

- Les oficines de correus, mitjançant l'enviament certificat.

- A través de qualsevol altre mitjà previst en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Quan l'òrgan destinatari no siga el Comité de Prevenció de l'Assetjament Laboral, aquell que la reba, li l'haurà de traslladar immediatament.

5.- Les persones que componen els òrgans receptors o destinataris de la denúncia queden obligades per un deure de confidencialitat, relatiu als fets dels quals tinguen coneixement i a la identitat de les persones implicades.

6.- El Comit  de Prevenció de l'Assetjament Laboral, immediatament i en cas que fora necessari, posar  a la disposició de la víctima l'atenció m dica, psicològica i social, a través de mitjans propis de l'Ajuntament de PICANYA o a través de recursos externs.

#### **Article 6. Respecte als drets de les parts**

La investigació de la reclamació o denúncia ha de ser desenvolupada amb respecte dels drets de cadascuna de les parts afectades. Ha de garantir tant els drets de la persona reclamant a la seua integritat física i moral com el dret de la persona demandada a la presumpció d'innocència, i els drets de totes dues parts a la dignitat i intimitat.

#### **Article 7. Protecció i garantia d'indemnitat**

L'Ajuntament de PICANYA s'assegurar  que les persones reclamants per considerar que han sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, les que presten assistència en qualsevol moment del procés (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimonis), les que formen part del Comit  de Prevenció de l'Assetjament Laboral, o les que actuen com a òrgans instructors en expedients, no siguen objecte d'intimidació, d'amenaça, de violència —sobre la seua persona o sobre els seus béns—, de tracte injust o desfavorable, de persecució, de discriminació o de represàlia de cap mena. Qualsevol acció en aquest sentit tindrà efectes disciplinaris d'acord amb la normativa aplicable.

#### **Article 8. PREVAL**

Per a portar a la pràctica el protocol, l'Ajuntament de PICANYA ha resolt que siga el Comit  de Prevenció de l'Assetjament Laboral, qui entenga de la detecció, la prevenció, i l'actuació en cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

#### **Article 9. Composició del Comit  de Prevenció de l'Assetjament Laboral**

1. El Comit  de Prevenció de l'Assetjament Laboral estarà format per:

- Una regidora o regidor d'Igualtat (titular i suplent) que exercirà la presidència.
- Una persona de l' rea de Personal o Secretaria (titular i suplent) que exercirà la Secretaria.
- Una psic loga o psicòleg del departament de Serveis Socials (titular i suplent).
- Un representant sindical (titular i suplent).



- Un representant de la Policia Local (titular i suplent).

L'Ajuntament nomenara totes les persones integrants del Comité de Prevenció de l'Assetjament Laboral mitjançant el procediment de què dispose. La presència de dones i homes s'ajustarà al principi de presència equilibrada.

2.- Totes les persones integrants del PREVAL acreditaran la formació suficient i adequada en matèria de gènere, igualtat de dones i homes i no-discriminació en el moment de la constitució del comité.

3.- Les previsions en matèria d'abstenció i recusació previstes, amb caràcter general, en els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, s'aplicaran a les persones que formen part del Comité de Prevenció de l'Assetjament Laboral. En els supòsits en què una de les persones integrants del PREVAL quedara exclosa d'intervenció, per causa d'abstenció o recusació, l'Ajuntament procedirà al nomenament de la persona que la substituïska d'entre les persones que formen part de la mateixa o anàloga procedència tècnica.

#### **Article 10. Funcions del Comité de Prevenció de l'Assetjament Laboral**

El Comité de Prevenció de l'Assetjament Laboral és un òrgan tècnic i especialitzat amb competències d'indagació, investigació, verificació, informe i proposta, en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les funcions que té són les següents:

1.- Recepció de les denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe o que es presenten a través del correu electrònic [preval@picanya.org](mailto:preval@picanya.org), que rebrà exclusivament el servei d'atenció psicològica del departament de serveis socials.

2.- Intervenció en els supòsits de denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, que consisteix en:

a) La investigació dels supòsits, a fi de verificar fins a quin punt hi ha base racional en una denúncia o reclamació per a proposar, si escau, les mesures necessàries per a posar fi a la situació d'assetjament.

b) La recepció i l'audiència de les parts (part denunciant i part denunciada).

c) La recepció i l'audiència dels testimonis.

d) La recepció de documentació aportada per les parts.

e) La recepció de dictàmens pericials que aporten les parts; així mateix, el PREVAL, quan ho considere oportú, podrà instar d'ofici a realitzar un peritatge. A les persones que desenvolupen actuacions pericials se'ls aplicaran les mateixes regles en matèria d'abstenció i recusació que a les persones que formen part del PREVAL i per idèntiques causes.

f) L'elaboració d'un informe sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o d'obertura d'expedient disciplinari i, si escau, de presentació de denúncia davant els òrgans de l'Ordre Jurisdiccional Penal. L'informe s'eleva a l'Alcaldia en el termini de 45 dies naturals, a comptar des de l'endemà de la recepció de la reclamació o denúncia. El contingut de l'informe i la proposta hauran d'acordar-se per majoria absoluta de les persones que componen el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral.

3.- Per dur a terme aquestes funcions el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral estarà dotat dels recursos i competències necessaris que vetllen pel compliment de la normativa legal, reglamentària i estatutària; i del procediment que se seguirà en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

4.- El procediment cercarà l'eficàcia investigadora, l'esclariment dels fets i l'agilitat i rapidesa de la resposta, amb protecció i respecte sempre de la intimitat i la dignitat de les persones involucrades en la denúncia.

#### **Article 11. Funcionament del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral**

1.- El regidor o regidora exercirà les funcions de presidència del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral en les denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.

2.- La persona de l'Àrea de Personal o Secretaria exercirà les funcions pròpies de la secretaria i actuarà com a fedatari o fedatària de totes les actuacions del PREVAL.

3.- Corresponen a la presidència les funcions següents:

- Dirigir i moderar el desenvolupament de les reunions.

- Convocar les persones que formen part i de les persones a qui la comissió haja de donar audiència.

- Fixar l'hora i el lloc de les reunions, així com establir l'ordre del dia que s'haja de tractar en cada reunió.

4.- Corresponen a la Secretaria les funcions següents:

- Enviar les convocatòries i realitzar altres actes de comunicació dirigits a les persones que componen el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral i, en el seu cas, a les persones a qui la comissió haja de donar audiència.

- Redactar les actes de les reunions del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral

5.- Si escau, per a què les actes siguen aprovades es llegiran sempre en l'acte de la reunió i no es podran enviar o transmetre a les persones que componen el PREVAL per correu (postal, intern o electrònic) ni posar-los-les a disposició mitjançant cap suport que permeti o facilite la divulgació general del contingut.

6.- El depòsit i la custòdia de les actes i de la documentació que puga aportar-se a l'expedient d'instrucció correspon a la Secretaria del PREVAL. Les persones que el componen poden consultar-les, únicament a través de la lectura, *in situ* en despatx de Secretaria.

7.- Les persones que componen el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral poden sol·licitar a la Secretaria del PREVAL l'expedició del testimoniatge escrit corresponent en el qual consten els acords literals al fet que ha arribat el PREVAL així com la data en què es va realitzar.

8.- Les actes les signarà qui exercisca la Secretaria del PREVAL amb el vistiplau de la Presidència.

9.- El PREVAL actua sempre en ple.

10.- El quòrum de constitució del PREVAL és de la meitat més un o una dels seus membres en primera convocatòria, i de la meitat dels seus membres en segona convocatòria.

11.- Els acords a què arriben en el PREVAL s'aproven per majoria simple excepte l'informe final, que és per majoria absoluta.

12.- El vot és secret. Les persones que componen el PREVAL poden, si ho desitgen i després de la votació corresponent, manifestar i raonar el sentit del seu vot davant el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral.

13.- En tot allò no previst en aquest protocol, és aplicable la legislació general que s'empra a l'Administració Pública.

## **Article 12. Deures de secret i discreció professional**

1.- De conformitat amb l'article 53.12 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les persones que conformen el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral, guardaran secret sobre les matèries classificades o aquelles altres la difusió de les quals estiga prohibida legalment, amb especial referència a les dades protegides per la legislació de protecció de dades de caràcter personal i, molt especialment, aquelles que afecten la intimitat de les persones.

2.- Igualment, les persones que componen el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral mantindran la discreció deguda sobre els assumptes que coneguen per raó del càrrec que ocupen, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Aquest deure de discreció es referix especialment a:

- Les deliberacions del PREVAL.
- El recompte de vots de les votacions que tinguen lloc durant les reunions.
- Sobre el sentit dels vots que es facen públics en l'actuació de la comissió.

## **Article 13. Del procediment davant el PREVAL**

1.- Una vegada que el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral haja rebut la denúncia sol·licitarà les declaracions escrites de les parts i, si escau, de testimonis.

2.- El Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral durà a terme un examen exhaustiu de la informació i decidirà sobre la necessitat d'una entrevista oral. En el cas de decidir no celebrar aquesta entrevista oral donarà a conèixer els motius específics de la decisió. Aquesta entrevista es farà constar en un acta. Les parts tenen dret a examinar-lo i a obtindre'n una còpia literal.

3.- La persona que formula la denúncia i la persona denunciada tenen dret a ser representats i estar acompanyats per un/una representant del personal o per qualsevol altra persona, de la seua elecció, que pertanyi o no a la plantilla de l'Ajuntament, i en el

seu cas assistència lletrada, sempre que es comprometen per escrit mitjançant un compromís de confidencialitat.

4.- En un termini màxim de 45 dies naturals el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral, donarà per finalitzat el procediment, i emetrà un informe escrit i raonat on:

- Es declararà acreditada la consistència de la denúncia, es proposarà l'obertura del procediment de solució corresponent a la gravetat de la conducta i de les circumstàncies concurrents (si escau, mitjançant obertura d'expedient disciplinari) i, en el seu cas, unes altres mesures internes (canvis de lloc de treball, etc.) que s'estimen convenients per una millor solució de la situació. Així mateix, quan la conducta en si pugui ser constitutiva de delictes o falta, l'Ajuntament cursarà la denúncia corresponent davant el Ministeri Fiscal.

- Es declararà no acreditada la consistència de la denúncia i, en aquest cas, se'n recomanarà el sobreseïment. Si, segons l'opinió del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral, ha quedat provada la falsedat dels fets denunciats i l'existència de mala fe en la part denunciada, podrà qualificar el fet com a "denúncia falsa" i proposar l'obertura de l'expedient disciplinari corresponent, o posar-ho en coneixement del Ministeri Fiscal.

**El Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral elevarà l'informe a l'Alcaldia i ho comunicarà a les parts afectades, juntament amb una còpia de l'expedient, en cas de incoació d'aquest.**

5. Si solament amb la denúncia hi ha evidència de delictes, el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral ho posarà en coneixement del Ministeri Fiscal.

#### **Article 14. Mesures accessòries**

Si el resultat de l'informe del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral és la proposta de sobreseïment, però sense apreciar mala fe en la denúncia, qualsevol de les parts podrà sol·licitar el seu propi trasllat, o canvi de lloc de treball. Aquesta petició la resoldrà l'Ajuntament, sense que supose una millora o un detriment en les seues condicions laborals o funcionaries.

#### **Article 15. L'obertura d'expedient disciplinari**

1.- El procediment disciplinari se basarà en la normativa aplicable en funció de la condició laboral o funcional de la persona denunciada.

2.- Una vegada constituït l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari, el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral li traslladarà immediatament l'informe d'investigació i tota la documentació corresponent a l'activitat indagatòria, desenvolupada en relació a la reclamació o denúncia.

#### **Article 16. Mesures cautelars**

Una vegada iniciat el procediment (des de la presentació de la denúncia) i si les circumstàncies concurrents així ho aconsellen, en funció de la gravetat del mal que puga inflingir-se a la víctima i en atenció a la protecció dels seus drets, el Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral o l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari, segons el moment processal, proposaran a l'Ajuntament de PICANYA que adopte de mesures cautelars oportunes. Aquestes mesures poden incloure el canvi d'unitat, de servei, de departament o de grup d'una de les parts, preferentment de la persona denunciada. A més, es modularan, a criteri de l'òrgan que actue, en funció dels drets a salvaguardar i de la intensitat del risc existent.

#### **Article 17. Instrucció de l'expedient**

En la substanciació de les denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, l'Ajuntament procurarà que el nomenament d'instructor o instructora de l'expedient disciplinari recaiga sobre una persona formada en matèria d'Igualtat.

En cas que la persona denunciada per assetjament sexual o per raó de sexe forme part del Comitè de Prevenció de l'Assetjament Laboral, haurà d'abstindre's en el moment mateix de la sol·licitud. El Comitè haurà de tornar a constituir-se segons el que disposa l'article 10 d'aquest protocol.

#### **Article 18. Mesures de sensibilització i prevenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe**

L'Ajuntament de PICANYA dissenyarà i aplicarà les accions i recursos necessaris per a informar, formar i capacitar en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, al personal funcional i laboral. A més, realitzarà el seguiment corresponent i l'avaluació, amb l'objectiu no sols de previndre aquestes conductes sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que integren la plantilla.

1.- L'Ajuntament de PICANYA desenvoluparà les accions d'informació següents dirigides a la plantilla:

- Difondre els recursos municipals contra la violència de gènere, on s'inclouen els instruments orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i de violència de gènere, així com les instàncies davant les quals s'han de presentar les denúncies corresponents.

- Desenvolupar campanyes informatives periòdiques dirigides a la plantilla.

2.- L'Ajuntament inclourà en els plans de formació continguts específics destinats a la prevenció d'aquesta mena de situacions.

3.- L'Ajuntament de PICANYA, a través del personal tècnic i dels recursos externs, realitzarà un estudi cada dos anys sobre una mostra proporcionalment representativa de la plantilla, en el qual s'indagarà sobre la possible percepció o coneixement de conductes constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit del consistori; i garantirà el caràcter anònim de les respostes. Els resultats d'aquest estudi es consideraran indicadors que tindran un doble propòsit:

- Valorar la necessitat d'intensificar, bé quantitativament bé qualitativament o ambdues, l'aplicació d'altres mesures de prevenció.

- Obtindre un valor estadístic de referència per a dur a terme una anàlisi evolutiva sobre l'eficàcia de les altres mesures preventives.

### **Article 19. Inversió de la càrrega de la prova**

D'acord amb el que es preveu en l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007, i en el mateix sentit que preveuen les lleis processals civils, laborals i administratives, així com per la doctrina del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees i del Tribunal Suprem d'Espanya, en aquells procediments en els quals les al·legacions de la part denunciante es fonamenten en actuacions discriminatòries per raó de sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual o en comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe, correspon a la part demandada provar l'absència de discriminació en la seua actuació i la proporcionalitat dels actes.

A la part denunciante li correspon, prèviament, aportar els indicis necessaris de discriminació que desencadenen la inversió de la càrrega probatòria apuntada.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Difusió i informació**

Amb la finalitat de facilitar l'accés general, es posarà a disposició a través dels mitjans telemàtics de l'Ajuntament de Picanya.

S'incorporarà i es mantindrà un apartat en el portal web de l'Ajuntament de PICANYA que estarà dedicat a la difusió d'informació sobre la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, així com el procediment que ha de seguir-se.

Per tal que siga així, es durà a terme l'elaboració d'una guia destinada a tota la plantilla sobre les conseqüències i els efectes del protocol i del funcionament del procediment aplicable a les denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.

S'incorporarà la informació en els plecs de contractació a fi que les empreses compten amb protocols específics per a previndre conductes d'assetjament, tal com exigeix la LOI, i que presten un consentiment explícit que difonen entre la plantilla el protocol existent a l'Ajuntament de Picanya, que els serà aplicable en les relacions que hi establisquen.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Formació**

Es facilitarà la formació en matèria de prevenció, detecció i eliminació de l'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les persones amb responsabilitats jeràrquiques de l'Ajuntament a fi d'una millor detecció d'aquests supòsits en els equips de treball.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. Denominació de les àrees funcionals**

En cas que la denominació de les àrees funcionals de l'Ajuntament variaren, s'entendria que s'hi al·ludiren en funció de la denominació que tingueren en el moment de la primera comunicació a la PREVAL.

## **DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. Entrada en vigor i revisió**

1.- Aquest protocol es presenta en la Comissió Informativa a tots els grups, ha sigut sotmès a informació pública, i s'aprova en ple a PICANYA el (...).

2.- El protocol entrarà en vigor la data de la seua aprovació i serà valid de manera indefinida. Els procediments per poder-lo revisar seran els mateixos que per poder-lo aprovar.



3.- Es revisarà i, si és necessari, es modificarà qualsevol normativa interna de l'Ajuntament de PICANYA a fi de donar efecte al protocol en un termini de sis mesos des que es va aprovar.

## ANNEX I. FORMULARI PER A LA PRESENTACIÓ DE RECLAMACIÓ O DENÚNCIA

Formulari de denúncia davant una possible situació d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, s'envia a [preval@picanya.org](mailto:preval@picanya.org)

### Dades de la persona que presenta la denúncia:

Cognoms i nom

.....  
.....

Vinculació amb l'Ajuntament de Picanya (personal funcional, laboral, personal d'empresa subcontractada...)

.....

DNI..... Edat ..... Sexe: Dona / Home

### Circumstàncies que motiven la denúncia:

Ser testimoni\_\_\_ Ser víctima \_\_\_\_ Ser superior jeràrquic de la víctima o de l'agressor/a

\_\_\_\_\_

Altres

\_\_\_\_\_  
.....  
.....

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

Telèfon o adreça de correu electrònic de contacte:

.....

(Signatura)

PICANYA, ..... de ..... de 20.....

L'òrgan receptor (és necessari indicar-ho en la signatura) ha sigut informat dels fets que es descriuen.

Signa i segella un duplicat d'aquesta carta com a justificant de recepció.

(Signatura)

PICANYA, ..... de ..... de 20.....

Les accions interposades no afecten la prescripció de les accions