

PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Ayuntamiento de Altea





Ajuntament d'Altea

Con el asesoramiento de:



Financiado por:





ÍNDICE

<u>ÍNDICE</u>	3
<u>COMPROMISO DE LA ADMINISTRACIÓN</u>	6
<u>CAPÍTULO I: OBJETO DEL PROTOCOLO</u>	7
<u>Artículo 1. Definición de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo.</u>	8
<u>Artículo 2. Delitos contra la integridad moral</u>	10
<u>Artículo 3. Delitos contra a la libertad sexual</u>	10
<u>Artículo 4. Del tratamiento de las conductas contrarias a la libertad sexual y a la indemnidad moral</u>	11
<u>CAPÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PROTECCIÓN</u>	11
<u>Artículo 5. Ámbito de aplicación</u>	11
<u>Artículo 6. Ámbito de protección</u>	12
<u>CAPÍTULO III: PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO Y SU PROCEDIMIENTO</u>	13
<u>Artículo 7. Principios generales</u>	13
<u>Artículo 8. Inversión de la carga de la prueba.</u>	14
<u>CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO FORMAL</u>	15
<u>Artículo 9. El Comité Anti-Acoso sexual (CAAS) o por razón de sexo.</u>	15
<u>Artículo 10. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias de acuerdo con el presente Protocolo.</u>	15
<u>Artículo 11. La reclamación o denuncia de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, delitos u otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual.</u>	16
<u>Artículo 12. Composición del CAAS.</u>	18
<u>Artículo 13. Funciones del CAAS en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</u>	19
<u>Artículo 13 bis. Funciones del CAAS en los supuestos de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.</u>	21
<u>Artículo 14. Funcionamiento del CAAS.</u>	21
<u>Artículo 15. Del procedimiento ante el CAAS.</u>	23
<u>Artículo 16. Deberes de secreto y discreción profesional.</u>	27
<u>Artículo 17. La apertura de expediente disciplinario.</u>	27
<u>Artículo 18. Tipificación.</u>	28



Ajuntament d'Altea

<u>Artículo 19. Medidas cautelares.</u>	30
<u>CAPÍTULO V: DERECHOS Y RESPONSABILIDADES</u>	31
<u>Artículo 20. Respeto a los derechos de las partes.</u>	31
<u>Artículo 21. Derecho de las partes a recibir acompañamiento.</u>	32
<u>Artículo 22. Derecho de las partes a actuar por vías externas.</u>	32
<u>Artículo 23. Medidas de restauración del daño a la víctima.</u>	32
<u>Artículo 24. Protección y garantía de indemnidad.</u>	33
<u>Artículo 25. Protección y garantías para testigos.</u>	34
<u>Artículo 26. Protección y garantías para el CAAS.</u>	34
<u>Artículo 27. Obligaciones de la representación legal y sindical</u>	34
<u>Artículo 28. Derechos de acompañamiento y/o representación de la representación sindical</u>	35
<u>Artículo 29. Obligaciones de la organización</u>	35
<u>Artículo 30. Responsabilidad de las y los empleados públicos</u>	35
<u>CAPÍTULO VI: MEDIDAS DE PREVENCIÓN</u>	36
<u>Artículo 31. Medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.</u>	36
<u>CAPÍTULO VII: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	37
<u>Artículo 32. Evaluación y seguimiento del protocolo.</u>	37
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Difusión e información.</u>	38
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación.</u>	38
<u>DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión.</u>	38
<u>ANEXO I. LISTAS DE EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</u>	40
<u>Acoso sexual</u>	41
<u>Acoso por razón de sexo</u>	43
<u>Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito digital</u>	45
<u>ANEXO II. TRANSCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL CONTENIDAS EN EL TÍTULO VIII DEL CÓDIGO PENAL ESPAÑOL</u>	46
<u>Capítulo I: De las agresiones sexuales</u>	46
<u>Capítulo II: De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años</u>	48
<u>Capítulo III: Del acoso sexual</u>	50
<u>Capítulo IV: De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual</u>	50
<u>Capítulo V: De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores</u>	51
<u>ANEXO III. FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA</u>	56



<u>ANEXO IV. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD</u>	58
<u>ANEXO V. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD ACOMPAÑANTE.....</u>	59
<u>ANEXO VI. MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE DEL COMITÉ ANTI-ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</u>	60



La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la vida, a la intimidad, a la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, son derechos fundamentales contemplados en la propia Constitución Española.

La aplicación del principio de igualdad al ámbito del empleo público se traduce en la eliminación de las discriminaciones que se pueden dar en el mismo. Son diversos los instrumentos normativos que señalan que el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato, por cuanto son conductas discriminatorias. De esta forma, es la administración pública, la principal responsable de prevenir, actuar y responder ante aquellas conductas discriminatorias que atenten contra los derechos de las y los empleados públicos, especialmente los reconocidos en el art. 14i) y h) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (derecho a no ser discriminadas por las razones prohibidas en el ordenamiento, derecho a la intimidad, y a la dignidad, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo).¹

El ayuntamiento de Altea, acuerda redactar el presente Protocolo, en aplicación de su III Plan de Igualdad, dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres (de ahora en adelante, LOI) y en el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, manifestando así su tolerancia cero frente al acoso por razón de sexo, acoso sexual, delitos y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, así como su compromiso con la prevención y erradicación de las conductas mencionadas en el entorno laboral del Ayuntamiento de Altea.

Así pues, el protocolo tiene por objetivo fomentar el desarrollo integral en condiciones de igualdad de las personas que integran la totalidad del personal, 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.

Para dar cumplimiento a las responsabilidades que emanan de la normativa y siguiendo las exigencias específicas de la normativa actual en materia de registro de planes de igualdad y de

¹ 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 empleo y ocupación, Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, Art. 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.y art. 2 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



Ajuntament d'Altea

protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo², el protocolo plantea tres líneas de actuación para garantizar un entorno laboral seguro y justo para el personal:

- Prevención: El protocolo incluye medidas preventivas que serán adoptadas con el objetivo de evitar que en la administración se realicen o se sufran actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra conducta que atente contra la libertad sexual y la integridad moral.
- Procedimiento: En el caso de llegar a tener conocimiento de la existencia de conductas prohibidas por el Protocolo en el entorno laboral, se activará el procedimiento explicado en el presente documento con el objetivo de realizar las averiguaciones pertinentes que permitan tomar una decisión coherente para garantizar la seguridad y bienestar de la totalidad del personal.
- Reacción: En el caso de confirmar la existencia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, se aplicarán medidas reactivas contempladas en el presente documento y, en su caso, el régimen disciplinario.

CAPÍTULO I: OBJETO DEL PROTOCOLO

El artículo 51 e) de la LOI, indica que uno de los criterios de actuación de las Administraciones públicas es: "Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo". La misma norma, en su artículo 62 explicita que:

"Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

²Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.



Ajuntament d'Altea

- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”

Para delimitar el objeto del presente protocolo debemos atender a lo dispuesto en el artículo 13.1 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:

“En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas”

De la normativa expuesta anteriormente se desprende la necesidad de delimitar los conceptos a los que hace alusión, para facilitar la compresión de las conductas prohibidas en el Ayuntamiento de Altea.

Artículo 1. Definición de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo

Quedan prohibidas las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Altea:

1.- Se entiende por **acoso sexual**, sin perjuicio de lo establecido en el código penal, a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art 7.1 LOI).

El acoso sexual se distinguirá, de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no sean deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado de las características descritas puede ser constitutivo de acoso sexual, sin ser necesaria su reiteración.



Ajuntament d'Altea

2.- Se entiende por **acoso por razón de sexo**, a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona con el propósito o los efectos de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art 7.2 LOI).

De la anterior definición normativa se desprende la prohibición de cualquier acción u omisión discriminatoria relacionada con el sexo de la persona, como son las situaciones discriminatorias relacionadas con las situaciones de embarazo o la maternidad; así como las acciones u omisiones discriminatorias relacionadas con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas, como las situaciones discriminatorias relacionadas con la asunción de tareas de cuidados, u otras conductas tradicional y culturalmente asociadas a un sexo, que tengan como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por último, cabe recalcar que, para apreciar Acoso por razón de sexo, debe existir reiteración en la conducta, por lo que no bastaría la realización de una única conducta discriminatoria para apreciar acoso por razón de sexo; sin perjuicio de que dicha conducta aislada pueda recibir una respuesta por parte de la administración en función de su gravedad.

3.-Todo acoso sexual y acoso por razón de sexo serán considerados discriminatorios. (art. 7.3 LOI)

4.-El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 LOI)

5.- El acoso o violencia de segundo orden queda también prohibido por el presente protocolo, siendo entendido como aquel comportamiento que se ejerce a través de represalias ejercidas contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden, apoyen a las víctimas o participen en las investigaciones o hacia cualquier persona que manifieste rechazo o se oponga a este tipo de conductas en el ámbito laboral. (Art. 9 LOI)

6.- Se entienden incluidas tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo, las conductas anteriormente mencionadas realizadas a través de medios digitales. En consecuencia, queda prohibido el uso de dispositivos electrónicos y medios digitales proporcionados por el Ayuntamiento de Altea para llevar a cabo estas conductas.



7.- En el Anexo I se encontrarán listas de ejemplos de conductas que pueden ser consideradas acoso sexual y acoso por razón de sexo con objetivo únicamente orientativo, así como ejemplos de las manifestaciones de ambas en el medio digital.

Artículo 2. Delitos contra la integridad moral

A través del presente protocolo quedan prohibidas en el Ayuntamiento de Altea las conductas delictivas contra la integridad moral. Por delitos contra la integridad moral, se entiende lo dispuesto en el art. 173 del Código Penal que recoge: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y previéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que ,sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*

Artículo 3. Delitos contra a la libertad sexual

Quedan también prohibidas en el Ayuntamiento de Altea las conductas delictivas contra la libertad sexual.

Por delitos contra la libertad sexual, se entenderán aquellas conductas recogidas en el Título VIII del Código Penal, concretamente las descritas en los siguientes capítulos y artículos de la norma citada:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).



Ajuntament d'Altea

En el Anexo II del presente documento se encontrarán la transcripción detallada de las conductas delictivas mencionadas en este punto.

Artículo 4. Del tratamiento de las conductas contrarias a la libertad sexual y a la indemnidad moral

A efectos investigadores y sancionadores del presente protocolo, las conductas delictivas mencionadas en los artículos 2 y 3 del mismo, serán consideradas conductas inapropiadas contrarias a la libertad sexual y a la indemnidad moral.

Esto implica que, por un lado, el Ayuntamiento de Altea dará traslado de éstas a las autoridades competentes, para que puedan determinar su encaje en lo dispuesto en el ámbito de la jurisdicción penal.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que, de manera independiente a la calificación que estas conductas reciban o pudieran recibir en el ámbito jurídico penal, en el procedimiento reactivo descrito en este documento estas conductas serán tratadas como posibles infracciones a lo dispuesto en el presente protocolo, en el convenio colectivo de aplicación y en el Estatuto Básico del Empleado Público, pudiendo ser sancionadas en atención a la normativa, atendiendo a la relación laboral o funcionarial de la persona denunciada. Todo ello con el objetivo de garantizar de forma efectiva los derechos expuestos anteriormente³

CAPÍTULO II: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PROTECCIÓN

Artículo 5. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación, siguiendo lo dispuesto en el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

3 Derecho a la dignidad y a los derechos inviolables que le son inherentes constitucionalmente (al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la vida, a la intimidad, a la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo), pero especialmente los derechos reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado Público en los apartados i), y h) del artículo 14(derecho a no ser discriminadas por las razones prohibidas en el ordenamiento, derecho a la intimidad, y a la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo).



Ajuntament d'Altea

- En el lugar de trabajo habitual, incluyendo los espacios públicos y privados cuando sean lugar de trabajo.
- En los lugares donde reciben las pagas, donde realizan sus descansos o donde comen, o en los que hacen uso de instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el empleo público.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el empleo público incluidas las realizadas por medios de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por el Ayuntamiento de Altea.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En cualquier caso, lo relevante para establecer el ámbito de aplicación de este protocolo es la relación de causalidad entre el acoso o conducta inapropiada contraria a la integridad moral y la libertad sexual.

Artículo 6. Ámbito de protección

Este Protocolo es aplicable a la totalidad de las personas que integran el personal del Ayuntamiento de Altea cualquiera que sea su relación con la administración; por tanto, se incluye al funcionariado de carrera, al funcionariado interino, al personal eventual y al personal laboral, incluso a personas que presten allí sus servicios, aunque se encuentren bajo la dependencia jurídica de terceros, personas contratadas temporalmente a través de subvenciones ofrecidas por diferentes administraciones, personas en formación, personas voluntarias, personas en búsqueda de empleo y personas que se encuentren en un proceso de selección y acceso, así como quienes ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de la persona empleadora o cargos públicos.

También se aplicará a personas cuya relación con la administración hubiese concluido (bajo cualquier forma jurídica) y que invoquen el presente procedimiento en el plazo de 24 meses desde la fecha en la que acabó dicha relación.

Igualmente se aplicará el protocolo si en el caso interviene una persona perteneciente a otra administración o empresa con la que el Ayuntamiento de Altea se relaciona, tanto si esa persona es quien recibe el acoso o la conducta contraria a la integridad moral o libertad sexual, como si



Ajuntament d'Altea

es quien lo realiza. Para ello se exigirá en los pliegos de contratación que las empresas o administraciones cuenten con Protocolos específicos para prevenir conductas de acoso, tal y como exige el artículo 62 la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOI), y además deberán prestar consentimiento explícito de que difunden entre su personal el protocolo existente en el Ayuntamiento de Altea que les será aplicable en las relaciones que establezcan con el Ayuntamiento de Altea.

En caso de que resulte implicado personal ajeno al Ayuntamiento de Altea, tras la activación del protocolo interno, se dará conocimiento del suceso a través del informe realizado por el Comité Antiacoso (CAAS) a las respectivas administraciones o empresas implicadas, para que, en coordinación con el Ayuntamiento de Altea, se tomen las medidas que se estimen oportunas. Si tras el traslado de la información, la empresa o administración en cuestión decide no activar su protocolo, el Ayuntamiento de Altea podrá cesar sus relaciones con dicha empresa o administración⁴.

La coordinación será necesaria para que el Ayuntamiento de Altea pueda dar traslado a las personas interesadas acerca de la resolución de la investigación, las medidas adoptadas, así como para adoptar las medidas que les corresponda.

CAPÍTULO III: PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO Y SU PROCEDIMIENTO

Artículo 7. Principios generales

Son principios generales del presente protocolo y de los procedimientos contenidos en el mismo los nombrados a continuación⁵:

⁴ Art. 12.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

⁵ Los principios generales del protocolo están inspirados en lo dispuesto por la siguiente normativa: Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE, Art. 14 del



Ajuntament d'Altea

- Respeto a la dignidad, intimidad y confidencialidad: No debe revelarse ninguna información a partes no involucradas, pues va en interés de todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad e intimidad de todas las personas intervenientes.
- Diligencia y celeridad del procedimiento: Las denuncias deben investigarse y tratarse sin demoras injustificadas.
- Imparcialidad, seguridad jurídica y derecho de defensa: Todas las partes implicadas deben ser escuchadas con imparcialidad y recibir un tratamiento justo. Las personas que intervengan en el procedimiento descrito en el Protocolo deben hacerlo de buena fe y con el objetivo de conocer la verdad de lo ocurrido. Asimismo, las partes tienen derecho a ser informadas en todo momento del estado del procedimiento y a ser asesoradas por personas de confianza en el mismo.
- Protección de personas denunciantes, víctimas, testigos e informantes frente a las represalias por su participación en el procedimiento
- Colaboración: las personas que conozcan la existencia de un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo, delitos y otras conductas contra la integridad moral o contra la libertad sexual deberán informar a los órganos competentes. Todas las personas citadas para informar en el procedimiento deben prestar su colaboración.
- Enfoque victimocéntrico: Los procedimientos contenidos en el protocolo aplicarán un enfoque centrado en la víctima, en la medida en que evitarán por todos los medios la revictimización de la misma.
- Principio de reparación: Las personas afectadas por las conductas prohibidas en el presente protocolo tienen derecho a la reparación a través de los mecanismos legales establecidos, así como a través de las medidas puestas a disposición por la administración para este fin, con el objetivo de recuperar el proyecto profesional de la víctima.

Artículo 8. 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

Estatuto Básico del Empleado Público, Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, RD 901/2020, Criterio Técnico 69/2009, Recomendación nº 35 CEDAW y V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva aprobado el 10 de mayo de 2023.



Ajuntament d'Altea

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, 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, sino, igualmente en el ámbito del procedimiento investigador desarrollado por el CAAS.

CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO FORMAL

Artículo 9. El Comité Anti-Acoso sexual o por razón de sexo.

Para llevar a la práctica el presente Protocolo, el Ayuntamiento de Altea ha resuelto constituir el Comité Anti-Acoso sexual o por razón de sexo (CAAS).

Artículo 10. 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 24 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 24 meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

2.- En el caso de que la relación entre la persona denunciante y el Ayuntamiento de Altea hubiese concluido (bajo cualquier forma jurídica) se mantiene el derecho a invocar el presente procedimiento en el plazo de 24 meses desde la fecha en la que acabó dicha relación.



Ajuntament d'Altea

3.- En el caso de que una persona desee invocar el procedimiento a pesar de haber transcurrido el plazo indicado en los apartados anteriores, remitirá una solicitud escrita al Comité Anti-Acoso Sexual y por Razón de Sexo, en adelante CAAS, en la que hará constar las circunstancias que impidieron su presentación en el plazo previsto en el apartado anterior. El CAAS, en atención a las circunstancias alegadas y al enfoque victimocéntrico, decidirá si la reclamación ha de examinarse a pesar del retraso.

Si la persona afectada ha estado en situación de baja laboral por este u otro motivo, ese tiempo no se tendrá en cuenta a los efectos del plazo indicado de 24 meses.

Si la persona afectada acredita haber estado recibiendo terapia psicológica profesional por este u otro motivo, ese tiempo no se tendrá en cuenta a los efectos del plazo indicado de 24 meses.

4.- En caso de que la persona denunciada sea quien se encuentre de baja o en periodo vacacional, se estudiarán los motivos de ausencia y se intentará continuar la investigación dándole la audiencia debida a través de los medios disponibles. Si no fuera posible contactar con la persona y, por tanto, darle la audiencia debida, se suspenderá la investigación hasta que esta situación cambie, garantizando en todo momento una asistencia adecuada a la víctima.

Artículo 11. La reclamación o denuncia de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, delitos u otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual.

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 del personal del Ayuntamiento de Altea (o asimilada), se considere víctima de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, delitos y otras conductas inapropiadas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual.
- b) La persona que, siendo miembro del personal del Ayuntamiento de Altea (o asimilada), tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo, delitos y otras conductas inapropiadas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual. En este supuesto, el CAAS ha de solicitar la conformidad de la persona presuntamente afectada para proseguir el procedimiento.



Ajuntament d'Altea

c) Las organizaciones sindicales a nivel estatal, autonómico o con representación en el Ayuntamiento de Altea siempre que acrediten el consentimiento expreso de la persona presuntamente afectada.

2.- El departamento de personal y la Representación Sindical y Legal de las personas trabajadoras deberán proporcionar a las partes implicadas en las posibles denuncias por acoso, el asesoramiento y la asistencia que corresponda.

3.- La denuncia será por escrito en todos los casos, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo III, y la firmará la persona u organización que la formula. Cuando la denuncia se interponga de forma anónima a través del canal de denuncias habilitado en la página web del Ayuntamiento, ésta llegará directamente al CAAS que inmediatamente se pondrá en contacto con la persona agraviada, para que pueda ratificar la denuncia.

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

- a) Al Comité Anti-Acoso sexual y Acoso por razón de sexo (CAAS).
- b) La Dirección de Recursos Humanos.
- c) La representación sindical.
- d) Canal de denuncias página web municipal .

Se informará a la plantilla del acceso al canal de denuncia habilitado por el Ayuntamiento así como de su funcionamiento.

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

Si la persona denunciada coincide con la persona encargada de recibir la denuncia, la persona denunciante podrá comunicar esta situación a cualquiera de los órganos arriba mencionados para que actúen y aseguren que la tramitación de la denuncia la realice la persona suplente u otra que no tenga implicación en el caso.

Cuando el órgano destinatario no sea el CAAS, al recibir la denuncia, tiene el deber de trasladarla inmediatamente al CAAS.

5.- Las personas que componen los órganos receptores o destinatarios de la denuncia quedan obligadas por un deber de silencio y confidencialidad, relativo a los hechos de los que tengan



Ajuntament d'Altea

conocimiento y a la identidad de las personas implicadas en aquellos, compromiso que asumirán por escrito, para ello se puede utilizar el modelo de confidencialidad que se encuentra en el Anexo IV del presente documento. La documentación relacionada con la denuncia o la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de ambas partes o a requerimiento de la autoridad judicial.

6.-Para garantizar el tratamiento reservado de los datos, desde la recepción de la comunicación, el CAAS custodiará toda la documentación generada, en la cual las partes implicadas serán identificadas a través de códigos numéricos.

7.- El CAAS partirá siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación o denuncia de los hechos, sin perjuicio del resultado de las actuaciones e investigación que se lleven a cabo en el marco del procedimiento.

8.- Para garantizar la protección y el derecho de la víctima a preservar su salud el CAAS pondrá a disposición de la víctima, inmediatamente, en caso necesario, atención médica, psicológica y social, y jurídica a través de medios propios del Ayuntamiento de Altea.

Artículo 12. Composición del CAAS.

1. EL CAAS estará formado por **cuatro personas, y sus suplentes**, quienes serán elegidas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de entre sus componentes:

- Personal técnico de RRHH (titular y suplente)
- Asesor/a Jurídica de los Servicios Sociales y suplente
- 2 Representantes Sindicales de la plantilla y suplentes

Todas las personas integrantes del CAAS serán nombradas por el Ayuntamiento de Altea mediante el procedimiento habitual. La presencia de mujeres y hombres en el CAAS se ajustará al principio de presencia equilibrada en la medida de lo posible.

2.- Todas las personas integrantes del CAAS acreditarán formación específica en materia de género, igualdad de mujeres y hombres y no discriminación, prevención y actuación en supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, delitos y conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral mínimo de 30 horas, en el momento de la constitución del CAAS, o compromiso de realizarlo en el plazo de seis meses.



Ajuntament d'Altea

3.- Las personas integrantes del CAAS deberán acreditar mediante declaración jurada que no han estado expedientadas previamente, en esta u otra organización, por ningún comportamiento que suponga acoso sexual o por razón de sexo o conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, y que no han recibido condena o están siendo investigadas en sede judicial por ningún comportamiento que suponga violencia de género ni delitos contra la integridad moral o la libertad sexual⁶. También deberán aportar el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual. A efectos de cumplir los requisitos enunciados, deberá cumplimentarse el modelo de declaración responsable que se encuentra en el Anexo IV de este Protocolo.

4.- Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, aplicables a las personas que formen parte del CAAS serán las siguientes⁷:

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél.
- Tener un vínculo matrimonial o asimilable o parentesco por consanguinidad con cualquiera de las personas interesadas.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectadas por la investigación.
- Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

En los supuestos en los que una de las personas integrantes del CAAS quedara excluida de intervención, por causa de abstención o recusación, el Ayuntamiento de Altea procederá al nombramiento de la persona que la sustituya, de entre las personas suplentes que forman parte del Comité, o análoga procedencia técnica.

Artículo 13. Funciones del CAAS en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El CAAS es un órgano técnico y especializado con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Sus funciones en estos supuestos son los siguientes:

6 A efectos del presente protocolo la definición de violencia de género utilizada es la adoptada por el Convenio de Estambul. Así, por violencia de género se entiende toda violencia ejercida sobre las mujeres por el hecho de serlo: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada.

7 Para la realización de esta lista se ha tomado como referencia y adaptado el contenido de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público



Ajuntament d'Altea

1.- Recepción de las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo que sean presentadas. Del enunciado anterior no se debe inferir que corresponde a la persona denunciante realizar dicha clasificación, pues es función del CAAS diferenciar entre las distintas conductas prohibidas en el presente protocolo.

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

- a) Investigación de los supuestos, a fin de verificar hasta qué punto hay indicios en una denuncia o reclamación para proponer, si procede, las medidas cautelares 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 CAAS, 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 CAAS y por idénticas causas.
- f) Elaboración de un informe sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento o de apertura de expediente disciplinario y, si procede, presentación de denuncia ante los órganos del Orden Jurisdiccional Penal. El informe se elevará al órgano con potestad sancionadora en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al que el CAAS haya recibido la reclamación o denuncia. El contenido del informe y la propuesta serán objeto de acuerdo por parte de las personas que componen el CAAS.

3.- Para llevar a cabo estas funciones el CAAS 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.

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 13 bis. Funciones del CAAS en los supuestos de delitos y conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

El CAAS es también el órgano encargado de la recepción de denuncias en los supuestos de delitos y conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual. Para esta situación se prevé un funcionamiento distinto que configura las funciones del comité de la siguiente forma:

- 1.- Recepción de las denuncias en materia de delitos y conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual que sean presentadas. Del enunciado anterior no se debe inferir que corresponde a la persona denunciante realizar dicha clasificación, pues es función del CAAS diferenciar entre las distintas conductas prohibidas en el presente protocolo.
- 2.- Envío urgente del contenido de la denuncia a la fiscalía o a la jurisdicción correspondiente en el caso de identificar en los hechos denunciados indicios de carácter delictivo, atendiendo a lo expuesto en los artículos 2 y 3 del presente protocolo, así como del Anexo II del mismo.
- 3.-Continuación de la investigación conforme a lo establecido en el artículo anterior, el órgano deberá mantener en estos supuestos las garantías para las partes descritas en el presente protocolo.
- 4.-Propuesta de apertura de expediente disciplinario o de archivo del expediente en atención a si los hechos, independientemente de si constituyen o no un ilícito penal, pueden ser considerados conductas inapropiadas dentro del entorno del Ayuntamiento de Altea conforme a lo dispuesto en los convenios y acuerdos de aplicación, el presente protocolo y en el Estatuto Básico del Empleado Básico en materia de Régimen disciplinario (Título VII).
- 5.- Para llevar a cabo estas funciones el CAAS 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 delitos y conductas inapropiadas contrarias a libertad sexual y a la integridad moral

Artículo 14. Funcionamiento del CAAS.

- 1.- Se designará de entre la/s persona/s que represente/n al Ayuntamiento de Altea del departamento de Recursos Humanos a aquella que ejercerá las funciones de Presidencia del CAAS en las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo, delitos y conductas inapropiadas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual.



Ajuntament d'Altea

2.-De igual modo se designará de entre la/s persona/s que forme/n parte de la representación sindical del Ayuntamiento de Altea, a aquella que ejercerá las funciones propias de la Secretaría del CAAS y que actuará como fedatario o fedataria de todas las actuaciones del CAAS.

3.- Corresponden a la Presidencia las funciones siguientes:

- La custodia del canal de denuncias de la web municipal. Custodia que podrá delegar, por causa justificada, en cualquiera de las personas que conforman el CAAS.
- 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 el CAAS 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 CAAS y, en su caso, a las personas a quienes el CAAS tenga que dar audiencia.
- La redacción de las actas de las reuniones del CAAS.

5.- Las actas, para su aprobación, si procede, se leerán siempre en el acto de la reunión y no se podrán enviar o transmitir a las personas que componen el CAAS 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 a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Altea. Las personas que componen el CAAS 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 CAAS pueden solicitar de la Secretaría del CAAS la expedición del correspondiente testimonio escrito en el que consten los acuerdos literales a que ha llegado al CAAS y la fecha de los mismos.

8.- Las actas serán firmadas por todas las personas que componen el CAAS. Quien ejerza la Secretaría del CAAS tendrá el deber de asegurarse que así sea.



Ajuntament d'Altea

9.- El CAAS actuará siempre en pleno.

10.- Las personas que componen el CAAS pueden, si lo desean, manifestar y razonar su punto de vista ante el CAAS. 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 y secreta.

11.- Los acuerdos en el seno del CAAS se aprueban por mayoría simple.

12.- En todo aquello no previsto en el presente Protocolo, será aplicable la legislación vigente.

Artículo 15. Del procedimiento ante el CAAS.

Serán partes en el procedimiento, la **persona denunciante**, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la **victima**, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso o contraria a la libertad sexual o la integridad moral pudiendo coincidir o no con la persona denunciante; la **persona denunciada**, las personas que intervengan en calidad de testigos; el **CAAS**, que es el órgano que se establece para la atención e investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes, y el **órgano con competencia sancionadora del Ayuntamiento de Altea**, que es el encargado de adoptar las medidas cautelares y las medidas resultantes del proceso.

1.- Una vez que el CAAS haya recibido la denuncia, se dará traslado a la Presidencia del CAAS, con el fin de convocarlo, en un plazo máximo de dos días hábiles, para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

El CAAS establecerá el desarrollo del procedimiento en un plazo máximo de diez días hábiles, atendiendo a las siguientes pautas:

- En los primeros dos días hábiles, el CAAS:
 - Valorará los posibles motivos de abstención o recusación, si corresponde.
 - Valorará si se está ante un caso de Acoso sexual/Acoso por razón de sexo o si se trata de una conducta con indicios de ser un delito contra la integridad moral o la libertad sexual.
 - Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladará esa necesidad al órgano instructor/sancionador del Ayuntamiento de Altea para que, adopte las medidas cautelares oportunas con la mayor brevedad posible, tal y como se establece en el art. 20 del presente protocolo. En todo caso, las



Ajuntament d'Altea

medidas cautelares deben adoptarse con la rapidez suficiente para permitir que, con posterioridad a dicha decisión, se pueda llevar a cabo el resto del proceso de investigación dentro del plazo máximo establecido.

- En el caso de tratarse de supuestos con indicios de ser delitos contra la integridad moral o la libertad sexual, trasladará de forma urgente los hechos denunciados a la Fiscalía o jurisdicción correspondiente y, continuará con la investigación para evaluar si ha tenido lugar la infracción de lo dispuesto en el presente protocolo, convenio colectivo de aplicación o el Estatuto Básico del Empleado Público.
- Se notificará por escrito a las partes el inicio del proceso de investigación, se les comunicarán las medidas cautelares adoptadas y se les citará para realizar las entrevistas iniciales.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación; informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tengan acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes del CAAS, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Recabará cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Seguirá este orden de las entrevistas, en la medida de lo posible:
 1. Denunciante
 2. Persona denunciada
 3. Testigos
- Garantizará el derecho de defensa⁸ de toda persona acusada al informarla de los hechos denunciados que han dado lugar a la investigación.

⁸En consonancia con lo establecido por la sentencia STSJ BAL 237/2023, de 13 de febrero de 2023, en el que explica el derecho de defensa según el Convenio 158 OIT.



Ajuntament d'Altea

- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervenientes, quedarán en poder del CAAS.

Finalizada la instrucción en un plazo máximo de **diez días hábiles**, el CAAS redactará en un plazo máximo de **tres días hábiles** un informe sobre el supuesto acoso investigado. En el informe se indicará de forma sucinta las partes implicadas a través de la correspondiente codificación; las actuaciones realizadas y fecha de realización; las medidas cautelares adoptadas y/o propuestas, así como las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará al órgano con competencia sancionadora del Ayuntamiento de Altea a que adopte alguna o varias de las siguientes medidas:

- **Propuesta de apertura de expediente disciplinario a la persona agresora:** con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se propongan el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.
- **Comunicación a la Fiscalía o a la Jurisdicción correspondiente:** En el caso de que durante la investigación de los hechos de acoso sexual o por razón de sexo y conductas inapropiadas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, se estime que además de constituir una infracción en el entorno laboral, existen indicios de que la conducta pueda ser delictiva, se dará trasladará, con carácter urgente, del informe realizado a la Fiscalía o a la Jurisdicción correspondiente.
- **Sobreseimiento o archivo del expediente:** si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en el presente Protocolo o de delitos y conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual. En caso de que los hechos sean constitutivos de otros tipos de acoso o conductas inapropiadas no recogidas en el presente Protocolo, el informe deberá ser derivado al organismo o comité correspondiente en la organización.



Ajuntament d'Altea

Si se cierra el expediente, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada podrá solicitar el traslado, sin que suponga un detrimiento en sus condiciones laborales.

Si se cierra el expediente con expresa declaración sobre la mala fe de la persona denunciante podrá incoársele expediente disciplinario.

- **Mantenimiento o adopción de las medidas cautelares:** en el supuesto en que, la investigación del CAAS dé lugar al sobreseimiento o archivo del expediente de una conducta contraria a la libertad sexual o a la integridad que ha sido trasladada a las autoridades competentes por contener indicios de carácter delictivo, se mantendrán o adoptarán medidas cautelares con el objetivo de evitar el contacto entre las personas implicadas, hasta que exista una resolución por la vía correspondiente.
- **Adopción de medidas preventivas y/o sensibilización:** Independientemente del resultado de la investigación, tras la finalización de la misma se adoptarán medidas de prevención y/o sensibilización con el objetivo de recordar la importancia de la evitación de las conductas prohibidas en el presente protocolo. Entre las medidas preventivas, se puede incluir dar publicidad a las sanciones adoptadas como resultado del correcto funcionamiento del CAAS, siempre y cuando se respeten los principios de intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- **Evaluación del sistema de prevención:** En el caso de que la investigación confirme la existencia de un caso de acoso sexual o por razón de sexo, o de conductas contrarias contra la integridad moral y la libertad sexual se deberá estudiar las circunstancias que han posibilitado que tenga lugar y proponer cambios al sistema de prevención de riesgos del Ayuntamiento de Altea con el objetivo de evitar que vuelva a suceder.

El CAAS elevará su informe al órgano con competencia sancionadora del Ayuntamiento de Altea y lo comunicará a las partes afectadas. El órgano con competencia sancionadora del Ayuntamiento de Altea tiene un plazo de 48 horas para resolver acerca de las sanciones que serán aplicadas.

Se entregarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada, en el caso de que no coincidiera con la persona denunciante, a la persona denunciada, y al órgano con competencia sancionadora del Ayuntamiento de Altea

Tanto la fase de instrucción como la redacción del informe, tendrá una duración máxima de quince días hábiles.



Ajuntament d'Altea

Finalmente, el CAAS supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso sexual y por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. El órgano con competencia sancionadora del Ayuntamiento de Altea informará al CAAS de la apertura de expediente, o del archivo en su caso, de la imposición de las medidas disciplinarias, y de las fechas en las que se hacen efectivas.

Artículo 16. Deberes de secreto y discreción profesional.

1.- De conformidad con el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales las personas responsables y encargadas del tratamiento de datos, así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de confidencialidad al que se refiere el artículo 5.1.f) del Reglamento (UE) 2016/679.

Este deber de secreto se refiere especialmente a:

- Las deliberaciones del CAAS.
- 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 del CAAS, en su caso.
- Toda la información relacionada con cualquier queja o denuncia interpuesta en el Ayuntamiento de Altea.

Artículo 17. La apertura de expediente disciplinario.

1.- El procedimiento disciplinario se substanciará de acuerdo con la normativa aplicable, en función del tipo de relación de la persona denunciada con el Ayuntamiento de Altea.

2.- En el caso de tratarse de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la integridad moral y libertad sexual, el CAAS trasladará inmediatamente, tras la investigación, a la persona u órgano con competencias disciplinarias el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria, desarrollada en relación con dicha reclamación o denuncia.



Artículo 18. Tipificación.

El acoso sexual o por razón de sexo y conductas contra la integridad moral y la libertad sexual constituyen según la normativa laboral y administrativa aplicable⁹, **infracciones graves o muy graves** y, de acuerdo con la tipificación legal, constituyen **delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal con penas recogidas en el código penal y cuya aplicación pertenece a la jurisdicción correspondiente**.

El acoso sexual de intercambio o chantaje sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, delitos o conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, o contra una persona que haya colaborado en la investigación, constituyen una falta muy grave.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo, o conductas contrarias contra la libertad sexual y la integridad moral.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad (física, psíquica o sensorial).
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médica mente acreditadas.

⁹art 8.13 y art 8.13 bis Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS); y Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público. En torno al procedimiento sancionador art 51.2 LISOS: El procedimiento sancionador, común a todas las Administraciones públicas, se ajustará a lo previsto en la LISOS y en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.



Ajuntament d'Altea

- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso o conducta contraria a la libertad sexual o integridad moral se produzca durante el proceso de selección o promoción de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que se mantenga la conducta ofensiva tras haberse activado el protocolo o, en su caso, tras haber sido resuelto mediante el procedimiento descrito en el mismo.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que se la persona que ejerza la conducta tenga un nivel jerárquico o de responsabilidad mayor que el de la persona que la recibe, o tenga capacidad de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la relación laboral.
- Que la víctima se encuentre en situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becaria o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las sanciones para aplicar serán las establecidas en el cuadro de sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 96 del Estatuto Básico del Empleado Público. Entre las sanciones se prevén las siguientes:

- Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves
- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
- Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.



Ajuntament d'Altea

- Apercibimiento.

En los casos en que la sanción impuesta no implique el despido de la persona agresora, el Ayuntamiento de Altea obligará a que la misma asista a cursos de formación en materia de igualdad, y específicamente en materia de sensibilización ante el acoso sexual, por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral y aplicará medidas para separar físicamente a las personas implicadas.

Artículo 19. Medidas cautelares.

Una vez iniciado el procedimiento, en los dos primeros días (desde la presentación de la denuncia) y, en todo caso, antes de proceder a notificar a las partes implicadas, si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infijirse a la víctima y en atención a la protección de los derechos de esta, el CAAS propondrá al órgano pertinente del Ayuntamiento de Altea la adopción de medidas cautelares, con el objetivo de cesar inmediatamente la posible situación de acoso o delitos y conductas contra la integridad moral o libertad sexual existente.

Estas medidas pueden incluir, sin ser una lista exhaustiva:

- El cambio de unidad, servicio, departamento o grupo.
- La reordenación del tiempo de trabajo.
- El cambio de ubicación.
- El cambio de actividad.
- Suspensión de empleo.

Para tomar cualquier medida cautelar, con el objetivo de separar a las partes implicadas, será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona agresora y el y el órgano administrativo correspondiente que pueda ejercer la potestad sancionadora del Ayuntamiento de Altea¹⁰ facilitará, en todo momento, que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible.

En aquellos supuestos en que, la investigación del CAAS dé lugar al sobreseimiento o archivo del expediente de una conducta contraria a la libertad sexual o a la integridad que ha sido trasladada a las autoridades competentes por contener indicios de carácter delictivo, se

¹⁰Artículo 127 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP)



Ajuntament d'Altea

mantendrán o adoptarán medidas cautelares con el objetivo de evitar el contacto entre las personas implicadas, hasta que exista una resolución por la vía correspondiente.

Las medidas cautelares se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

Las medidas cautelares no pueden suponer un perjuicio permanente ni definitivo en las condiciones laborales de las partes implicadas, su aplicación es temporal y debe cesar en cuanto se haya dado por terminado el procedimiento de instrucción y el órgano con competencias sancionadoras haya decidido la resolución del mismo.

CAPÍTULO V: DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

Artículo 20. 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.

Son derechos específicos de las personas afectadas en el procedimiento descrito, los siguientes:

- Ser citadas y escuchadas sin revictimización.
- Recibir información de las medidas cautelares adoptadas.
- Recibir información del estado del proceso y del resultado de las actuaciones.
- Recibir medidas de apoyo psicológico y acompañamiento.

Son derechos específicos de las personas denunciadas en el procedimiento descrito, los siguientes:

- Recibir información de la reclamación o denuncia.



Ajuntament d'Altea

- Ser debidamente citada y escuchada.
- El respeto a su presunción de inocencia.
- Recibir información de las medidas cautelares adoptadas.
- Recibir información de la resolución definitiva del proceso.
- Los inherentes a su condición de parte interesada en caso de incoarse un procedimiento disciplinario.

Artículo 21. Derecho de las partes a recibir acompañamiento.

Tanto la persona que formula la denuncia y la persona denunciada tienen derecho a hacerse acompañar por cualquier persona de su elección, perteneciente o no al personal del Ayuntamiento de Altea o a la Representación Legal, siempre y cuando se comprometan por escrito mediante un compromiso de confidencialidad como en el mostrado en el Anexo V del presente documento.

Artículo 22. Derecho de las partes a actuar por vías externas.

Sirva el presente artículo para reconocer el derecho a las partes de actuar por vías externas distintas a las explicadas en el presente protocolo, bien sea a través de la denuncia ante la Inspección de trabajo y de la Seguridad Social, o a través de la vía civil, laboral o penal o de cualquier otro tipo, de acuerdo con lo establecido en el derecho a la tutela judicial efectiva recogido en el art. 24 de la Constitución Española.

Artículo 23. Medidas de restauración del daño a la víctima.

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, delitos o conductas inapropiadas contra la integridad moral y la libertad sexual, el CAAS propondrá al órgano con competencia sancionadora del Ayuntamiento de Altea la adopción de las siguientes medidas restaurativas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona afectada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona afectada, para que no sufra ningún tipo de presión, consecuencias o revancha.



Ajuntament d'Altea

Deberán ser tenidos en cuenta los derechos enunciados en el art. 40 de la LO 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual:

- “1. Las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.
2. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad.
3. La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo se realizará en los términos establecidos en el artículo 37.

De la misma forma, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el art. 38 de la LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual:

“Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho [...] a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, a la extinción del contrato de trabajo y a la consideración de ausencias justificadas, aquellas que sean motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales.”

Artículo 24. Protección y garantía de indemnidad.

Para asegurar el principio de protección ante represalias por la participación de buena fe en los procedimientos contenidos en este protocolo, el Ayuntamiento de Altea se asegurará de que las personas reclamantes por considerar que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo,



Ajuntament d'Altea

delitos y otras conductas contra la integridad moral o libertad sexual, o 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 comité investigador, o 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 CAAS.

Artículo 25. Protección y garantías para testigos.

Se garantiza la protección frente a represalias de las personas que participan en calidad de testigos en el procedimiento. En consecuencia, serán consideradas infracciones graves el ataque a las personas mencionadas motivado por su participación en el procedimiento.

Artículo 26. Protección y garantías para el CAAS.

El Ayuntamiento de Altea tiene contratado un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubre la eventual responsabilidad civil en la que puedan incurrir las personas que componen el CAAS, o los daños que puedan sufrir como consecuencia del ejercicio de sus funciones en el ámbito funcional de dicho Comité, salvo para los supuestos en que se haya actuado con dolo.

Artículo 27. Obligaciones de la representación legal y sindical

La representación legal y sindical del personal del Ayuntamiento de Altea tiene como deber realizar declaraciones claras sobre el carácter inapropiado de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y delitos o conductas contrarias a la integridad moral y libertad sexual, para ello participaran en la toma de medidas de sensibilización del personal.

La representación legal y sindical tiene que comunicar en un plazo máximo de 48 horas al Ayuntamiento de Altea aquellos comportamientos o conductas de los que tenga conocimiento que puedan propiciar el acoso sexual o razón de sexo y delitos o conductas contrarias a la integridad moral y libertad sexual.

La representación legal y sindical del personal del Ayuntamiento de Altea, deberá proporcionar información y asesoramiento al personal que así lo requiera, sobre el tema del presente



Ajuntament d'Altea

Protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y delitos o conductas contrarias a la integridad moral y libertad sexual.

Artículo 28. Derechos de acompañamiento y/o representación de la representación sindical

Se reconoce el derecho de la representación legal y sindical del personal del Ayuntamiento de Altea a acompañar y representar a las partes implicadas en el procedimiento, siempre que exista consentimiento expreso de las últimas y se cumpla con el derecho de confidencialidad.

El Ayuntamiento de Altea reconoce el papel de las organizaciones sindicales por lo que respecta a la representación y/o acompañamiento, 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, siempre que se respeten el principio de confidencialidad de las actuaciones.

Artículo 29. Obligaciones de la organización

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 en un plazo máximo **de 48 horas** a los órganos competentes sobre cualquier posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, delitos o conductas contrarias a la integridad moral y libertad sexual 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.

La Dirección de personal del Ayuntamiento de Altea, deberá proporcionar información y asesoramiento al personal que así lo requiera, sobre el tema del presente Protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso sexual o por razón de sexo, delitos o conductas contrarias a la integridad moral y libertad sexual.

Artículo 30. Responsabilidad de las y los empleados públicos

Se reconoce la responsabilidad de las y los empleados públicos a contribuir a la evitación de conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual. A tales efectos, se reconoce específicamente la responsabilidad de asegurar que su conducta no es ofensiva en los términos establecidos en el



Ajuntament d'Altea

presente protocolo, comunicar aquellas conductas que lo sean y de las que hayan sido testigos, y a informar a las víctimas de tales conductas sobre el presente protocolo, los canales de denuncia y procedimientos existentes.

CAPÍTULO VI: MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 31. Medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Con el objeto de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, o situaciones potencialmente constitutivas de los mismos, se establecerán las siguientes medidas:

- Divulgación y comunicación del Protocolo a todo el personal, mediante envío de correo electrónico. Igualmente se informará de este Protocolo al personal de nuevo acceso.
- Se realizarán campañas informativas periódicas dirigidas al personal.
- Incluir la prevención, actuación y erradicación de casos de acoso sexual y por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual en el programa de formación de la administración.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Incluir el acoso sexual, por razón de sexo y las conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en la evaluación de riesgos psicosociales.
- Incluir la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todo el personal.
- Cuando se detecten conductas inapropiadas en un determinado contexto o equipo de trabajo, la Dirección de personal del Ayuntamiento de Altea se dirigirá inmediatamente a la persona o personas responsables a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.



Ajuntament d'Altea

El Ayuntamiento de Altea 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, delitos y conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, al personal, 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 del personal. Entre ellas, promoverá la formación en igualdad y específica en acoso sexual y acoso por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, adhiriéndose a los planes formativos de otras organizaciones y valorando positivamente a las personas que cuenten con formación específica en esta materia en el acceso o la promoción en la organización.

En caso de tener conocimiento de una situación con claros indicios de acoso sexual, por razón de sexo, delitos y conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual y que la persona afectada decida no presentar denuncia, se respetará el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas y de los documentos e información aportados y se tomarán medidas preventivas, de sensibilización y/o formación. De la misma forma, en el caso de que se haya presentado una queja o denuncia por acoso sexual o por razón de sexo o conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, y tras la investigación, el expediente sea archivado, se aplicarán medidas preventivas de sensibilización y/o formación.

CAPÍTULO VII: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 32. Evaluación y seguimiento del protocolo

El CAAS se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones incluyendo las medidas adoptadas y el número de casos archivados y no archivados, que será entregado a la Dirección de personal del Ayuntamiento de Altea y del que se dará publicidad a la totalidad del personal. El citado informe deberá estar anonimizado y deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.



Ajuntament d'Altea

Con la misma periodicidad se realizará un cuestionario al personal para conocer el grado de satisfacción y confianza depositada en el CAAS con el fin de modificar aquellos obstáculos que puedan estar evitando la denuncia de casos.

Siempre que una investigación confirme la existencia de un caso de acoso sexual o por razón de sexo, o de conductas contrarias contra la integridad moral y la libertad sexual se deberán de estudiar las circunstancias que han posibilitado que tenga lugar y proponer cambios en el sistema de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Altea con el objetivo de evitar que vuelvan a suceder

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Difusión e información.

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que integran el personal, se incorporará y mantendrá **un apartado en la intranet del Ayuntamiento de Altea** dedicado a la difusión de información sobre la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, procedimiento que debe seguirse como garantía de funcionamiento del presente Protocolo.

Para ello, se llevará a cabo la elaboración de una guía, destinada a todo el personal, 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, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación.

Se dispone que todas las personas con responsabilidad jerárquica superen una formación mínima de 8 horas en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual, para la mejor detección de estos supuestos, ya que es una de sus responsabilidades.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión.

1.-El presente Protocolo se incorpora en el III Plan de Igualdad y se aprueba por unanimidad de la Comisión Negociadora, en Altea, el 16 de diciembre de 2024.



Ajuntament d'Altea

2.- El presente Protocolo **entrará en vigor el día 1 de enero de 2025**, tras haber sido registrado previamente en el Registro de Planes de Igualdad y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (Resolución de 13 de Julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública) **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 de Altea, al objeto de dar efecto al presente Protocolo, en un plazo de seis meses desde la aprobación del mismo.

4.-Tras su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y su posterior registro, el Protocolo se presentará al Pleno Municipal para su ratificación.



ANEXO I. LISTAS DE EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En el presente anexo se presentará una lista no exhaustiva de ejemplos de conductas que pueden ser consideradas acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como una lista de ejemplos de manifestaciones de las mismas conductas en el ámbito digital con el objetivo de ayudar a esclarecer ambas figuras¹¹.

En primer lugar, cabe destacar que ambos tipos de acoso pueden darse en al menos las siguientes modalidades:

- Acoso horizontal: cuando las personas implicadas se encuentran en el mismo nivel jerárquico
- Acoso vertical: cuando las personas implicadas se encuentran en distinto nivel jerárquico. En ese último caso, existen también dos formas distinguibles:
 - Vertical-Descendente: Cuando la persona agresora ostenta un nivel jerárquico superior al de la víctima.
 - Vertical-Ascendente: cuando la persona agresora ostenta un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

¹¹ Las listas han sido configuradas en atención a la bibliografía consultada:

-Subdirección General para el Emprendimiento, la igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. (2023). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia.* Instituto de las mujeres.

-Instituto Andaluz de la Mujer. (2023). *Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse.* Instituto Andaluz de la Mujer.

-Diputación de Castellón. (2022). *Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.* Diputación de Castellón.

-Consejo General del Poder Judicial. (2016). *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial.* Consejo General del Poder Judicial.

-Universitat Jaume I. (2023). *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante los supuestos de violencia, acoso y discriminación en la Universitat Jaume I.* Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I.

-Emakunde. (2021). *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.* Emakunde.



Acoso sexual

Por tipos de acoso sexual podremos entender, al menos:

- **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual (“quid pro quo”):** cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, para tomar una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. Este implica un abuso de poder, de tal forma que, se considerarán sujetos activos de este tipo de acoso todas aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral.
- **Acoso sexual ambiental:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este, la condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros o las compañeras de trabajo, así como terceras personas, relacionadas de alguna manera con el Ayuntamiento de Altea.
- **Acoso de segundo orden:** Las represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en las investigaciones o hacia cualquier persona que manifieste rechazo o se oponga a este tipo de conductas.

Entre las **conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual** se nombran, a título de ejemplo y sin carácter excluyente, las siguientes:

- Conductas verbales:
 - Insinuaciones sexuales molestas.
 - Proposiciones o presión para realizar actividades sexuales.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - Invitaciones impudicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, en ocasiones a cambio de mejoras de las condiciones de trabajo.
 - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
 - Uso de formas denigrantes y obscenas para dirigirse a las personas.



Ajuntament d'Altea

- Flirteos ofensivos.
 - Indirectas o comentarios insinuantes o sexuales obscenos.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados, cartas o mensajes de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
 - Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual o condición sexual de la persona.
 - El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, aunque la amenaza implícita o explícita no se llegue a cumplir de forma efectiva. El condicionamiento puede referirse al acceso al empleo, a la condición de empleo, al mantenimiento del mismo, etc.
 - Ofrecimiento de recibir recompensas por someterse a requerimientos de carácter sexual.
 - Ofrecimiento de recibir represalias si no se somete a requerimientos de carácter sexual.
 - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
-
- Conductas no verbales:
 - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
 - Exhibición de objetos o escritos de contenido sexualmente explícito.
 - Silbidos, miradas o gestos obscenos o libidinosos que incomoden.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
 - Observación clandestina de personas en lugares reservados, como en los servicios o vestuarios.
 - Conductas exhibicionistas.
-
- Comportamientos físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - Abrazos o besos no deseados.
 - Acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.



Ajuntament d'Altea

- Tocar intencionadamente los órganos sexuales.
- Rozamientos, frotamientos, pellizcos, masajes o palmaditas no deseados.
- Agresiones físicas.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo puede manifestarse de distintas formas, si bien siempre deberá atenderse a su carácter discriminatorio hacia el sexo o el género de la persona y a su carácter reiterativo. De modo general, podemos nombrar las siguientes casuísticas:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Cualquier trato desfavorable, discriminatorio o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- El trato desfavorable a los hombres con motivo de su paternidad, o tras ejercer su derecho a la conciliación, excedencias para el cuidado de criaturas y familiares.
- El ataque a una trabajadora, ridiculizando sus capacidades, habilidades o potencial intelectual por razón de sexo.
- El acoso de segundo orden: las represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en las investigaciones o hacia cualquier persona que manifieste rechazo o se oponga a este tipo de conductas

Son ejemplos de conductas de acoso por razón de sexo, sin carácter exhaustivo ni excluyente, los siguientes:

- Juzgar el desempeño de las personas trabajadoras de forma ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades en función de su sexo.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Uso del humor sexista.
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.



Ajuntament d'Altea

- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona.
- Vigilar de forma extrema y continua a la persona por razón de su sexo.
- Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazar o presionar a las personas que apoyan a la persona acosada
- Denegar o dificultar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Uso de formas ofensivas para dirigirse a la persona por razón de sexo.
- Conductas que pretenden aislar a la persona destinataria: cambiar su ubicación separándola del resto, ignorar su presencia, no dirigirle la palabra, restringir la posibilidad de hablar con la persona al resto de personas, no permitir que la persona se exprese, evitar contacto visual con la persona, eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona, etc.
- Amenazas y agresiones físicas.
- Gritos y/o insultos basados en el sexo o la orientación sexual de la persona.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Manipular la reputación personal o profesional de la persona con rumores o ridiculizaciones.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de sus gestos, voz, apariencia física, discapacidades, poner moteinsultantes, etc.
- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solo con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.



Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito digital

En la actualidad el uso de las tecnologías de la información y la comunicación facilitan la interacción del personal en el espacio virtual, permitiendo con ello que las conductas prohibidas en el presente protocolo puedan tener lugar en el mismo. Si bien en muchos casos la manifestación virtual o digital de las conductas prohibidas será fácilmente detectable, puesto que no difiere en gran medida de lo observable en la realidad, algunas sí son propias de este medio particular. Es por este motivo que a continuación se muestra una lista de ejemplos, sin carácter exhaustivo ni excluyente, de estas conductas:

- Difundir en Internet imágenes de contenido sexual o datos íntimos de la víctima que la puedan avergonzarla o perjudicarla en su entorno de relaciones personales o profesionales.
- Sextorsión: chantajear a la víctima con la difusión de fotografías o vídeos íntimos verdadero o falsos creados con inteligencia artificial.
- Crear páginas web o perfiles en redes sociales para ridiculizar a la víctima.
- Crear perfiles falsos de la víctima, realizando publicaciones que consiguen perjudicar la imagen de la misma.
- Usurpar la identidad de la víctima y hacer comentarios ofensivos en su nombre.
- Acceder a los dispositivos de la víctima para robar información, vídeos, fotos, datos personales, etc.
- Acosar a través de llamadas telefónicas, que bien pueden ser silenciosas o con amenazas, insultos o expresiones intimidatorias, en horas inoportunas.
- Difusión de fotografías o imágenes reales o falsas de la víctima.
- Seguimiento y recopilación de información privada a través de un software especializado (spyware)
- Cyberflashing: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de mensajería.
- Realización de operaciones bancarias por internet, mediante el uso de las tarjetas de la víctima sin su permiso o consentimiento.
- Usurpación de credenciales, contraseñas y cuentas.
- Creación de grupos en redes sociales o foros dedicados a atacar a la víctima.



ANEXO II. TRANSCRIPCIÓN DE LAS CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL CONTENIDAS EN EL TÍTULO VIII DEL CÓDIGO PENAL ESPAÑOL

En el presente anexo se recogen los delitos contra la libertad sexual contenidos en la redacción actual del título VIII del Código Penal español.

Capítulo I: De las agresiones sexuales.

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.
2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.
4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurran las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.
2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.



Ajuntament d'Altea

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.^a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 2.^a Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 3.^a Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.
- 4.^a Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- 5.^a Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- 6.^a Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- 7.^a Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.
3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.



Capítulo II: De las agresiones sexuales a menores de diecisésis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de diecisésis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurran las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.



Ajuntament d'Altea

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la



Ajuntament d'Altea

responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

Capítulo III: Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.
3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.
4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.
5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

Capítulo IV: De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses



Ajuntament d'Altea

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses

Capítulo V: De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
 - b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.
2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias:
- a) Cuando el culpable se hubiera valido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
 - b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.
 - c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.



Ajuntament d'Altea

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiar cualquier actividad o se lucrare con ellas.



Ajuntament d'Altea

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

- a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.
- b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.
- c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.
- d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.
- b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.
- c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
- e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.
- f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.
- g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de



Ajuntament d'Altea

cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.



Ajuntament d'Altea

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.



ANEXO III. FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA

Formulario de denunciante de una posible situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, delitos y otras conductas contra la integridad moral y la libertad sexual:

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

Apellidos y nombre

Vinculación con el Ayuntamiento de Altea(personal funcional, laboral, subcontratado...)

.....
.....

DNI..... Edad Sexo: Mujer Hombre

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

.....

CIRCUNSTANCIAS QUE MOTIVAN LA DENUNCIA

- Ser testigo
- Ser víctima
- Ser superior jerárquico/a de la víctima o del agresor/a
- Otras:
.....
.....

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:

Grupo/ Categoría profesional o puesto:

Nombre de la administración/ empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:



Ajuntament d'Altea

MOTIVOS DE RECUSACIÓN DE MIEMBROS DEL CAAS (SI PROCEDE)

Indicar la persona y los motivos de recusación oportunos.

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

(Firma)

....., 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)

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



ANEXO IV. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD

(Nombre y Apellidos) _____, contando con la designación del Ayuntamiento de Altea para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y libertad sexual que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informada/o por el Ayuntamiento de Altea de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Y en prueba de conformidad, firma:

En a de de



ANEXO V. 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, a de de



ANEXO VI. MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE DEL COMITÉ ANTI-ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Dña/D. _____, con D.N.I. _____, con dirección en _____, teléfono _____ y correo electrónico _____, manifiesta, como miembro del Comité Anti-Acoso sexual o por razón de sexo designado por el Ayuntamiento de Altea, que:

1. No ha estado expedientada/o previamente, en esta u otra organización, por ningún comportamiento que suponga acoso sexual o por razón de sexo u otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual.
2. No ha recibido condena o está siendo investigada/o en sede judicial por ningún comportamiento que suponga violencia de género¹².
3. Aporta el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual.
4. Se compromete a cumplir los requisitos de formación mínima en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo, delitos y otras conductas contrarias a la integridad moral y la libertad sexual

Esta declaración se emite con el fin de cumplir con los requisitos necesarios para formar parte del Comité Anti-Acoso sexual o por Razón de Sexo.

Declaro bajo mi responsabilidad la veracidad de la presente declaración, comprometiéndome a informar inmediatamente cualquier cambio en mi situación en relación con los aspectos mencionados anteriormente.

En caso de comprobarse falsedad en esta declaración, me someto a las consecuencias legales correspondientes.

Atentamente, _____ en _____, a _____ de _____ de 202.

Firma:

¹² A efectos del presente protocolo la definición de violencia de género utilizada es la adoptada por el Convenio de Estambul. Así, por violencia de género se entiende toda violencia ejercida sobre las mujeres por el hecho de serlo: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada.