

Protocolo para la  
**Prevención y Actuación**  
frente a **Conductas de Acoso**  
por **Razón de Orientación**  
**Sexual, Identidad y**  
**Expresión de Género y**  
**Características Sexuales**  
en el **Ámbito Laboral**

**Ayuntamiento de Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de  
Alcolea del Río**



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo

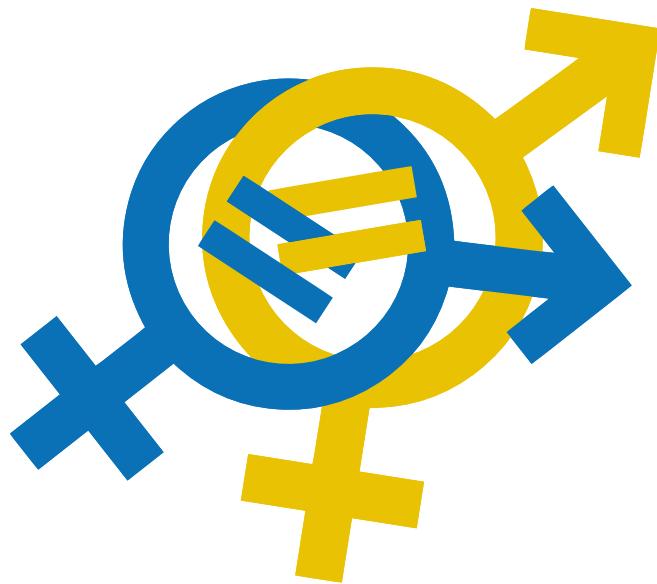




Protocolo para la  
**Prevención y Actuación**  
frente a **Conductas de Acoso**  
por **Razón de Orientación**  
**Sexual, Identidad y**  
**Expresión de Género y**  
**Características Sexuales**  
en el **Ámbito Laboral**

---

**Ayuntamiento de Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de  
Alcolea del Río**



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo



# Índice

- 1 **Contenido y Estructura**
- 2 **Marco normativo**
  - 2.1. **Ámbito internacional**
  - 2.2. **Ámbito europeo**
  - 2.3. **Ámbito estatal**
  - 2.4. **Ámbito autonómico**
- 3 **Declaración de principios**
- 4 **Objetivos generales y específicos**
  - 4.1. **Objetivo general**
  - 4.2. **Objetivos específicos**
- 5 **Ámbito de aplicación**
- 6 **Glosario de términos incluidos en la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**
- 7 **Definición y ejemplos de conductas prohibidas**
- 8 **Sujetos activos y pasivos**
- 9 **Medidas de prevención y sensibilización**
- 10 **Medidas de actuación para casos concretos: procedimiento para la resolución de los posibles conflictos**
  - 10.1. **Cuestiones generales**
    - 10.1.1. **Personas legitimadas para el inicio del procedimiento**
    - 10.1.2. **La Comisión de Investigación y Detección de Conductas**
  - 10.2. **Inicio del procedimiento**
  - 10.3. **Evaluación inicial: admisión a trámite de la queja**
  - 10.4. **El expediente informativo**
    - 10.4.1. **Medidas cautelares**
    - 10.4.2. **Tramitación**
    - 10.4.3. **La investigación**
    - 10.4.4. **Resolución**
    - 10.4.5. **Seguimiento y control**
- 11 **Principios rectores y garantías del procedimiento**
- 12 **Tipificación**
- 13 **Funciones de quienes intervienen en el procedimiento**
  - 13.1. **Competencias de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas**
    - 13.1.1. **Genéricas**
    - 13.1.2. **Específicas**
  - 13.2. **Competencias de la persona instructora**
- 14 **Interpretación, vigencia y revisión**
  - 14.1. **Interpretación**
  - 14.2. **Vigencia y Revisión**
- 15 **Disposiciones adicionales**

# 1 Contenido y Estructura

La estructura y contenido de este protocolo ante situaciones de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género se ajusta a lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas trans y LGTBI, que desarrolla la ley 4/2023, de 28 de febrero, desarrollando los siguientes apartados:

- a. Declaración de principios en la que se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno del Ayuntamiento de Alcolea del Río ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género y características sexuales, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b. **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en el Ayuntamiento, independientemente del vínculo jurídico que las una a éste, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.  
  
También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, empresas proveedoras y clientas, entre otros.
- c. **Principios rectores y garantías del procedimiento:** Normas generales que deben orientar la conducta de las personas que intervienen en el procedimiento.
- d. **Procedimiento de actuación:** el protocolo determina el procedimiento para la presentación de la denuncia, así como el plazo máximo para su resolución.



La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la Comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días laborables acordados y desde que se convoca la Comisión, ésta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

I. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

II. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- e. Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión constituida al efecto.



## 2 Marco normativo

El marco jurídico actual, tanto autonómico como estatal, europeo e internacional, recoge el cambio de visión social hacia las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, en gran medida por el trabajo continuado de sensibilización, información y divulgación de entidades y personas comprometidas.

### 2.1. Ámbito internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) defiende en su artículo 2 los derechos y libertades de que goza toda persona “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2007) se aprobaron para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pudieran “realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento” y, a tal fin, se apelaba a los Estados a garantizar los derechos humanos de las personas LGBTI.

En el ámbito de Naciones Unidas, cabe destacar la adopción el 17 de junio de 2011 de la Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos sobre «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género», que fue la primera de un organismo de la ONU en abordar las violaciones de derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género. En dicha resolución se condena expresamente cualquier acto de violencia en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

También destaca el Informe de la alta comisionada para los Derechos Humanos para documentar las leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia basados en la orientación sexual y la identidad de género de las personas en todo el mundo y la Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas el día 26 de septiembre de 2014, para combatir la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género, que representa un logro muy importante, siguiendo a la Resolución adoptada en junio de 2011.

El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022 (en vigor desde el 25 de mayo de 2023), entiende la violencia en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.





## 2.2. Ámbito europeo

Por lo que se refiere al ámbito comunitario, la igualdad de trato y no discriminación constituye, ya desde el proyecto fundacional, uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea que ha dado lugar a un importante acervo en esta materia.

El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma. Por su parte, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

En este ámbito se han impulsado importantes iniciativas como las directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGTBI), aprobadas por el Consejo de la UE en su reunión del 24 de junio de 2013, o la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

Gran relevancia tiene, por su parte, la Recomendación del Consejo de ministros del Consejo de Europa de medidas para combatir la discriminación por orientación sexual o identidad de género, adoptada el 31 de marzo de 2010.

Además, en el ámbito de la Unión Europea se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo; y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones que defender expresamente por parte de la representación legal de trabajadores y trabajadoras. En su artículo 13 señala que “los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas”.

## 2.3. Ámbito estatal

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española.

El artículo 9.2 dicta que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10 fija la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.

El artículo 14 establece que las y los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 15 recoge que todas y todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes.

El Tribunal Constitucional viene señalando de forma reiterada que entre las prohibiciones de discriminación proscritas por el art. 14 CE ha de entenderse comprendida la discriminación por causa de la orientación sexual. Si bien es cierto que ésta no aparece expresamente mencionada en dicho artículo como uno de los concretos supuestos en que queda prohibido un trato discriminatorio, es indubitablemente una circunstancia incluida en la cláusula cualquier otra condición o circunstancia personal o social a la que debe ser referida la interdicción de la discriminación (STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 3) (SSTC 41/2013, de 14 de febrero, FJ 6). Asimismo, en su STC 176/2008, de 22 de diciembre (FJ 4) lo constata para la condición de transexual.

La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación introduce en su articulado lo siguiente:

El art. 2.1 reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.

El art. 4.3 establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El art. 6 define conceptos como la discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias o el acoso discriminatorio y se ocupa de aclarar términos como discriminación por asociación, por error o la interseccional.

El art. 30 reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o la parte interesada alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, sobre el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, incluye que:

Las y los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La misma Ley en su artículo 15, sobre principios de la acción preventiva, dicta que el o la empresaria aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- ▣ Evitar los riesgos.
- ▣ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- ▣ Combatir los riesgos en su origen.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

La citada norma, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con las y los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión, se dicta el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que establece la estructura y contenido de los protocolos para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

El artículo 22 del Código Penal, sobre las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, en su punto 4, dice: “... cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca” y el artículo 510 establece que: “... los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses. Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación a su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía”.

Por otra parte, y de manera más general, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual prevé la obligación de las administraciones públicas de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10).

Finalmente, y tras la publicación de la Ley 4/2023 se producen las siguientes modificaciones, entre otras, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público:

En el primero, el artículo 4.2.c queda redactado en los siguientes términos:

“c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

En el segundo, se modifican las letras h) e i) del artículo 14, sobre los derechos individuales de los empleados públicos, que quedan redactadas de la forma siguiente:

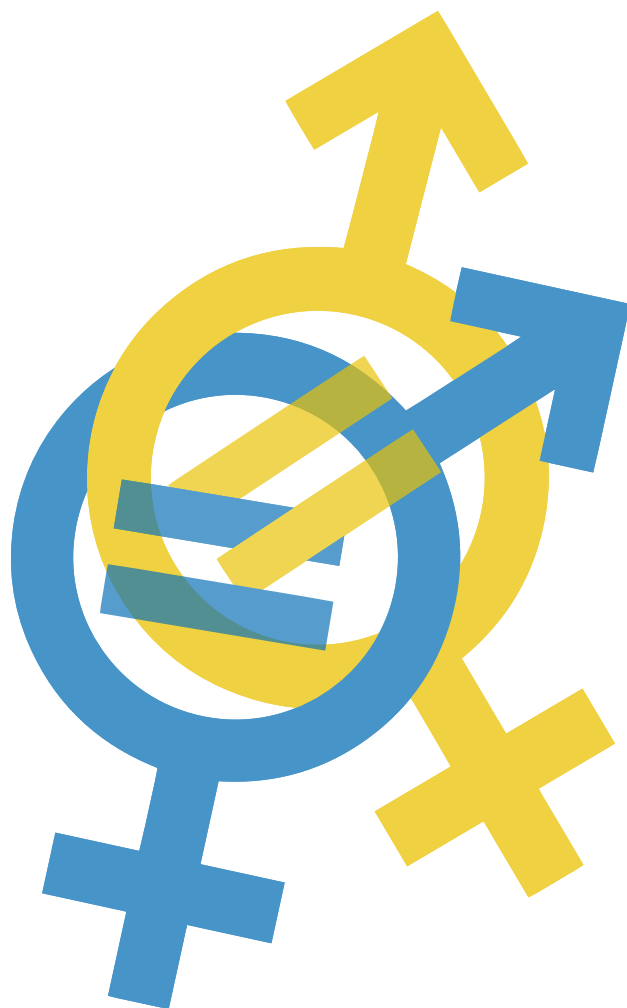
“h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral”.

“i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

## 2.4. **Ámbito autonómico**

El Estatuto de Autonomía para Andalucía contiene, por un lado, en su artículo 14, una cláusula general antidiscriminatoria en la que contempla, entre otras causas odiosas de discriminación, la orientación sexual y, por otro, formula un específico derecho subjetivo de toda persona «a que se respete su orientación sexual y su identidad de género» y, al mismo tiempo, prevé la obligación de los poderes públicos de promover políticas para garantizar su ejercicio (artículo 35). Asimismo, el artículo 37.1.2, proclama como principio rector de las políticas públicas de los poderes de la Comunidad Autónoma la lucha, entre otros aspectos, contra el sexismo y la homofobia, «especialmente mediante la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad». Y, por su parte, el artículo 43.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, proclama el deber de los poderes públicos de Andalucía de establecer políticas que promuevan las acciones necesarias para eliminar la discriminación por opción sexual y transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual.

Por último, la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, sigue, dentro del ámbito de competencias de la Comunidad Autónoma, la misma línea de desarrollo normativo.



### 3 Declaración de principios

La dirección del Ayuntamiento de Alcolea del Río y la representación legal de las personas trabajadoras, a través del consenso alcanzado, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y los derechos fundamentales del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de su organización.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y relación de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –art. 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2. c, d y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las letras h) e i) del artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público; además de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y las leyes autonómicas, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

El acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La dirección del Ayuntamiento de Alcolea del Río y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y, en concreto, el personal de dirección y la representación legal del personal laboral y funcionario, tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad y representación.

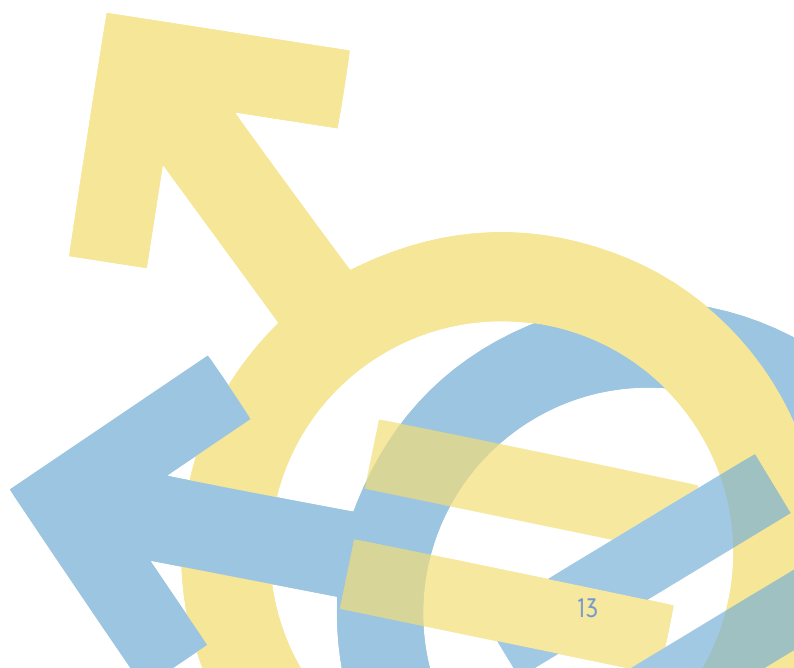


El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo»; del mismo modo, el artículo 95.2. letra b) del Estatuto Básico del Empleado Público, considera falta muy grave “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual”.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

El Ayuntamiento de Alcolea del Río, llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género. En consecuencia, la dirección del Ayuntamiento y la representación sindical, se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática de las conductas discriminatorias en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

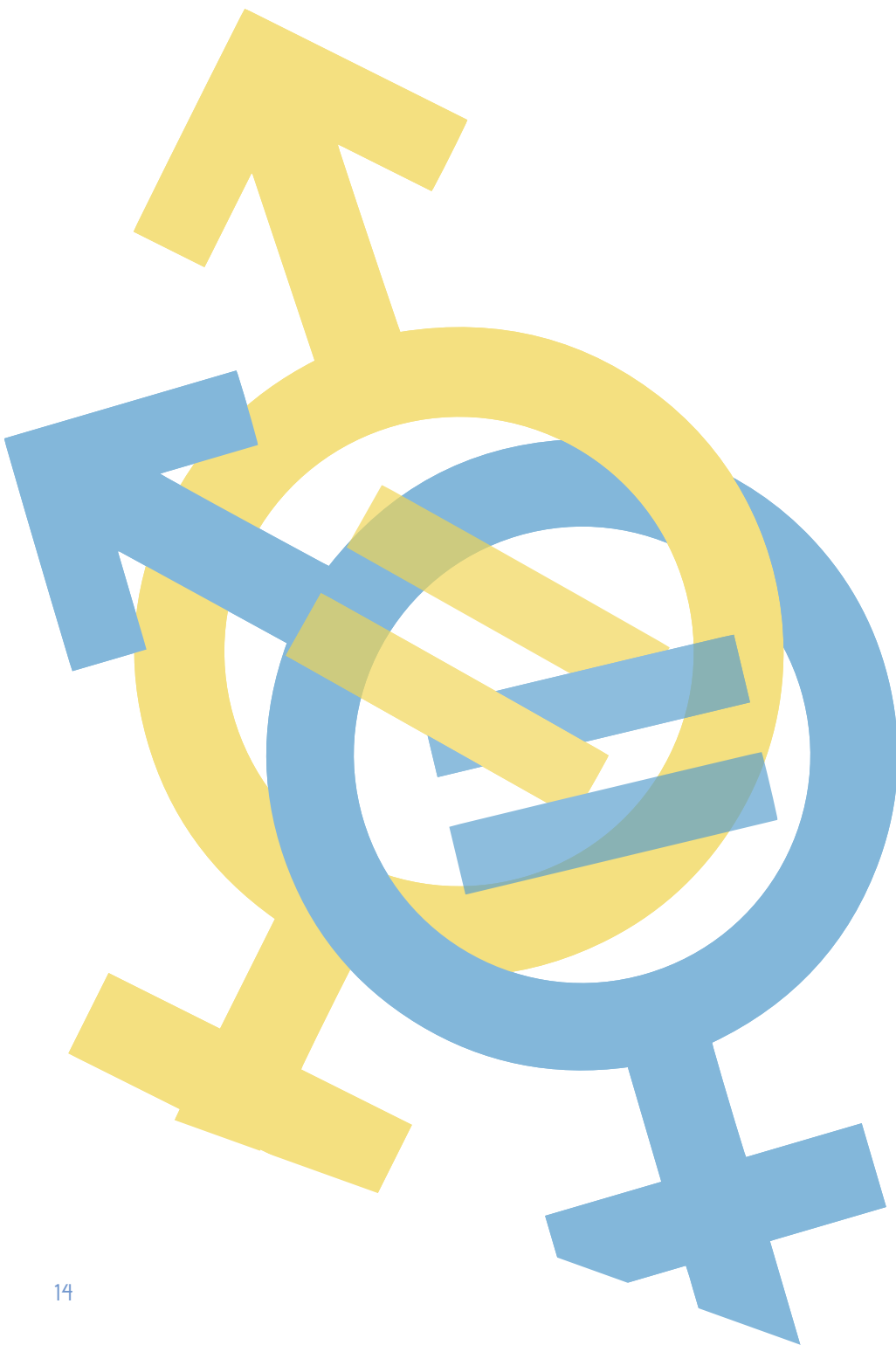
Estos tipos de acoso, afectan negativamente al trabajo; el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el desempeño, abandonen en muchos casos su puesto y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el clima laboral, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.



## 4 Objetivos generales y específicos

### 4.1. Objetivo general

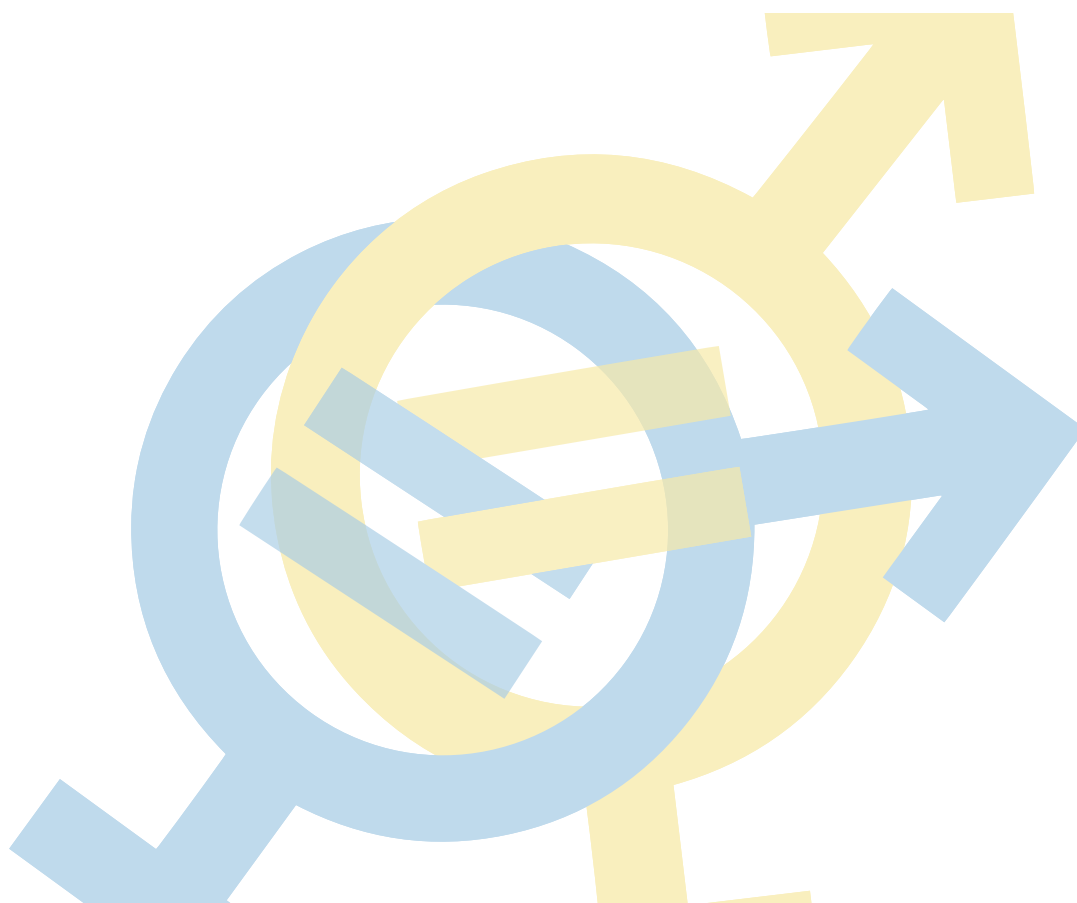
El objetivo principal que se persigue al implantar este protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias en el ámbito interno del Ayuntamiento de Alcolea del Río.



## 4.2. Objetivos específicos

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a. Fomentar la cultura preventiva del acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b. Manifestar la tolerancia cero del Ayuntamiento frente a las situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales que puedan detectarse en cualesquiera de sus delegaciones, áreas y departamentos.
- c. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de sexo, identidad y/o expresión de género.
- d. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias en aras a precisar si en el Ayuntamiento se ha producido una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.
- e. Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima.
- f. Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.



## 5 Ámbito de aplicación

**E**n línea con lo previsto en el artículo 2.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, el presente protocolo será de aplicación:

1. A la plantilla de personal del Ayuntamiento de Alcolea del Río, a los cargos electos y a otras personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Ayuntamiento, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. El Ayuntamiento informará a todas ellas de la existencia del protocolo.
2. Al personal de las empresas contratadas por el Ayuntamiento siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento informará a las empresas contratadas sobre la existencia del protocolo, haciéndole entrega del mismo, con la finalidad de que estas empresas puedan informar, a su vez, a su personal sobre la necesaria observancia del protocolo y sobre la política de tolerancia cero del Ayuntamiento de Alcolea del Río ante todo tipo de conducta que sea constitutiva de acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.





Por otra parte, en las licitaciones que así proceda, el Ayuntamiento hará constar en el pliego correspondiente esta obligación de la empresa contratista de informar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la existencia del presente protocolo y su necesaria observancia y cumplimiento, como condición especial de ejecución y será exigido igualmente a los subcontratistas que participen en la ejecución del contrato; todo ello, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley de Contratos del Sector Público.

Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los apartados 1 y 2, cuya relación hubiera concluido y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

El presente protocolo se aplica al acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluidos los que se produzcan digitalmente:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo;
- g. En cualquier otro ámbito vinculado a la actividad laboral.

## 6 Glosario de términos incluidos en la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

El artículo 3 de la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que, a sus efectos, se entiende por:

- a. **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
 

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
- b. **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c. **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
 

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- d. **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e. **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.
 

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- f. **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.



- g.** Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- h.** Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
- La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- i.** Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j.** Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k.** Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l.** Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m.** LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n.** Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo o ser percibidas como tales.ñ.- Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo o ser percibidas como tales.
- o.** Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo o ser percibidas como tales.
- p.** Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

## 7 Definición y ejemplos de conductas prohibidas

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

A modo de ejemplo, no exhaustivo, se podrán considerar comportamientos constitutivos de acoso y violencia por razón de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, incluidas aquellas conductas llevadas a cabo en el ámbito digital:

- Emitir expresiones vejatorias o realizar comentarios despectivos, denigrantes u ofensivos sobre la apariencia física o la condición sexual de la persona LGTBI, así como exhibir públicamente símbolos u objetos que inciten a la violencia, a la discriminación o la homofobia, la bifobia o la transfobia, contra estas personas o sus familiares.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo, por razón de su orientación e identidad sexual y/o expresión de género.
- Realizar actos que impliquen aislamiento, rechazo o menosprecio público de la persona por causa de orientación e identidad sexual y/o expresión de género.
- Maltrato, en cualquiera de sus formas (intimidación, persecución, represalias, agresiones o contacto físico deliberado no solicitado), a otra persona por razón de la orientación e identidad sexual y/o expresión de género de ésta, real o percibida, o hacia las personas trabajadoras que mantienen una buena relación con una persona que está siendo discriminada por esos motivos. Para poder ofrecer una precisa valoración de las citadas conductas y de cara a preservar todas las garantías de las partes involucradas, se tendrán en consideración todas las circunstancias externas concurrentes (voluntariedad, contexto, reiteración, prevalencia, vulnerabilidad de la persona objeto de acoso, etc.).
- Crear un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexista o discriminatorio hacia las personas LGTBI.
- Llevar a cabo conductas hostiles o demérito de la valía personal o profesional, como evaluar el trabajo con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales, impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.), todo ello por razón de su orientación e identidad sexual y/o expresión de género.



## 8 Sujetos activos y pasivos

Todas las personas que trabajan al servicio del Ayuntamiento de Alcolea del Río pueden ser sujetos activos y pasivos. Según medie o no, entre la víctima y la persona presunta acosadora una relación jerárquica, el acoso - ya sea por orientación sexual e identidad y/o expresión de género - se clasifica en:

- ▣ Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
- ▣ Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima, media una relación jerárquica. En esta categoría, se distingue entre:
  - ▶ Acoso vertical descendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
  - ▶ Acoso vertical ascendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

## 9 Medidas de prevención y sensibilización

El Ayuntamiento de Alcolea del Río, a través de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas (en adelante, en ocasiones, la Comisión/la CID), impulsará acciones de sensibilización, informativas y formativas, encaminadas a la prevención, sensibilización, información, formación y detección de cualquier tipo de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, mediante la prevención de este tipo de comportamientos.

Dichas acciones serán negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

El Ayuntamiento de Alcolea del Río promueve la tolerancia cero ante al acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y, como consecuencia, debe:

- a. Informar al personal de su organización del procedimiento previsto frente a las situaciones de acoso comprendidas en el ámbito de actuación de este protocolo.
- b. Informar de las conductas que se consideran acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género y de las sanciones que acarrea en el ámbito de la organización.
- c. Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, compañías de sensibilización, etc. entre el personal de la organización.

La representación de trabajadoras y trabajadores participará activamente en las acciones de prevención y sensibilización que se organicen, así como en la promoción de las mismos entre el personal del Ayuntamiento.

# 10 Medidas de actuación para casos concretos: procedimiento para la resolución de los posibles conflictos

## 10.1. Cuestiones generales

Aunque el establecimiento de medidas preventivas debiera impedir la existencia de casos concretos de acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en el Ayuntamiento de Alcolea del Río, a través de este protocolo se diseñan la implementación de cauces para la asistencia y el acompañamiento de las personas afectadas y la resolución de los posibles conflictos concretos, a través de procedimientos estandarizados.

### 10.1.1. Personas legitimadas para el inicio del procedimiento

Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la denuncia regulada en el presente protocolo:

- a. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y características sexuales.
- b. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y características sexuales.
- c. Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Alcolea del Río.
- d. Quien reciba cualquier instrucción que implique discriminación.

Las denuncias no podrán ser anónimas.

### 10.1.2. La Comisión de Investigación y Detección de Conductas

Es competente para la resolución de los posibles conflictos, la Comisión de Investigación y Detección de Conductas, que estará formada por:

- ▣ Dos personas en representación de la dirección del Ayuntamiento.
- ▣ Dos personas en representación de la RLT.
- ▣ Una persona experta en igualdad y diversidad.
- ▣ Una persona experta en salud laboral y/o experta en recursos humanos.

Quienes compongan la Comisión de Investigación y Detección de Conductas de este protocolo, serán también competentes para la resolución de los procedimientos que se inicien ante conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

La duración de la Comisión será de cuatro años. La constitución de la Comisión será válida siempre que concurran a sus sesiones al menos, tres de sus miembros.



En su sesión de constitución, la Comisión de Investigación y Detección de Conductas se dotará de un reglamento de funcionamiento interno y nombrará las personas que asuman su presidencia y secretaría.

Las denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Las y los miembros de la Comisión firmarán, en la sesión de constitución, una declaración de confidencialidad en relación con la información que hayan de conocer cuando el procedimiento establecido en este protocolo sea activado.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión serán fijas.

Las personas indicadas, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión del Ayuntamiento de Alcolea del Río.

## 10.2. Inicio del procedimiento

El Ayuntamiento pondrá a disposición de las personas trabajadoras el escrito de denuncia que apruebe la Comisión de Investigación y Detección de Conductas en su sesión de constitución y por los medios en y fuera de línea que se determine en la misma sesión.

El escrito de denuncia podrá presentarse en la dirección de correo electrónico que se habilite para ello por parte del Ayuntamiento a la que tendrá únicamente acceso la persona que asuma la secretaría de la Comisión o en sobre cerrado entregado en mano a:

- ▣ Cualquiera de las y los miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas.
- ▣ Cualquier persona que ostente la representación legal de las personas trabajadoras.
- ▣ Cualquier trabajador o trabajadora que preste sus servicios en el departamento de personal del Ayuntamiento.

### 10.3. Evaluación inicial: admisión a trámite de la queja

También podrá iniciarse mediante comunicación de la conducta ante las personas establecidas; en este último caso, se levantará acta firmada por la persona que comunique los hechos y la persona receptora de la información.

La persona que reciba una denuncia en cualquiera de las modalidades señaladas, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la persona que haya sido nombrada presidente o presidenta de la Comisión en su sesión de constitución.

La persona que asuma la presidencia de la CID, recibida la denuncia, convocará reunión de la Comisión, en el plazo máximo de tres días laborables desde la recepción, comunicará la existencia de la denuncia a la dirección del Ayuntamiento y, con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia o comunicación mediante acta deberá contener, al menos:

- a. Descripción del hecho o hechos conflictivos.
- b. Identificación de las personas afectadas.
- c. Personas que presencian los hechos descritos, indicando sus nombres y apellidos y pruebas, si los hubiere.
- d. Práctica de pruebas que se solicitan, en su caso.

Si la denuncia se presenta por persona distinta de la víctima, la persona que asuma la presidencia de la Comisión, deberá informar a la presunta víctima, para que corrobore, en el plazo máximo de cinco días laborables prorrogables a criterio de quienes componen la Comisión, los hechos denunciados. Solo se iniciarán las actuaciones previstas en este protocolo, en el supuesto de que la presunta víctima de su consentimiento expreso e informado.

Usando los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y todo el asesoramiento necesario, la Comisión, en un plazo máximo de tres días laborables, podrá:

- a. No admitir a trámite la solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, procediéndose en reunión convocada al efecto, al archivo inicial del procedimiento, dándose traslado a la dirección del Ayuntamiento.

El archivo será comunicado, por la dirección del Ayuntamiento, a la parte que presentó la denuncia y a la víctima, indicando la posibilidad de la víctima de oposición en el plazo máximo de tres días laborables desde la comunicación del archivo inicial, con la aportación de la documentación que considere.

- b. Admitir a trámite la denuncia, adoptar acuerdo sobre el procedimiento más adecuado para su tramitación entre los establecidos en este protocolo en función de la naturaleza y gravedad de las conductas denunciadas, elegir de entre sus miembros a una persona instructora e iniciar el procedimiento según lo previsto en este protocolo, debiéndolo poner en conocimiento de la dirección del Ayuntamiento.



## 10.4. El expediente informativo

### 10.4.1. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y características sexuales, hasta la finalización del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Investigación y Detección de Conductas debe solicitar a la dirección del Ayuntamiento cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional ...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la presunta persona acosadora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quien decida si lo realiza ella o la presunta persona agresora y la dirección del Ayuntamiento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

### 10.4.2. Tramitación

I. Nombrada la persona instructora en la reunión de evaluación inicial, se comunicará a la parte denunciante y a la denunciada el inicio del procedimiento, la composición y competencias de la Comisión y el nombramiento de la persona que llevará a cabo la instrucción del expediente y sus competencias.

Tanto la víctima como el presunto acosador o acosadora podrán recusar a las y los miembros de la Comisión y a la persona instructora, en el transcurso de los tres días siguientes laborables a la recepción del escrito en el que se comunica el inicio del procedimiento, lo que se le hará saber en la comunicación a la que se refiere el párrafo anterior.

En el escrito de recusación que se presente, las partes podrán solicitar que se aparte del procedimiento las personas que consideren tienen algún tipo de interés en el asunto por alguna de estas causas:

- a. Tener una amistad íntima o una enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el procedimiento;
- b. Por mantener parentesco dentro del cuarto grado por consanguinidad o del segundo grado por afinidad con cualquiera de las personas interesadas en el procedimiento;
- c. Tener en el asunto un interés personal o pleito pendiente con alguna de las personas interesadas en el procedimiento.

### 10.4.3. La investigación

II. Una vez iniciada la investigación, si las personas afectadas así lo desean, sólo tratarán con la persona instructora y sólo explicarán su situación una vez y ante ella, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizándole la confidencialidad de la actuación y la agilidad en el trámite.

III. La persona instructora iniciará el proceso de recopilación de información, que desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo, participación de todas las personas implicadas (incluidas las y los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso) y basada en los principios de contradicción y oralidad.

Deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas, testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la presunta persona acosadora.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la acosada.

#### 10.4.4. Resolución

La entrevista, será totalmente confidencial y podrá ser grabada si es autorizada, propiciando la persona instructora un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos, pudiendo estar acompañada por una persona que actúe de secretaria de las actuaciones, elegida a su solicitud, de entre las y los miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas. De las entrevistas realizadas, la persona instructora, levantará acta.

En caso de grabación de la entrevista, la persona instructora asume el compromiso de su destrucción, cuando su informe de lo actuado y de conclusiones y recomendaciones a presentar a la Comisión, haya sido redactado.

Como complemento a los testimonios y documentos recogidos, la persona instructora podrá recabar cuantas pruebas, informes o documentación sean necesarios para probar los hechos relativos al conflicto, incorporándolos al expediente.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridas por la persona instructora y a guardar la debida confidencialidad, para lo cual deberán firmar declaración de compromiso al respecto.

Esta fase de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión podrá, a instancia de la persona instructora, acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros cinco días laborables más.

Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada “inversión de la carga de la prueba”, de forma que si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales, corresponde a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación, aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

IV. La persona instructora elaborará un informe en un plazo no superior a 7 días laborables desde que termine la investigación. Dicho informe deberá ser aprobado por el resto de miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas y emitido siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado del procedimiento.

En el seno de la Comisión, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. Dada la composición par de la Comisión, en la reunión de evaluación inicial, en aras a facilitar la adopción de acuerdo, se hará constar que la persona nombrada como instructora participará de las distintas reuniones que se convoquen para la tramitación y resolución del expediente con voz pero sin voto.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a. Relación nominal de las personas que integran la Comisión de Investigación y Detección de Conductas e identificación de la víctima y la presunta persona acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.
- b. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- c. Actuaciones practicadas: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- d. Conclusiones y medidas propuestas.
- e. Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y características sexuales.

Si de las pruebas practicadas se deduce la concurrencia de indicios de acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y características sexuales, en las conclusiones del informe la Comisión instará a la dirección del Ayuntamiento a la incoación de un expediente disciplinario.

Si de las pruebas practicadas no se apreciasen indicios de acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y características sexuales, la Comisión hará constar que de las pruebas expresamente practicadas no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género y características sexuales, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión instará igualmente a la dirección del Ayuntamiento, a la adopción de las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La CID podrá proponer a la dirección del Ayuntamiento la adopción de las medidas que considere oportunas en el caso de que haya existido una utilización manifiestamente maliciosa de este procedimiento, dado que las falsas denuncias son una manifestación de intimidación intolerable, pudiendo proponer la incoación de un procedimiento disciplinario.

En el supuesto de que no se constatase la realidad de la denuncia, la CID deberá proponer a la dirección del Ayuntamiento la fórmula más adecuada para la rehabilitación personal y profesional de la persona acusada falsamente.

V. La alcaldía, a la vista de lo establecido en el informe de conclusiones y recomendaciones de la Comisión, en el plazo de quince días laborables, podrá:

- a. Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, podrá ordenar la aplicación de medidas que mejoren la situación existente.
- b. Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si proceden, medidas correctoras de la situación.
- c. Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.
- d. En el caso de que, del informe, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la alcaldía

podrá ordenar la incoación del correspondiente expediente disciplinario, así como atender a la fórmula más adecuada propuesta por la CID, para la rehabilitación personal y profesional de la persona acusada falsamente.

#### 10.4.5. Seguimiento y control

La Comisión de Investigación y Detección de Conductas del Ayuntamiento de Alcolea del Río registrará los informes de conclusiones y recomendaciones y realizará, en el plazo máximo de 30 días laborables desde la resolución del procedimiento, un seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas.

Se prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo hacia las personas que han intervenido.

En función del resultado del primer seguimiento realizado, podrá realizar otros de forma periódica.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección del Ayuntamiento y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



# 11 Principios rectores y garantías del procedimiento

Los procedimientos establecidos en este protocolo, cumplirán con las garantías siguientes:

- ▣ **Garantía de actuación** adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas contrarias y prohibidas en este protocolo resulten probadas.
- ▣ **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- ▣ **Enfoque de género y derechos fundamentales en todo el procedimiento:** marco analítico que busca comprender y cuestionar las relaciones de poder y las desigualdades sociales basadas en el género, centrado en analizar cómo los roles, comportamientos y expectativas asociados al género no son innatos sino construcciones sociales, promoviendo la igualdad y reduciendo las discriminaciones que históricamente han afectado a las mujeres y a otras identidades de género.
- ▣ **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- ▣ **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- ▣ **Por ello,** desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- ▣ **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El protocolo garantiza, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- ▣ **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas o en perjuicio del interés público.



- ▣ **Protección y garantía de indemnidad:** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- ▣ **Colaboración:** Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en éste y de prestar su colaboración.
- ▣ **Derechos de abstención y recusación:** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- ▣ **Protección de datos:** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- ▣ **Derecho a la información:** Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación y del resultado de las fases.
- ▣ **Medidas cautelares:** Si durante el procedimiento y hasta el cierre, hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer adoptar medidas cautelares que no habrán de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por ésta.
- ▣ **Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.**

## 12 Tipificación

El artículo 95 letra b) 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 establece que toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual, será considerada como falta muy grave.

El artículo 96 del EBEP, establece que, por razón de las faltas cometidas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>a. Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso de las y los interinos comportará la revocación de su nombramiento y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.</p>                                      | <p>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:</p>                                                      |
| <p>b. 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.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.</li> <li>▣ Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.</li> </ul>             |
| <p>c. Suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.</p>                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, medicamente acreditadas.</li> </ul>                                                                                            |
| <p>d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.</p>                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.</li> <li>▣ Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.</li> </ul> |
| <p>e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.</p>                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ 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 dificultar la investigación.</li> </ul>            |
| <p>f. Apercibimiento.</p>                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Que se trate de un acoso descendente.</li> </ul>                                                                                                                                             |
| <p>g. Cualquier otra que se establezca por ley.</p>                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Que sea por orden.</li> <li>▣ Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.</li> </ul>                                                                         |



En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Ayuntamiento mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora; además, adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- ▶ Evaluación de los riesgos psicosociales.
- ▶ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- ▶ Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- ▶ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- ▶ Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- ▶ Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.



# 13 Funciones de quienes intervienen en el procedimiento

## 13.1. Competencias de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas

### 13.1.1. Genéricas

Atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, que se den en el Ayuntamiento.

### 13.1.2. Específicas

- a. Recibir las denuncias;
- b. Designar la persona instructora y aprobar el proceso de investigación planteado por ella;
- c. Recomendar y gestionar ante la dirección del Ayuntamiento las medidas cautelares que estime convenientes;
- d. Aprobar el informe de conclusiones y recomendaciones elaborado por la persona instructora sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada;
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas;
- f. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo;
- g. Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el protocolo.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones; dicho informe será remitido a la dirección del Ayuntamiento y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento.

## 13.2. Competencias de la persona instructora

- a. Plantear a la Comisión de Investigación y Detección de Conductas, las actuaciones a llevar a cabo para resolver el procedimiento y dirigirlas;
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, teniendo libre acceso a todas las dependencias municipales, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión se le requiera;
- c. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas, mantener las reuniones con las personas implicadas que se estimen oportunas, levantando actas de todas sus actuaciones;
- d. Custodiar toda la documentación durante el procedimiento;
- e. Asistir a las personas implicadas durante todo el proceso de investigación, manteniéndolas informadas del estado de las actuaciones;
- f. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona agresora;
- g. Asistir a la víctima en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestarle la asistencia necesaria posterior que, razonablemente necesite, incluida la gestión ante la dirección del Ayuntamiento de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.

# 14 Interpretación, vigencia y revisión

## 14.1. Interpretación

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, de conformidad con lo previsto en el mismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Alcolea del Río será competente para su resolución.

## 14.2. Vigencia y Revisión

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el mismo día de su aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento.

Su vigencia será de cuatro años y coincidirá con la establecida para el protocolo para la prevención y actuación frente a conductas de acoso sexual, por razón de sexo y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Alcolea del Río.

La CID ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, deberá:

- a. Reunirse anualmente para revisar las denuncias que se hayan producido y elaborar un informe de sus actuaciones que deberá ser entregado a la alcaldía y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Alcolea del Río.

Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

- b. Analizar y asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y proponer su revisión, si se considera oportuno, a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento, presentando el oportuno informe.



## 15 Disposiciones adicionales

### **Primera.**

El procedimiento establecido no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

### **Segunda.**

Tanto la persona experta en recursos humanos o salud laboral, como la experta en igualdad, miembros de la Comisión de Investigación y Detección de Conductas y la representación legal de la plantilla, deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el contenido de este protocolo.

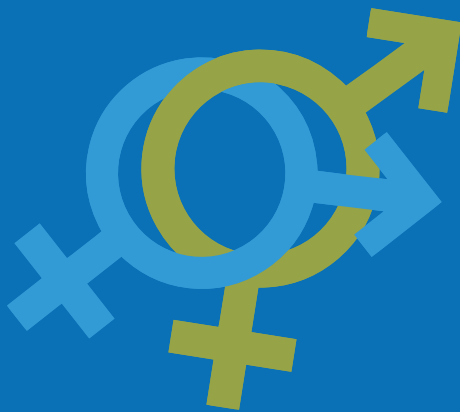






Protocolo para la  
**Prevención y Actuación**  
frente a **Conductas de Acoso**  
por **Razón de Orientación**  
**Sexual, Identidad y**  
**Expresión de Género y**  
**Características Sexuales**  
en el **Ámbito Laboral**

**Ayuntamiento de Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de  
Alcolea del Río**



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo