

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ EN ELS
SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, DE
L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL**

AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA

ÍNDEX

PREÀMBUL.....	2
Article 1. Objecte del present Protocol.....	4
Article 2. Àmbit d'aplicació.....	4
Article 3. Definicions.....	5
Article 4. Tipificació.....	6
Article 5. Termini per a la presentació de reclamacions o denúncies.....	7
Article 6. La reclamació o denúncia.....	8
Article 7. Respecte als drets de les parts.....	10
Article 8. Protecció i garantia d'indemnitat.....	10
Article 9. El Comitè Tècnic.....	10
Article 10. Composició del CAS.....	10
Article 11. Funcions del CAS.....	11
Article 12. Funcionament del CAS.....	12
Article 13. Deures de secret i discreció professional.....	14
Article 14. Del procediment davant el CAS.....	15

Article 15. L'obertura d'expedient disciplinari.....	16
Article 16. Mesures cautelars.....	16
Article 17. Protecció i garanties per al CAS.....	16
Article 18. Mesures de sensibilització i prevenció.....	17
Article 19. Instrucció de l'expedient.....	18
Article 20. Instrucció de la càrrega de la prova.....	18
DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Difusió i informació.....	19
DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Formació.....	19
DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. Entrada en vigor i revisió.....	19
ANNEX I. FORMULARI DE RECLAMACIÓ O DENÚNCIA.....	21
ANNEX II. MODEL CONFIDENCIALITAT DE L'ACOMPANYANT.....	23

PREÀMBUL

L'Ajuntament d'ALFARA DEL PATRIARCA acorda redactar el present Protocol en aplicació del seu Pla d'Igualtat i del de l'article 48.1 de la Llei Orgànica (LOI) 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, que amb caràcter obligatori preveu l'existència d'un Protocol en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe en totes les empreses. L'ànim amb el qual s'elabora és el de fomentar el desenvolupament integral de les persones que integren la plantilla, garantint un espai laboral respectuós amb la dignitat de les persones i amb els drets fonamentals que els corresponen, saludable, tant des del punt de vista físic com a psicosocial.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que els són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social; de la mateixa manera que ho són la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i a la integritat física i moral, com també a no patir tractes degradants, el dret a l'honor, a la intimitat familiar i personal i a la imatge pròpia. D'altra banda, tota persona té el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seues necessitats i les de les seues famílies, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe.

En la Comunitat Valenciana, l'Estatut d'Autonomia, d'acord amb la Constitució, determina en l'article 2, que correspon a la Generalitat Valenciana en l'àmbit de les seues competències, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integra siguin reals i efectives i eliminar els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud. La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, estableix una sèrie de mesures i garanties dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici de drets els drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes. Les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància, per açò i en l'àmbit de la promoció de la dona l'accés a l'ocupació i les accions que fomenten aquest accés són una de les prioritats sobre les quals han de basar-se les mesures per a la igualtat, però també la igualtat de retribució i les condicions de treball, la seguretat social, la promoció professional i la conciliació.

La 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, expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe quan es produeix un comportament no desitjat, relatiu al sexe, amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest. Aquesta forma de discriminació no solament es produeix en el lloc de treball, sinó també en el context d'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció.

Així, l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA, 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 erradicar aquestes conductes.

Per açò, se articula el present Protocol com a procediment específic d'actuació davant els casos de violència sobre les dones, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, comproment-se a posar aquest recurs en coneixement de la plantilla i a realitzar les accions formatives i divulgatives necessàries per a la seua efectiva posada en pràctica, complint d'aquesta manera amb les accions 14, 15 i 16 previstes en el seu Pla d'Igualtat de Recursos Humans, aprovat en 2016.

Article 1. Objecte del present Protocol.

L'objecte d'aquest Protocol és definir les pautes que permeten establir un marc d'actuació amb la finalitat explícita d'erradicar tots els supòsits d'assetjament laboral i de qualsevol naturalesa.

Per a açò s'establiran objectius específics com:

- 1.- Elaboració d'estratègies de sensibilització. Es portaran a terme principalment a través de la formació i la informació de totes les persones que integren la plantilla.
- 2.- Crear circuit d'intervenció ràpid i eficient.
- 3.- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- 4.- Garantir la protecció dels drets, la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. L'aplicació de les mesures que es produeixen en cada cas per a la protecció de les víctimes inclouria mesures cautelars si foren necessàries, així com mesures sancionadores.
- 5.- Aquestes mesures inclouen fonamentalment l'organització d'un Comitè permanent denominat Comitè Anti-Assetge Sexual i Assetjament per Raó de Sexe (d'ara endavant CAS), format per personal de la pròpia plantilla amb formació específica, per a donar una resposta immediata amb l'aplicació del present protocol.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

Aquest Protocol és aplicable a la totalitat de les persones que integren la plantilla de l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA, fins i tot a persones que presten allí els seus serveis, encara que es troben sota la dependència jurídica de tercers, fins i tot persones contractades temporalment a través de subvencions oferides per diferents administracions. També s'aplicarà a persones la relació laboral o funcionària de les quals haguera conclòs (sota qualsevol forma jurídica) i que invoque el present procediment en el termini de 12 mesos des de la data en la qual va acabar aquesta relació.

Igualment s'aplicarà el Protocol si la persona assetjadora és d'una altra empresa. Per a açò s'exigirà en els plecs de contractació que les empreses compten amb protocols específics per a prevenir conductes d'assetjament, tal com exigeix la LOI, i a més hauran de prestar consentiment explícit que difonen entre la seua plantilla el protocol existent en l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA, que els serà aplicable en les relacions que establisquen amb aquest Ajuntament.

Article 3. Definicions.

Assetjament sexual

Ho constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal, o físic d'índole sexual, no desitjat, que atempta contra la dignitat d'una persona i cerca crear un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una situació o percepció de poder psíquic o físic respecte de la persona assetjada. Pot haver-hi o no superioritat jeràrquica.

Aquest tipus d'assetjament s'origina en l'àmbit laboral, però pot tenir continuïtat fora d'aquest. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si solament un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Assetjament per raó de sexe

Ho constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que té com a propòsit atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

Assetjament per raó de l'orientació sexual

Ho constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tinga com a propòsit, o produïska, l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat, creant-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat de gènere

Inclou qualsevol comportament no desitjat entorn a les persones transsexuals, les que es troben en un procés de reassignació de gènere o de sexe, i entorn al sentiment de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

A algunes d'aquestes categories, conductes i actituds amb caràcter no exhaustiu, es refereix la nota tècnica de prevenció n.º 507 (Assetjament sexual en el treball), de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Així mateix, s'estarà també al que es disposa en les Notes Tècniques de Prevenció n.º 891 i 892 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, quant als procediments de solució i aplicació dels conflictes de violència laboral.

La prohibició de l'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual comprèn tant els comportaments que es donen en l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA com els quals es produïsqen en funcions, tasques o accions relacionades amb l'àmbit del govern local, com a viatges o qualsevol labor realitzada fora del recinte consistorial.

Article 4. Tipificació.

L'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual constitueixen, segons la normativa laboral i administrativa aplicable, **infraccions molt greus** i, d'acord amb la tipificació legal, constitueixen **delictes en l'àmbit de la responsabilitat criminal**.

La denúncia falsa per assetjament sexual o per raó de sexe pot ser objecte, d'acord amb la normativa vigent, de les oportunes accions disciplinàries, i també civils i penals, que assistisquen a la persona falsament denunciada.

L'assetjament presenta diferents modalitats en funció de l'adreça de les interaccions entre la persona assetjador i la persona que les pateix, i dels nivells organitzatius afectats:

Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica

Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les primeres conseqüències de l'assetjament són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant d'una possible promoció o una millora professional.

Article 5. Termini per a la presentació de reclamacions o denúncies d'acord amb el present Protocol.

1.- Tota persona que desitge invocar el procediment previst en el present Protocol ha de fer-ho en el termini màxim de 12 mesos a explicar des que es va produir l'incident o incidents que van donar lloc a la reclamació o queixa o, si aquesta es refereix a una conducta persistent, en el termini de 12 mesos a explicar des de l'última data en la qual aquesta persona es va veure afectada per aquesta conducta.

2.- En el cas que una persona desitge invocar el procediment malgrat haver transcorregut el termini indicat en l'apartat anterior, remetrà una sol·licitud escrita a el CAS en la qual farà constar les circumstàncies que van impedir la seua presentació en el termini previst en l'apartat anterior. EICAS , en atenció a les circumstàncies al·legades, decidirà si la reclamació ha de examinar-se malgrat el retard.

3.- 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 seu personal subordinat o puguen afectar als 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 d'elles , si foren conegudes.

4. Igualment, la representació sindical ha de comunicar a l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA aquells comportaments o conductes dels quals tinga coneixement que puguin propiciar l'assetjament sexual o raó de sexe.

Article 6. 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 present Protocol:

a) La persona que, sent membre de la plantilla de l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA (o assimilada), es considera víctima d'una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

b) La persona que, sent membre de l'Ajuntament (o assimilada), tinga coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. En aquest supòsit, el CAS ha de sol·licitar la conformitat de la persona presumptament assetjada per a prosseguir el procediment.

c) Les organitzacions sindicals a nivell estatal, autonòmic o amb representació en l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA sempre que acrediten el consentiment exprés de la persona presumptament assetjada.

Aquest Ajuntament reconeix el paper de les organitzacions sindicals pel que fa a la representació, al llarg de tot el procediment, de qualsevol persona protegida que així ho desitge i ho manifesta expressament, en relació amb els assumptes objecte del present 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 , a través de la instància habilitada per a això (a la qual es farà referència més endavant) proporcionarà a les parts implicades en les possibles denúncies per assetjament, l'assistència que corresponguera, inclòs l'assessorament.

3.- La denúncia es realitzarà per escrit en tots els casos, d'acord amb el 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 CAS.

b) El Àrea de Personal.

La presentació de la reclamació o denúncia es durà a terme a través de PROCEDIMENT RESERVAT en algun dels mitjans següents:

- El Registre General de l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA

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

- Els registres de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

- Les oficines de correus, mitjançant enviament certificat en sobre obert.

- A través de qualsevol dels altres mitjans previstos en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Quan la denúncia s'interpose directament davant el CAS, la persona denunciant podrà d'autoritzar al CAS perquè siga el propi Comitè qui registre la denúncia.

Quan l'òrgan destinatari no siga al CAS, aquell, al rebre la denúncia, l'ha de traslladar immediatament al CAS.

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 en aquells.

6.- El CAS posarà a la disposició de la víctima, immediatament, en cas necessari, atenció mèdica, psicològica i social, a través de mitjans propis de l'Ajuntament d'ALFARA DEL PATRIARCA o a través de recursos externs.

Article 7. Respecte als drets de les parts.

La recerca de la reclamació o denúncia ha de ser desenvolupada amb respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, garantint 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 d'ambdues parts a la seua dignitat i intimitat.

Article 8. Protecció i garantia d'indemnitat.

L'Ajuntament d'Alfara del Patriarca s'assegurarà que les persones reclamants per considerar que han sigut objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, les que presten assistència en qualsevol moment del procés d'acord amb el present Protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimonis), les que formen part del CAS i les que actuen com òrgans instructors en expedients, no siguen objecte d'intimidació, amenaça, violència —sobre la seua persona o sobre els seus béns—, tracte injust o desfavorable, persecució, discriminació o represàlia de cap tipus. Qualsevol acció en aquest sentit tindrà efectes disciplinaris d'acord amb la normativa aplicable i la seua recerca correspondrà al CAS.

Article 9. El Comitè Tècnic contra l'Assetjament sexual o per raó de sexe.

Per a portar a la pràctica el present Protocol, l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA ha resolt constituir el Comitè Tècnic contra l'Assetjament sexual o per raó de sexe (CAS).

Article 10. Composició del CAS .

1. El CAS estarà format per:

- Dues persones de l'Ajuntament (titular i suplent)

- Una representació Sindical (titular i suplent).

Totes les persones integrants del CAS seran nomenades per l'Ajuntament mitjançant el procediment habitual. La presència de dones i homes en el CAS s'ajustarà al principi de presència equilibrada.

2.- Totes les persones integrants del CAS acreditaran formació específica en matèria de gènere, igualtat de dones i homes i no discriminació, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe mínim de 30 hores, en el moment de la constitució del CAS, o compromís de realitzar-ho en el termini de sis mesos.

3.- Les previsions en matèria d'abstenció i recusació previstes, amb caràcter general, en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, seran aplicables a les persones que formen part del CAS. En els supòsits en els quals una de les persones integrants del CAS quedarà 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 d'aquest , o anàloga procedència tècnica.

Article 11. Funcions del CAS

El CAS és un òrgan tècnic i especialitzat amb competències d'indagació, recerca, verificació, informe i proposta, del supòsit d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. Les seues funcions són les següents:

1.- Recepció de les denúncies que siguen presentades.

2.- Intervenció en els supòsits de denúncies en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, que consisteix en:

a) Recerca 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) Recepció i audiència a les parts (parteix denunciant i part denunciada).

c) Recepció i audiència a testimonis.

d) Recepció de documentació aportada per les parts.

i) Recepció de dictàmens pericials aportats per les parts; així mateix, el CAS , quan ho considere oportú, podrà instar d'ofici la realització de peritatges. A les persones que desenvolupen actuacions pericials els seran aplicable les mateixes regles en matèria d'abstenció i recusació que a les persones que formen part del CAS i per idèntiques causes.

f) Elaboració d'un informe sobre el cas investigat, amb proposta de sobreseïment o d'obertura d'expedient disciplinari i/o, si escau, presentació de denúncia davant els òrgans de l'Ordre Jurisdiccional Penal. L'informe s'eleva a l'Ajuntament en el termini màxim de 45 dies naturals, a explicar des de l'endemà de la recepció de la reclamació o denúncia. El contingut de l'informe i la proposta seran objecte d'acord per part de les persones que componen el CAS.

3.- Per a dur a terme aquestes funcions el CAS estarà dotada dels recursos i competències necessaris per a vetlar 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, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

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 12. Funcionament del CAS.

1.- La persona que representa a l'Ajuntament, exercirà les funcions de P residència del CAS en les denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual.

2.- La persona que forma part de la representació sindical, exercirà les funcions pròpies de la Secretaria del CAS i actuarà com a fedatari o fedatària de totes les actuacions del CAS .

3.- Corresponen a la Presidència les funcions següents:

- L'adreça i moderació del desenvolupament de les reunions.
- La convocatòria de les persones que formen part i, si escau, de les persones a els qui la comissió haja de donar audiència.
- La fixació del dia, hora i lloc de les reunions, així com l'establiment de l'ordre del dia que s'haja de tractar en cada reunió.

4.- Corresponen a la Secretaria les funcions següents:

- L'enviament de les convocatòries i la realització d'altres actes de comunicació dirigits a les persones que componen el CAS i, si escau, a les persones a els qui la comissió haja de donar audiència.
- La redacció de les actes de les reunions del CAS .

5.- Les actes, per a la seua aprovació, si escau, es llegiran sempre en l'acte de la reunió i no es poden enviar o transmetre a les persones que componen el CAS per correu (postal, intern o electrònic) ni posar-les a la disposició d'aquelles mitjançant cap suport que permet o facilite la divulgació general del contingut.

6.- El dipòsit i custòdia de les actes i de la documentació que puga aportar-se a l'expedient d'instrucció correspon al Departament de Serveis Socials. Les persones que componen el CAS poden consultar les actes, mitjançant la seua lectura, in situ, en les dependències habilitades a aquest efecte i en presència de la funcionaria o funcionari d'aquest servei.

7.- Les persones que componen el CAS poden sol·licitar de la Secretaria del CAS l'expedició del corresponent testimoniatge escrit en el qual consten els acords literals al fet que ha arribat la comissió i la data.

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

9.- El CAS actua sempre en Ple.

10.- El quòrum de constitució del CAS és de tots els seus membres.

11.- Els acords als quals s'arribe CAS s'aproven per unanimitat.

12.- Les persones que componen el CAS poden, si ho desitgen, manifestar i raonar el seu punt de vista. Una vegada exposades les raons, es tractarà d'arribar a un acord per consens. En cas de no arribar-se al mateix, s'emetrà el vot de manera individual.

13.- En cas de no arribar a un acord, es podrà sol·licitar consulta de caràcter confidencial, seguint els mateixos principis i procediment que inspiren el present protocol al Comitè Anti-Assetjament dels pobles de Vinalesa i/o Foios, o bé a un Agent d'Igualtat extern amb reconeguda formació i trajectòria en la resolució d'aquests casos.

14.- En tot allò no previst en el present Protocol, serà aplicable la legislació general aplicable a l'Administració Pública.

Article 13. 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 CAS guardaran secret sobre les matèries classificades o unes 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, aquells que afecten a la intimitat de les persones.

2.- Igualment, les persones que componen el CAS mantindran la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguen per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Aquest deure discreció es refereix especialment a:

- Les deliberació de la comissió.
- El recompte de vots de les votacions que tingues lloc durant les reunions, si escau.
- Sobre el sentit dels vots que es facen públics en l'actuació de la comissió, si escau.

Article 14. Del procediment abans el CAS .

1.- Una vegada que el CAS haja rebut la denúncia sol·licitarà les declaracions escrites de les parts i, si escau, de testimonis.

2.- El CAS 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. D'aquesta vista s'estendrà acta. Les parts tenen dret a examinar l'acta i a obtenir una còpia literal de la mateixa, en el cas que se sol·licite.

3.- La persona que formula la denúncia i la persona denunciada tenen dret a fer-se acompanyar per una persona representant del personal o per qualsevol altra persona, de la seua elecció, pertanyent o no a la plantilla de l'Ajuntament, sempre que es comprometen per escrit mitjançant un compromís de confidencialitat.

4.- En un termini màxim de 45 dies naturals el CAS 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, si escau, altres mesures internes (canvis de lloc de treball, etc.) que s'estimen convenients per a la millor solució de la situació. Així mateix, quan la conducta en si pugui ser constitutiva de delictes o falta, es recomanarà que l'Ajuntament curse la corresponent denúncia davant els òrgans jurisdiccionals.

O bé:

- Es declararà no acreditada la consistència de la denúncia i, en aquest cas, es recomanarà el sobreseïment d'aquella. Si, segons l'opinió del CAS, ha quedat provada la falsedat dels fets denunciats i l'existència de mala fe en la part denunciada, podrà proposar l'obertura de l'expedient disciplinari corresponent.

El CAS elevarà el seu informe a l'Ajuntament i ho comunicarà a les parts afectades.

Article 15. L'obertura d'expedient disciplinari.

- 1.- El procediment disciplinari se substanciarà d'acord amb la normativa aplicable, en funció de la condició laboral o funcional de la persona denunciada.
- 2.- Constituït l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari el CAS traslladarà immediatament a est l'informe de recerca i tota la documentació corresponent a l'activitat indagatòria, desenvolupada en relació amb aquesta reclamació o denúncia.

Article 16. Mesures cautelars.

Una vegada iniciat el procediment (des de la presentació de la denúncia) i si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del mal que puga infligir-se a la víctima i en atenció a la protecció dels drets d'aquesta, el CAS o l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari, segons el moment processal, proposaran a l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA l'adopció de mesures cautelars que poden incloure el canvi d'unitat, servei, departament d'una de les parts, preferentment de la persona denunciada. Aquestes mesures es modularan, a criteri de l'òrgan actuant, en funció dels drets a salvaguardar i de la intensitat del risc existent.

Article 17. Protecció i garanties per al CAS .

L'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA constituirà una garantia, a través d'un Segur de Responsabilitat Civil, Fons de Compensació, o qualsevol un altre mitjà, que cobrisca l'eventual responsabilitat civil en la qual puguen incórrer les persones que componen el CAS , o el mal que puguen patir com a conseqüència d'exercici de les seues funcions en l'àmbit funcional d'aquesta Comissió, així com les persones que integren l'òrgan instructor de l'expedient disciplinari, si escau.

Article 18. Mesures de sensibilització i prevenció davant l'Assetjament Sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

L'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA 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, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, al personal funcional i laboral, i realitzarà el corresponent seguiment i avaluació, amb l'objectiu, no solament de prevenir aquestes conductes, sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que integren la plantilla, entre elles:

1.- L'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA desenvoluparà les següents accions d'informació dirigides a la plantilla:

- Difusió de la Guia de recursos municipals contra la violència de gènere, on s'inclou 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 corresponents denúncies.

- Desenvolupament de campanyes informatives periòdiques dirigides a la plantilla.

- Elaboració i difusió d'un codi de bones conductes per a generar un ambient de treball sensibilitzat en els valors d'igualtat de tracte i respecte cap a totes les persones, construint un clima propici a la dignitat i a la llibertat, creant una atmosfera que afavorisca la detecció de comportaments no desitjats. Es farà en aquest codi expressa prohibició d'aquelles manifestacions de qualsevol índole (verbal, actitudinal, audiovisual, etc.) que siguin contràries als valors anteriorment citats.

2.- L'Ajuntament promourà la formació en igualtat i específica en assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, adherint-se als plans formatius d'altres organitzacions i puntuant en les convocatòries d'accés i promoció en la funció pública, a les persones que compten amb formació específica en aquesta matèria.

3.- L'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA, a través del Departament de Personal i dels recursos externs adequats, si escau, durà a terme un estudi de periodicitat anual, 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, de l'orientació

sexual i/o de la identitat sexual, en l'àmbit del consistori, garantint el caràcter anònim de les respostes.

Els resultats d'aquest estudi es traslladaran al CAS, i es consideraran com a indicadors, amb un propòsit doble:

- Amb la finalitat de valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament i/o qualitativament, l'aplicació d'altres mesures de prevenció.
- Com a valor estadístic de referència per a dur a terme una anàlisi evolutiva sobre l'eficàcia de les altres mesures preventives.

Article 19. Instrucció de l'expedient.

En la substanciació de les denúncies, l'Ajuntament garanteix que el nomenament d'instructor o instructora de l'expedient disciplinari recaurà en una persona formada en matèria d'Igualtat..

En el cas que la persona denunciada forme part del CAS , podrà ser recusada en el mateix moment de la sol·licitud, tornant a constituir-se segons disposa l'article 10 d'aquest Protocol.

Article 20. Inversió de la càrrega de la prova.

D'acord amb el previst en l'article 13 de la LOI 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 denunciada 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, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, correspon a la part demandada provar l'absència de discriminació en la seua actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

A la parteix denunciant li correspon, prèviament, aportar els necessaris indicis de discriminació que desencadenen l'apuntada inversió de la càrrega probatòria. La regla processal d'inversió de la càrrega probatòria no solament opera en l'àmbit del procediment d'instrucció de l'expedient disciplinari que, si escau, correspon, sinó, igualment, en l'àmbit del procediment investigador desenvolupat pel CAS .

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. Difusió i informació.

Amb la finalitat de facilitar el seu accés a totes les persones que integren la plantilla, s'incorporarà i mantindrà un apartat en la intranet de l'AJUNTAMENT dedicat a la difusió d'informació sobre la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

Per a açò, es durà a terme l'elaboració d'una guia, destinada a tota la plantilla, sobre les conseqüències i efectes del present Protocol i el funcionament del procediment aplicable a les denúncies en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Formació.

S'exigeix que totes les persones amb responsabilitat jeràrquica superen una formació mínima en matèria de prevenció, detecció i eliminació de l'assetjament sexual i per raó de sexe per a la millor detecció d'aquests supòsits en els seus equips de treball.

DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. Entrada en vigor i revisió.

1.- El present Protocol es presenta en Comissió Informativa a tots els grups i s'aprova en Ple, a ALFARA DEL PATRIARCA, el 27 de Gener del 2021.

2.- El present Protocol entrarà en vigor la data de la seua aprovació i la seua validesa continuarà en vigor indefinidament. Els procediments per a la seua revisió seran els mateixos que per a la seua aprovació.

3.- Es revisarà i, si és necessari, modificarà, qualsevol normativa interna de l'Ajuntament, a fi de donar efecte al present Protocol, en un termini de sis mesos des de l'aprovació.

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:

Dades de la persona que presenta la denúncia:

Cognoms i nom

.....
.....

Vinculació amb l'AJUNTAMENT d'ALFARA DEL PATRIARCA (personal funcional, laboral, subcontractat...)

.....

DNI..... Edat Sexe:

Dona Home

Circumstàncies que motiven la denúncia:

Ser testimoni ____ Ser víctima ____ Ser superior jeràrquic/a de la víctima o de l'agressor/a ____.

Unes _____ altres _____
.....
.....
.....

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

Telèfon o adreça de correu electrònic de contacte:

.....

(Signatura)

ALFARA DEL PATRIARCA, de de 20.....

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

Firma i segella un duplicat d'aquesta carta com a justificant de la seua recepció.

(Signatura)

ALFARA DEL PATRIARCA, de de 20.....

ANNEX II. MODEL DE CONFIDENCIALITAT ACOMPANYANT

Dades de la persona que acompanya:

Nom i Cognoms

.....,
amb DNI....., declara que no compartirà ni revelarà per cap mitjà,
la informació de caràcter confidencial a la qual està tenint accés, en l'acte d'acompanyament al
que va assistir. I en prova de conformitat,

(Signa)

A ALFARA DEL PATRIARCA , a