

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN EN LOS  
SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DE LA ORIENTACIÓN  
SEXUAL Y/O DE LA IDENTIDAD SEXUAL**

**AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA**

**ÍNDICE**

PREÁMBULO.....	2
Artículo 1. Objeto del presente Protocolo.....	4
Artículo 2. Ámbito de aplicación.....	4
Artículo 3. Definiciones.....	5
Artículo 4. Tipificación.....	6
Artículo 5. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias.....	7
Artículo 6. La reclamación o denuncia.....	8
Artículo 7. Respeto a los derechos de las partes.....	10
Artículo 8. Protección y garantía de indemnidad.....	10
Artículo 9. El Comité Técnico.....	10
Artículo 10. Composición del CAS.....	10
Artículo 11. Funciones del CAS.....	11
Artículo 12. Funcionamiento del CAS.....	12
Artículo 13. Deberes de secreto y discreción profesional.....	14
Artículo 14. Del procedimiento ante el CAS.....	15

Artículo 15. La apertura de expediente disciplinario.....	16
Artículo 16. Medidas cautelares.....	16
Artículo 17. Protección y garantías para el CAS.....	16
Artículo 18. Medidas de sensibilización y prevención.....	17
Artículo 19. Instrucción del expediente.....	18
Artículo 20. Instrucción de la carga de la prueba.....	18
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Difusión e información.....	19
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación.....	19
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión.....	19
ANEXO I. FORMULARIO DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA.....	21
ANEXO II. MODELO CONFIDENCIALIDAD DEL ACOMPAÑANTE.....	23

## PREÁMBULO

El Ayuntamiento de ALFARA DEL PATRIARCA acuerda redactar el presente Protocolo en aplicación de su Plan de Igualdad y del artículo 48.1 de la Ley Orgánica (LOI) 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que con carácter obligatorio prevé la existencia de un Protocolo en materia de acoso sexual y por razón de sexo en todas las empresas. El ánimo con el que se elabora es el de fomentar el desarrollo integral de las personas que integran la plantilla, garantizando un espacio laboral respetuoso con la dignidad de las personas y con los derechos fundamentales que les corresponden, y saludable, tanto desde el punto de vista físico como psicosocial.

La Constitución expresa que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los otros son fundamento del orden político y de la paz social; de la misma manera que lo son la igualdad y la no-discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; el derecho a la vida y a la integridad física y moral, como también a no padecer tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad familiar y personal y a la imagen propia. Por otra parte, toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo.

En la Comunidad Valenciana, l'Estatut d'Autonomia, en consonancia con la Constitución, determina en el artículo 2, que corresponde a la Generalitat Valenciana en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integra sean reales y efectivas y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de derechos los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres. Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia, por ello y en el ámbito de la promoción de la mujer el acceso a la ocupación y las acciones que fomentan este acceso son una de las prioridades sobre las cuáles han de basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la conciliación.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de ocupación, expresa que el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituye discriminación por razón de sexo cuando se produce un comportamiento no deseado, relativo al sexo, con el propósito de afectar la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto. Esta forma de discriminación no sólo se produce en el lugar de trabajo, sino también en el contexto de acceso a la ocupación, a la formación profesional y a la promoción.

Así, el AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA, declara los siguientes principios y valores:

- Actitud de tolerancia cero ante la violencia física o psíquica, ejercida en el ámbito del consistorio municipal.
- Se considerará cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.
- Este Ayuntamiento adoptará una actitud proactiva, formulará y aplicará estrategias que incluyan elementos de prevención y de gestión tendentes a erradicar estas conductas.

Por ello, se articula el presente Protocolo como procedimiento específico de actuación ante los casos de violencia sobre las mujeres, acoso sexual, acoso por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual, comprometiéndose a poner dicho recurso en conocimiento de la plantilla y a realizar las acciones formativas y divulgativas necesarias para su efectiva puesta en práctica, cumpliendo de este modo con las acciones 14, 15 y 16 previstas en su Plan de Igualdad de Recursos Humanos, aprobado en 2016.

## Artículo 1. Objeto del presente Protocolo.

El objeto de este Protocolo es definir las pautas que permitan establecer un marco de actuación con la finalidad explícita de erradicar todos los supuestos de acoso laboral y de cualquier naturaleza.

Para ello se establecerán objetivos específicos como:

- 1.- Elaboración de estrategias de sensibilización. Se llevarán a cabo principalmente a través de la formación y la información de todas las personas que integran la plantilla.
- 2.- Crear circuito de intervención rápido y eficiente.
- 3.- Definir los roles y las responsabilidades de los diferentes agentes.
- 4.- Garantizar la protección de los derechos, la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. La aplicación de las medidas que se producen en cada caso para la protección de las víctimas incluiría medidas cautelares si fueran necesarias, así como medidas sancionadoras.
- 5.- Estas medidas incluyen fundamentalmente la organización de un Comité permanente denominado Comité Anti-Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo (en adelante CAS), formado por personal de la propia plantilla con formación específica, para dar una respuesta inmediata con la aplicación del presente protocolo.

## Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo es aplicable a la totalidad de las personas que integran la plantilla del AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA, incluso a personas que presten allí sus servicios, aunque se encuentren bajo la dependencia jurídica de terceros, incluso personas contratadas temporalmente a través de subvenciones ofrecidas por diferentes administraciones. También se aplicará a personas cuya relación laboral o funcional hubiese concluido (bajo cualquier forma

jurídica) y que invoque el presente procedimiento en el plazo de 12 meses desde la fecha en la que acabó dicha relación.

Igualmente se aplicará el Protocolo si la persona acosadora es de otra empresa. Para ello se exigirá en los pliegos de contratación que las empresas cuenten con protocolos específicos para prevenir conductas de acoso, tal y como exige la LOI, y además deberán prestar consentimiento explícito de que difunden entre su plantilla el protocolo existente en el AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA, que les será aplicable en las relaciones que establezcan con este Ayuntamiento.

### Artículo 3. Definiciones.

#### *Acoso sexual*

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico de índole sexual, no deseado, que atenta contra la dignidad de una persona y busca crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. Es una forma de abuso que se ejerce desde una situación o percepción de poder psíquico o físico respecto de la persona acosada. Puede haber o no superioridad jerárquica.

Este tipo de acoso se origina en el ámbito laboral, pero puede tener continuidad fuera de éste. Un solo hecho, por su carácter presuntamente delictivo o sumamente ofensivo, puede constituir por sí solo un caso de acoso.

Decidir que una determinada conducta es sexualmente indeseada corresponde siempre a la persona receptora.

#### *Acoso por razón de sexo*

Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona como consecuencia del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el lugar de trabajo, la ocupación o la formación, que tiene como propósito atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

#### *Acoso por razón de la orientación sexual*

Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual de una persona que tenga como propósito, o produzca, el efecto de atentar contra su dignidad, creándole un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

#### *Acoso por razón de la identidad de género*

Incluye cualquier comportamiento no deseado entorno a las personas transexuales, las que se encuentran en un proceso de reasignación de género o de sexo, y entorno al sentimiento de pertenencia a un sexo u otro, con independencia del sexo biológico.

A algunas de estas categorías, conductas y actitudes con carácter no exhaustivo, se refiere la nota técnica de prevención n.º 507 (Acoso sexual en el trabajo), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Asimismo, se estará también a lo dispuesto en las Notas Técnicas de Prevención n.º 891 y 892 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a los procedimientos de solución y aplicación de los conflictos de violencia laboral.

La prohibición del acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual o de la identidad sexual comprende tanto los comportamientos que se den en el AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA como los que se produzcan en funciones, tareas o acciones relacionadas con el ámbito del gobierno local, como viajes o cualquier labor realizada fuera del recinto consistorial.

#### **Artículo 4. Tipificación.**

El acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual constituyen, según la normativa laboral y administrativa aplicable, **infracciones muy graves** y, de acuerdo con la tipificación legal, constituyen **delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal**.

La denuncia falsa por acoso sexual o por razón de sexo puede ser objeto, de acuerdo con la normativa vigente, de las oportunas acciones disciplinarias, y también civiles y penales, que asistan a la persona falsamente denunciada.

El acoso presenta diferentes modalidades en función de la dirección de las interacciones entre la persona acosadora y la persona que las padece, y de los niveles organizativos afectados:

Acoso vertical descendente: presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.

Acoso vertical ascendente: presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra con superioridad jerárquica

Acoso horizontal: presión ejercida por una persona o un grupo de personas sobre otra persona de la misma categoría o grupo de trabajo.

Las primeras consecuencias del acoso son la disminución del rendimiento, el absentismo o la presión psicológica, y pueden llegar al abuso de la autoridad que comportaría la coacción delante de una posible promoción o una mejora profesional.

#### Artículo 5. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias de acuerdo con el presente Protocolo.

1.- Toda persona que desee invocar el procedimiento previsto en el presente Protocolo ha de hacerlo en el plazo máximo de 12 meses a contar desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación o queja o, si esta se refiere a una conducta persistente, en el plazo de 12 meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

2.- En el caso de que una persona desee invocar el procedimiento a pesar de haber transcurrido el plazo indicado en el apartado anterior, remitirá una solicitud escrita al CAS en la que hará constar las circunstancias que impidieron su presentación en el plazo previsto en el apartado anterior. El CAS, en atención a las circunstancias alegadas, decidirá si la reclamación ha de examinarse a pesar del retraso.

3.- El personal con responsabilidad jerárquica (jefaturas técnicas, cargos políticos...) está obligado a ejercer su potestad directiva y organizativa ante los posibles casos de acoso que cometa su personal subordinado o puedan afectar a sus equipos, y a informar a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso sexual o por razón de sexo que se produzca en su ámbito



de actuación. Tendrán carácter disciplinario tanto la tolerancia de estas conductas como la no comunicación de ellas, si fueran conocidas.

4. Igualmente, la representación sindical tiene que comunicar al AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA aquellos comportamientos o conductas de los que tenga conocimiento que puedan propiciar el acoso sexual o razón de sexo.

#### Artículo 6. La reclamación o denuncia de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.

1.- Se consideran legitimadas, a los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente Protocolo:

a) La persona que, siendo miembro de la plantilla del AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA (o asimilada), se considere víctima de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual.

b) La persona que, siendo miembro del Ayuntamiento (o asimilada), tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual. En este supuesto, el CAS ha de solicitar la conformidad de la persona presuntamente acosada para proseguir el procedimiento.

c) Las organizaciones sindicales a nivel estatal, autonómico o con representación en el AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA siempre que acrediten el consentimiento expreso de la persona presuntamente acosada.

Este Ayuntamiento reconoce el papel de las organizaciones sindicales por lo que respecta a la representación, a lo largo de todo el procedimiento, de cualquier persona protegida que así lo desee y lo manifieste expresamente, en relación con los asuntos objeto del presente Protocolo. El consentimiento de la persona representada puede ser revocado en cualquier momento del procedimiento. La revocación, si procede, ha de ser también expresa.

2.- El Ayuntamiento, a través de la instancia habilitada para ello (a la que se hará referencia más adelante) proporcionará a las partes implicadas en las posibles denuncias por acoso, la asistencia que corresponda, incluido el asesoramiento.

3.- La denuncia se realizará por escrito en todos los casos, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo I, y la firmará la persona u organización que la formula.

4.- La denuncia puede dirigirse, indistintamente, a los órganos siguientes:

a) El CAS.

b) El Área de Personal.

La presentación de la reclamación o denuncia se llevará a cabo a través de PROCEDIMIENTO RESERVADO en alguno de los medios siguientes:

- El Registro General del AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA

- Los registros de la Administración General del Estado.

- Los registros de la Administración de la Comunidad Autónoma.

- Las oficinas de correos, mediante envío certificado en sobre abierto.

- A través de cualquiera de los otros medios previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuando la denuncia se interponga directamente ante el CAS, la persona denunciante podrá de autorizar al CAS para que sea el propio Comité quien registre la denuncia.

Cuando el órgano destinatario no sea al CAS, aquel, al recibir la denuncia, la tiene que trasladar inmediatamente al CAS.

5.- Las personas que componen los órganos receptores o destinatarios de la denuncia quedan obligadas por un deber de confidencialidad, relativo a los hechos de los que tengan conocimiento y a la identidad de las personas implicadas en aquellos.

6.- El CAS pondrá a disposición de la víctima, inmediatamente, en caso necesario, atención médica, psicológica y social, a través de medios propios del Ayuntamiento de ALFARA DEL PATRIARCA o a través de recursos externos.

#### Artículo 7. Respeto a los derechos de las partes.

La investigación de la reclamación o denuncia tiene que ser desarrollada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, garantizando tanto los derechos de la persona reclamante a su integridad física y moral, como el derecho de la persona demandada a la presunción de inocencia, y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.

#### Artículo 8. Protección y garantía de indemnidad.

El Ayuntamiento de Alfara del Patriarca se asegurará de que las personas reclamantes por considerar que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), las que formen parte del CAS y las que actúen como órganos instructores en expedientes, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona o sobre sus bienes—, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá al CAS.

#### Artículo 9. El Comité Técnico contra el Acoso sexual o por razón de sexo.

Para llevar a la práctica el presente Protocolo, el AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA ha resuelto constituir el Comité Técnico contra el Acoso sexual o por razón de sexo (CAS).

#### Artículo 10. Composición del CAS.

1. El CAS estará formado por:

- Dos personas del Ayuntamiento (titular y suplente)

- Una representación Sindical (titular y suplente).

Todas las personas integrantes del CAS serán nombradas por el Ayuntamiento mediante el procedimiento habitual. La presencia de mujeres y hombres en el CAS se ajustará al principio de presencia equilibrada.

2.- Todas las personas integrantes del CAS acreditarán formación específica en materia de género, igualdad de mujeres y hombres y no discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo mínimo de 30 horas, en el momento de la constitución del CAS, o compromiso de realizarlo en el plazo de seis meses.

3.- Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán aplicables a las personas que formen parte del CAS. En los supuestos en los que una de las personas integrantes del CAS quedara excluida de intervención, por causa de abstención o recusación, el Ayuntamiento procederá al nombramiento de la persona que la sustituya, de entre las personas que forman parte de éste, o análoga procedencia técnica.

## Artículo 11. Funciones del CAS

El CAS es un órgano técnico y especializado con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, del supuesto de acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual. Sus funciones son las siguientes:

1.- Recepción de las denuncias que sean presentadas.

2.- Intervención en los supuestos de denuncias en materia de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual, que consiste en:

a) Investigación de los supuestos, a fin de verificar hasta qué punto hay base racional en una denuncia o reclamación para proponer, si procede, las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso.

b) Recepción y audiencia a las partes (parte denunciante y parte denunciada).

c) Recepción y audiencia a testigos.

d) Recepción de documentación aportada por las partes.

e) Recepción de dictámenes periciales aportados por las partes; asimismo, el CAS, cuando lo considere oportuno, podrá instar de oficio la realización de peritaciones. A las personas que desarrollen actuaciones periciales les serán de aplicación las mismas reglas en materia de abstención y recusación que a las personas que formen parte del CAS y por idénticas causas.

f) Elaboración de un informe sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento o de apertura de expediente disciplinario y/o, si procede, presentación de denuncia ante los órganos del Orden Jurisdiccional Penal. El informe se elevará al Ayuntamiento en el plazo máximo de 45 días naturales, a contar desde el día siguiente de la recepción de la reclamación o denuncia. El contenido del informe y la propuesta serán objeto de acuerdo por parte de las personas que componen el CAS.

3.- Para llevar a cabo estas funciones el CAS estará dotado de los recursos y competencias necesarios para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria y del procedimiento que se seguirá en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual.

4.- El procedimiento buscará la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos y la agilidad y rapidez de la respuesta, con protección y respeto siempre de la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia.

## Artículo 12. Funcionamiento del CAS.

1.- La persona que represente al Ayuntamiento, ejercerá las funciones de Presidencia del CAS en las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual o de la identidad sexual.

2.- La persona que forme parte de la representación sindical, ejercerá las funciones propias de la Secretaría del CAS y actuará como fedatario o fedataria de todas las actuaciones del CAS.

3.- Corresponden a la Presidencia las funciones siguientes:

- La dirección y moderación del desarrollo de las reuniones.
- La convocatoria de las personas que formen parte y, en su caso, de las personas a quienes la comisión tenga que dar audiencia.
- La fijación del día, hora y lugar de las reuniones, así como el establecimiento del orden del día que se tenga que tratar en cada reunión.

4.- Corresponden a la Secretaría las funciones siguientes:

- El envío de las convocatorias y la realización de otros actos de comunicación dirigidos a las personas que componen el CAS y, en su caso, a las personas a quienes la comisión tenga que dar audiencia.
- La redacción de las actas de las reuniones del CAS.

5.- Las actas, para su aprobación, si procede, se leerán siempre en el acto de la reunión y no se pueden enviar o transmitir a las personas que componen el CAS por correo (postal, interno o electrónico) ni ponerlas a disposición de aquellas mediante ningún soporte que permita o facilite la divulgación general del contenido.

6.- El depósito y custodia de las actas y de la documentación que pueda aportarse al expediente de instrucción corresponde al Departamento de Servicios Sociales. Las personas que componen el CAS pueden consultar las actas, mediante su lectura, in situ, en las dependencias habilitadas al efecto y en presencia de la funcionaria o funcionario de este servicio.

7.- Las personas que componen el CAS pueden solicitar de la Secretaría del CAS la expedición del correspondiente testimonio escrito en el que consten los acuerdos literales a que ha llegado la comisión y la fecha de estos.

8.- Las actas las firmará quien ejerza la Secretaría del CAS, con el visto bueno de la Presidencia.

9.- El CAS actúa siempre en pleno.

10.- El quórum de constitución del CAS es de todos sus miembros.

11.- Los acuerdos en el seno del CAS se aprueban por unanimidad.

12.- Las personas que componen el CAS pueden, si lo desean, manifestar y razonar su punto de vista. Una vez expuestas las razones, se tratará de llegar a un acuerdo por consenso. En caso de no llegarse al mismo, se emitirá el voto de manera individual.

13.- En caso de no llegar a un acuerdo, se podrá solicitar consulta de carácter confidencial, siguiendo los mismos principios y procedimiento que inspiran el presente protocolo al Comité Anti-Acoso de los pueblos de Vinalesa y/o Foios, o bien a un Agente de Igualdad externo con reconocida formación y trayectoria en la resolución de estos casos.

14.- En todo aquello no previsto en el presente Protocolo, será aplicable la legislación general aplicable a la Administración Pública.

### Artículo 13. Deberes de secreto y discreción profesional.

1.- De conformidad con el artículo 53.12 del Estatuto básico del empleado público, las personas que conforman el CAS guardarán secreto sobre las materias clasificadas u otras, cuya difusión esté prohibida legalmente, con especial referencia a los datos protegidos por la legislación de protección de datos de carácter personal y, muy especialmente, aquellos que afecten a la intimidad de las personas.

2.- Igualmente, las personas que componen el CAS mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Este deber de discreción se refiere especialmente a:

- Las deliberaciones de la comisión.
- El recuento de votos de las votaciones que tengan lugar durante las reuniones, en su caso.
- Sobre el sentido de los votos que se hagan públicos en la actuación de la comisión, en su caso.

#### Artículo 14. Del procedimiento antes el CAS.

1.- Una vez que el CAS haya recibido la denuncia solicitará las declaraciones escritas de las partes y, si procede, de testigos.

2.- El CAS llevará a cabo un examen exhaustivo de la información y decidirá sobre la necesidad de una entrevista oral. En el caso de decidir no celebrar dicha entrevista oral dará a conocer los motivos específicos de la decisión. De esta vista se levantará acta. Las partes tienen derecho a examinar el acta y a obtener una copia literal de la misma, en el caso de que se solicite.

3.- La persona que formula la denuncia y la persona denunciada tienen derecho a hacerse acompañar por una persona representante del personal o por cualquier otra persona, de su elección, perteneciente o no a la plantilla del Ayuntamiento, siempre y cuando se comprometan por escrito mediante un compromiso de confidencialidad.

4.- En un plazo máximo de 45 días naturales el CAS dará por finalizado el procedimiento, y emitirá un informe escrito y razonado donde:

- Se declarará acreditada la consistencia de la denuncia, se propondrá la apertura del procedimiento de solución correspondiente a la gravedad de la conducta y de las circunstancias concurrentes (si procede, mediante apertura de expediente disciplinario) y, en su caso, otras medidas internas (cambios de lugar de trabajo, etc.) que se estimen convenientes para la mejor solución de la situación. Asimismo, cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito o falta, se recomendará que el Ayuntamiento curse la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales.

O bien:

- Se declarará no acreditada la consistencia de la denuncia y, en este caso, se recomendará el sobreseimiento de aquella. Si, según la opinión del CAS, ha quedado probada la falsedad de los hechos denunciados y la existencia de mala fe en la parte denunciante, podrá proponer la apertura del expediente disciplinario correspondiente.

El CAS elevará su informe al Ayuntamiento y lo comunicará a las partes afectadas.



#### Artículo 15. La apertura de expediente disciplinario.

- 1.- El procedimiento disciplinario se substanciará de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición laboral o funcionarial de la persona denunciada.
- 2.- Constituido el órgano instructor del expediente disciplinario el CAS trasladará inmediatamente a este el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria, desarrollada en relación con dicha reclamación o denuncia.

#### Artículo 16. Medidas cautelares.

Una vez iniciado el procedimiento (desde la presentación de la denuncia) y si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infligirse a la víctima y en atención a la protección de los derechos de esta, el CAS o el órgano instructor del expediente disciplinario, según el momento procesal, propondrán al AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA la adopción de medidas cautelares que pueden incluir el cambio de unidad, servicio, departamento de una de las partes, preferentemente de la persona denunciada. Estas medidas se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

#### Artículo 17. Protección y garantías para el CAS.

El AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA constituirá una garantía, a través de un Seguro de Responsabilidad Civil, Fondo de Compensación, o cualquier otro medio, que cubra la eventual responsabilidad civil en la que puedan incurrir las personas que componen el CAS, o los daños que puedan sufrir como consecuencia del ejercicio de sus funciones en el ámbito funcional de dicha Comisión, así como las personas que integran el órgano instructor del expediente disciplinario, en su caso.

Artículo 18. Medidas de sensibilización y prevención ante el Acoso Sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual.

El AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA diseñará y aplicará las acciones y recursos necesarios para informar, formar y capacitar en materia de prevención, detección y denuncia de las situaciones de violencia sobre las mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual, al personal funcional y laboral, y realizará el correspondiente seguimiento y evaluación, con el objetivo, no solo de prevenir dichas conductas, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la plantilla, entre ellas:

1.- El AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA desarrollará las siguientes acciones de información dirigidas a la plantilla:

- Difusión de la Guía de recursos municipales contra la violencia de género, donde se incluyan los instrumentos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y de violencia de género, así como las instancias ante las que se deben presentar las correspondientes denuncias.

- Desarrollo de campañas informativas periódicas dirigidas a la plantilla.

- Elaboración y difusión de un código de buenas conductas para generar un ambiente de trabajo sensibilizado en los valores de igualdad de trato y respeto hacia todas las personas, construyendo un clima propicio a la dignidad y a la libertad, creando una atmósfera que favorezca la detección de comportamientos no deseados. Se hará en este código expresa prohibición de aquellas manifestaciones de cualquier índole (verbal, actitudinal, audiovisual, etc.) que sean contrarias a los valores anteriormente citados.

2.- El Ayuntamiento promoverá la formación en igualdad y específica en acoso sexual o acoso por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual, adhiriéndose a los planes formativos de otras organizaciones y puntuando en las convocatorias de acceso y promoción en la función pública, a las personas que cuenten con formación específica en esta materia.

3.- El AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA, a través del Departamento de Personal y de los recursos externos adecuados, en su caso, llevará a cabo un estudio de periodicidad anual, sobre una muestra proporcionalmente representativa de la plantilla, en el que se indagará sobre

la posible percepción o conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual, en el ámbito del consistorio, garantizando el carácter anónimo de las respuestas.

Los resultados de dicho estudio se trasladarán al CAS, y se considerarán como indicadores, con un propósito doble:

- Con la finalidad de valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención.
- Como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las otras medidas preventivas.

#### Artículo 19. Instrucción del expediente.

En la sustanciación de las denuncias, el Ayuntamiento garantiza que el nombramiento de instructor o instructora del expediente disciplinario recaerá en una persona formada en materia de Igualdad.

En el caso de que la persona denunciada forme parte del CAS, podrá ser recusada en el momento mismo de la solicitud, volviendo a constituirse según dispone el artículo 10 de este Protocolo.

#### Artículo 20. Inversión de la carga de la prueba.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la LOI 3/2007, y en el mismo sentido que prevén las leyes procesales civiles, laborales y administrativas, así como por la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal Supremo de España, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte denunciante se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, materializadas en conductas de acoso sexual o en comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.

A la parte denunciante le corresponde, previamente, aportar los necesarios indicios de discriminación que desencadenen la apuntada inversión de la carga probatoria. La regla procesal de inversión de la carga probatoria no solamente opera en el ámbito del procedimiento de instrucción del expediente disciplinario que, si procede, corresponda, sino, igualmente, en el ámbito del procedimiento investigador desarrollado por el CAS.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Difusión e información.

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que integran la plantilla, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet del AYUNTAMIENTO dedicado a la difusión de información sobre la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual.

Para ello, se llevará a cabo la elaboración de una guía, destinada a toda la plantilla, sobre las consecuencias y efectos del presente Protocolo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación.

Se exige que todas las personas con responsabilidad jerárquica superen una formación mínima en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo.

#### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión.

1.- El presente Protocolo se presenta en Comisión Informativa a todos los grupos y se aprueba en Plen, en ALFARA DEL PATRIARCA, el 27 DE Enero de 2021.

2.- El presente Protocolo entrará en vigor la fecha de su aprobación y su validez continuará en vigor indefinidamente. Los procedimientos para su revisión serán los mismos que para su aprobación.

3.- Se revisará y, si es necesario, modificará, cualquier normativa interna del Ayuntamiento, al objeto de dar efecto al presente Protocolo, en un plazo de seis meses desde la aprobación de este.

ANEXO I. FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA

**Formulario de denuncia ante una posible situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:**

**Datos de la persona que presenta la denuncia:**

Apellidos y nombre

.....  
.....

Vinculación con el AYUNTAMIENTO de ALFARA DEL PATRIARCA (personal funcional, laboral, subcontratado...)

.....

DNI..... Edad ..... Sexo:  
Mujer                      Hombre

**Circunstancias que motivan la denuncia:**

Ser testigo\_\_\_ Ser víctima \_\_\_ Ser superior jerárquico/a de la víctima o del agresor/a \_\_\_

Otras

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

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

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

.....

(Firma)

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

El órgano receptor (es necesario indicarlo en la firma) ha sido informado de los hechos descritos.

Firma y sella un duplicado de esta carta como justificante de su recepción.

(Firma)

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

## ANEXO II. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD ACOMPAÑANTE

### Datos de la persona que acompaña:

Nombre y Apellidos

.....,

con DNI....., declara que no compartirá ni revelará por ningún medio, la información de carácter confidencial a la que está teniendo acceso, en el acto de acompañamiento al que asiste. Y en prueba de conformidad, firma

En ALFARA DEL PATRIARCA, a .....



