



**PROTOCOLO PARA LA  
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN  
CONTRA EL ACOSO SEXUAL,  
POR RAZÓN DE SEXO Y POR  
ORIENTACIÓN SEXUAL O  
IDENTIDAD DE GÉNERO**

**AYUNTAMIENTO DE  
LA ALBUERA**

## INDICE

1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	6
3. MARCO CONCEPTUAL .....	8
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	10
5. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	11
6. MEDIDAS DE INFORMACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN. ....	14
7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	16
8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	21
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	25
10. REVISIÓN Y VIGENCIA.....	26
11. DISPOSICIÓN FINAL .....	26
12. FLUJOGRAMA .....	27
13. ANEXOS .....	28
ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA.....	28
ANEXO 2: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD.....	32
ANEXO 3: MODELO DE NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA .....	33
ANEXO 4: MODELO DE CITACIÓN.....	34
ANEXO 5: MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES .....	35
ANEXO 6: MODELO DE REMISIÓN DE RECURSO .....	38
ANEXO 7: MODELO DE RESOLUCIÓN DE RECURSO DE COMISIÓN.....	40
ANEXO 8: CASOS DE TRANSEXUALIDAD, TRANSGENERIDAD E INTERSEXUALIDAD EN EL AYUNTAMIENTO .....	43



# MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

## 1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Con este protocolo, el Ayuntamiento de La Albuera adquiere el compromiso de **salvaguardar todos los derechos reconocidos en el mismo** y hacer todo lo que esté a su alcance para **fomentar un entorno laboral que garantice su debida protección**.

Con este objetivo, se compromete a **no tolerar la violencia de género ni ninguna otra forma de violencia** en su ámbito, ya que constituye la **manifestación más extrema de la discriminación por razón de sexo** y, al mismo tiempo, incide negativamente en el respeto de otros derechos fundamentales, **atentando contra la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo de la víctima**.

Así, este Ayuntamiento se compromete a prevenir el **acoso sexual**, el **acoso por razón de sexo** y el **acoso por orientación sexual o identidad de género**, para lo cual aprueba el presente Protocolo como un medio eficaz que contribuya a garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo, estudio e investigación exentos de cualquier discriminación por razón de sexo y orientación sexual o de género, así como de **violencia de género**.

Este Protocolo incorpora el **acoso por razón de orientación sexual o identidad de género** dado que constituye una "**causa proscrita de discriminación**" (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una "**causa sospechosa de discriminación**" (art. 14 CE); y una forma de **discriminación del sistema sexo-género** en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada y dando cumplimiento a la normativa en vigor.

Sobre este aspecto, destacamos entre la normativa existente el **artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948) que establece la afirmación inequívoca de que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". El **artículo 2 de la misma declaración** afirma posteriormente que "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Así, desde este Ayuntamiento de La Albuera se considera que:

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral en el Ayuntamiento de La Albuera libre de toda discriminación y con pleno respeto a su intimidad y su integridad física y moral.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, desarrollando sus actividades en un ambiente protector del derecho al libre desarrollo de su personalidad.

Todas las personas miembros del Ayuntamiento de La Albuera tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad

y salud y a disfrutar de un entorno laboral con todas las garantías, así como a que se reparen las consecuencias derivadas de conductas discriminatorias y delictivas, en caso de que se produjesen

Toda persona que se considere víctima de conductas de **acoso sexual, acoso sexista** o de **acoso por orientación sexual o de identidad de género** tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una reclamación o denuncia que sea dilucidada mediante el procedimiento previsto en este Protocolo, con participación de los **órganos de gobierno señalados en este Protocolo**.

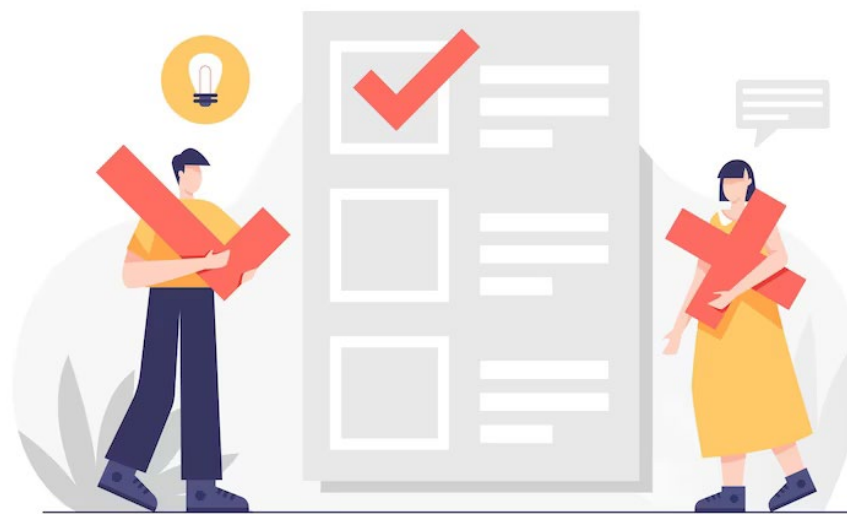
Con estos principios como base, el Ayuntamiento de La Albuera se compromete a:

- a) **Prevenir** la aparición de conductas de **acoso sexual**, de **acoso por razón de sexo** y de **acoso por orientación sexual o de identidad de género**.
- b) Mantener programas activos y permanentes de **prevención** de situaciones de **acoso sexual, acoso por razón de sexo** y por **orientación sexual o de identidad de género**.
- c) **Promover** programas de formación, información y sensibilización dirigidos a todo el personal del Ayuntamiento de La Albuera a fin de prevenir situaciones de **acoso sexual**, de **acoso por razón de sexo** y de **acoso por orientación sexual o de identidad de género**.
- d) **Tramitar** las reclamaciones y denuncias que pueda presentar la persona que considere que está en riesgo o situación de acoso,

sus representantes o cualquier otra persona miembro del Ayuntamiento de La Albuera que en todo caso deberá respetar los principios constitucionales de respeto de la intimidad y dignidad de la persona y tutela judicial efectiva.

De acuerdo con todo lo cual, el Ayuntamiento de La Albuera desarrolla con el presente Protocolo un procedimiento de **prevención y protección** frente al **acoso sexual**, al **acoso por razón de sexo** y al **acoso por orientación sexual o de identidad de género** con el objeto de amparar los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad y que ha sido informado favorablemente por la Alcaldía, la Oficina de Igualdad y Violencia de Género.

El Ayuntamiento de La Albuera contribuirá al alcance de una sociedad tolerante e igualitaria, siendo el respeto a la persona, independientemente de su sexo, su orientación sexual o identidad de género, uno de los valores que debe garantizar.



# MARCO NORMATIVO

## 2. MARCO NORMATIVO

El Protocolo para la Prevención e intervención ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo (Sexista) y Acoso por Orientación Sexual e Identidad de Género del Ayuntamiento de La Albuera se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género.

- **Convenio 111** de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- **Recomendación de la Comisión 92/131/CEE**, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Comunicación de la Comisión** sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, COM 2007 686.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)** que parte del reconocimiento de que "la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del

hombre". En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer queda plasmado el planteamiento de la Recomendación nº 19 del Comité e incluye dentro de los tipos de violencia contra las mujeres el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares.

- **Constitución Española** (arts. 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1, 40.2)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (arts. 7, 8, 48, 62, además de art. 51 y 62)
- **RD Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: arts. 14 h y 95.2 b)
- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM 69/2009**, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- **Ley 31/95**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art. 14
- **Código Penal**. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (art. 173.1)
- Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), arts. 8.13 y 8.13 bis • Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (artículo 19.1.i)
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Resolución de 28 de julio de 2011**, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella (BOE 8 de agosto de 2011, nº 189).
- **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (arts. 177 a 184).
- **Ley 8/2011**, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (art. 50)
- **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.



# MARCO CONCEPTUAL

## 3. MARCO CONCEPTUAL

La LOIEMH recoge en su artículo 7 titulado "Acoso sexual y acoso por razón de sexo":

- 1) Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye **acoso sexual** 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 2) Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 3) Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 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

### Los tipos de acoso sexual son

**a) Chantaje sexual.** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas

personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

**b) 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 contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Y se aborda la violencia digital como medio para llevar a cabo los diferentes tipos de acoso.

Es importante reconocer dos niveles de percepción en el acoso, ya que las personas discriminadas no tienen por qué soportar que un comportamiento **sexista y abusivo** se prolongue en el tiempo o se haga sistemático, ni tampoco se consienta una gradación de la entidad de los mismos. Igualmente, es necesario remarcar que es **innecesaria la repetición** para constituir la conducta sancionada, ya que, en los casos de **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**, a diferencia del acoso moral o laboral, cada acto se inscribe en un sistema de poder o de subordinación grupal, que les dota inmediatamente de significado discriminatorio. Y es precisamente ese **significado discriminatorio** lo que constituye la conducta sancionada.



## ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Ámbito subjetivo

El presente Protocolo será de aplicación a:

- a) **Personal funcionario y laboral.**
- b) **Personal de administración y servicios funcionario y laboral.**
- c) **Personas trabajadoras autónomas** relacionadas con el Ayuntamiento de La Albuera por un contrato administrativo o sujeto a la Ley Contratos del Sector Público (Texto Refundido).
- d) **Cualquier persona que preste sus servicios en este Ayuntamiento**, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (personal afecto a contratas y subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs).

A estos efectos se dará a conocer a las empresas colaboradoras, a las entidades suministradoras y a las empresas o entidades con las que colabora el Ayuntamiento de La Albuera a fin de que lo incluyan en los convenios de colaboración suscritos con estas empresas y al compromiso de estas de aceptar sus principios inspiradores de forma expresa.

#### Ámbito territorial

El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es **cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual** que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional del Ayuntamiento de La Albuera.

## COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

### 5. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la **Oficina de Igualdad y Violencia de Género** y la **Comisión de Instrucción**, que se denominará **Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género**.

#### COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

Esta Comisión estará formada **al menos por cuatro personas** en representación de los siguientes colectivos:

- ✓ Alcaldía
- ✓ Representante legal del Comité de Seguridad y Salud
- ✓ La persona responsable de la Oficina de Igualdad
- ✓ Las personas trabajadoras o su representación legal.

Las personas asignadas se intentarán que lo sean con carácter estable. Su composición habrá de ser **paritaria**. No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de quien lo padece o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuera la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión. Se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

Recibirán formación especializada y continua en materia de acoso, cuyos contenidos estén validados por el Servicio de Igualdad.

Las funciones de esta Comisión son:

- ✓ Resolver los recursos instados contra las conclusiones del informe emitido por la comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo-Oficina de Igualdad y Violencia de Género.
- ✓ Derivar a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género cualquier denuncia que puedan recibir.
- ✓ Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- ✓ Informar y dar seguimiento a todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización.
- ✓ Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- ✓ Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- ✓ Evaluar, con carácter anual, el desarrollo, funcionamiento e implantación del Sistema de Prevención y del Protocolo de actuación.
- ✓ Promover ante Personal, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.
- ✓ Proponer nuevas medidas y modificaciones del protocolo.

- ✓ Y cualquiera otra que se consideren oportunas para los fines recogidos en el presente protocolo y en la promoción de la igualdad en el entorno laboral del Ayuntamiento de La Albuera.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos, y en caso de empate decidirá, atendiendo a criterios técnicos, supervisados por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género.

Es la figura encargada de la primera instancia, quien recibe la denuncia, evalúa, inicia la tramitación del proceso, solicita la práctica de diligencias y medidas cautelares, y quien emite un informe con las conclusiones que estima sobre la denuncia presentada. Su composición cumplirá el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y sus integrantes deberán contar con formación en género y en prevención de riesgos laborales o asistencia en este ámbito.

Sus funciones serán:

- ☑ Recibir las denuncias que se produzcan en el Ayuntamiento de La Albuera, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ☑ Informar a quien lo padece sobre las diferentes vías para resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera del Ayuntamiento de La Albuera.
- ☑ Pondrá inmediatamente en conocimiento de quien acosa las conductas puestas en su conocimiento, instándole a cesar en su comportamiento.

- ☑ Solicitar mediante escrito a Alcaldía la adopción de medidas cautelares, incluidas las del artículo 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, hasta el cierre del proceso y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso.
  - ✓ Trasladar a Alcaldía la solicitud de apertura de expediente sancionador.
  - ✓ Realizar el seguimiento para comprobar que el acoso ha cesado.
  - ✓ Solicitar la práctica de las pruebas que considere oportunas, así como las propuestas por las partes, incluyendo interrogatorio de las partes, testimonios, pruebas documentales, informes de expertos en la materia, etc.
- ☑ Acompañar y asesorar a la víctima de acoso para garantizar que el proceso se lleve a cabo correctamente y no se tomen represalias al respecto.
- ☑ Llevar el control y registro de los casos atendidos y custodiar la documentación.
- ☑ Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente.
- ☑ Elaborar un informe final que incluya la valoración de los hechos denunciados, las circunstancias, las personas implicadas, los hechos probados y las medidas adoptadas, y que se enviará a las partes y a la Comisión, dejando constancia de su recepción.
- ☑ Elaborar un informe anual sobre los casos atendidos, desglosados por sexo, circunstancias del caso, medidas

adoptadas y situación de las partes, que se enviará a la Comisión y a la Concejalía responsable del área de Igualdad.

Se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones, y recibirán formación en género e igualdad entre mujeres y hombres, además de en habilidades sociales para la resolución de este tipo de casos. Las personas que formen parte de la comisión no podrán tener una relación personal o profesional jerárquica directa con las personas afectadas o los hechos denunciados, y serán sustituidas por otras a elección de la Comisión. Tampoco podrán participar posteriormente en la Comisión en relación a dicho caso.

### REPRESENTACIÓN SINDICAL

La representación sindical de los y las trabajadoras juega un papel importante y, como tal, participará en las medidas de prevención que se desarrollen. Podrá denunciar situaciones de acoso, vigilará el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de condiciones de trabajo, y promoverá campañas de sensibilización e información, así como el apoyo y la representación de las empleadas y empleados públicos que expresamente lo soliciten.

Con independencia del deber de sigilo en cuanto a los hechos que puedan tener conocimiento, deberán desarrollar acciones y medidas para la erradicación de la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral. Además, deberán pronunciarse firmemente contra la cultura de la impunidad que ha amparado hasta la actualidad estas conductas.

## MEDIDAS DE INFORMACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

### 6. MEDIDAS DE INFORMACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN.

El Ayuntamiento de La Albuera asume la obligación de dar a conocer a toda su plantilla el contenido del presente protocolo mediante un plan de difusión, así como a las nuevas incorporaciones, a las empresas proveedoras y al entorno, como muestra de la política adoptada como entidad empleadora para prevenir y combatir cualquier muestra de **acoso sexual y/o acoso por razón de sexo** en el entorno de trabajo.

Se hará llegar una copia del protocolo a todo el personal del Ayuntamiento de La Albuera, se incluirá en la intranet municipal y se colocará en los paneles informativos.

Se incluirá dentro de los pliegos de contratación, convenios, acuerdos, etc., una cláusula que obligue a la empresa o persona contratada al cumplimiento del presente protocolo. Si el sujeto activo del presunto acoso quedara fuera **ámbito de influencia** de este Ayuntamiento, éste último se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas/administración quedará extinguida.

La LOIEMH en el artículo 48 establece las "Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", e indica que como instrumento de dicha prevención las empresas deberán promover:

a) "condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual

b) "arbitrar procesos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones"

c) "establecer medidas que deberán negociarse con los representantes sindicales de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas".

Las medidas preventivas se integrarán en todas las decisiones estratégicas que conduzcan a un cambio en la cultura de la organización. Estas medidas persiguen impedir que se generen situaciones de acoso o **erradicar las condiciones que favorecen el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.**

Se garantizará la formación a toda la plantilla del presente protocolo quienes podrán proponer medidas preventivas y cursos de formación, con el acuerdo de la Comisión de Igualdad.

Los contenidos formativos serán diseñados a propuesta del Servicio de Igualdad, incluyendo conceptos como: acoso sexual y acoso por razón de sexo, protocolo (funcionamiento y mecanismos), violencia contra las mujeres, habilidades comunicativas y gestión de equipos.

Algunas medidas que pueden contribuir a minimizar los factores de riesgos y a fomentar un entorno laboral de respeto y libre de cualquier discriminación, además de las recogidas en los epígrafes anteriores, son:

- ✓ Establecer medidas específicas para la integración de la igualdad de mujeres y hombres dentro de la organización a través de mecanismos como los planes internos de igualdad u ordenanzas de igualdad de mujeres y hombres.

- ✓ Favorecer el flujo de información entre las personas, promover un liderazgo flexible, la cohesión grupal, la colaboración intraorganizacional.
- ✓ Incorporar situaciones y conductas relacionadas con el acoso en la evaluación de los riesgos psicosociales/laborales que tengan presentes factores "estructurales" tales como las relaciones de poder en el trabajo, el sistema sexo-género, los roles y estereotipos y las formas de organización del trabajo,
- ✓ Desaprobar con contundencia cualquier tipo de conducta abusiva y/o discriminatoria.

Desde Alcaldía, representación de las y los trabajadores, Comité de Seguridad y Salud y Oficina de Igualdad, principalmente, y como actores clave en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro del Ayuntamiento, observarán los siguientes aspectos:

- ✓ Los comportamientos y actitudes que se producen en el trabajo: conversaciones, observación...
- ✓ Resultados negativos en los estudios de clima organizativo a partir de estudios anónimos, encuestas de opinión, etc. Entrevistas con quienes finalizan su relación contractual con el Ayuntamiento de La Albuera.
- ✓ Bajas reincidentes o de larga duración.
- ✓ Absentismo y/o rotación
- ✓ Quejas en determinados puestos de trabajo o áreas.
- ✓ Retroalimentación de empresas proveedoras, entidades con las que se colabore, etc.

Todo aquello **reseñable en relación a lo expuesto anteriormente será comunicado a la Comisión.**

## MEDIDAS DE ACTUACIÓN

### 7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

El artículo 48 de la LOIEMH indica que las empresas deberán "dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo". Para ello, se articula el proceso interno descrito en el presente protocolo.

**Los principios rectores de la actuación son los siguientes:**

1. Las personas denunciantes tienen derecho a recibir una respuesta a su denuncia.
2. La persona que ha sufrido el acoso tendrá derecho a solicitar asesoramiento jurídico sobre las vías judiciales y/o administrativas de las que tiene a su disposición. Igualmente, tendrá derecho a recibir asistencia psicológica y así lo solicitará, y se determinará por la Comisión/Asesoría.
3. La obligación general de poner en conocimiento de los superiores o personas asignadas los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que se conozcan, así como la obligación de todo responsable público de tramitar las denuncias en el ámbito de su competencia, y la obligación general de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de realizar la investigación y valoración de los casos.
4. **La protección de la persona acosada en cuanto a su salud y seguridad, que se concreta normalmente en la posibilidad de adoptar medidas cautelares desde el principio del proceso.**

5. **La garantía de la dignidad y del derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso.** Las actuaciones deben realizarse con discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas (parte denunciante y denunciada, testigos, etc.).
6. **Principio de confidencialidad.** Las personas que intervengan en el proceso tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva en el tratamiento, cesión, conservación, custodia y archivo de la información a la que tengan conocimiento, tanto durante el proceso como después. Véase anexo II. Se asignarán códigos alfanuméricos identificativos de las partes, preservando así su identidad. La documentación será custodiada en un lugar seguro.
7. **Principio de sumariedad.** El proceso se llevará a cabo con la mayor celeridad posible, respetando los principios de imparcialidad, contradicción y actuación de buena fe. Se establece el plazo de 15 días hábiles de resolución y, de forma excepcional y muy justificada, el plazo se podrá prorrogar en 30 días hábiles más.
8. **Principio de seguridad jurídica e imparcialidad.**

#### PROCEDIMIENTO FORMAL DE ACTUACIÓN

**Este protocolo solo contempla un tipo de proceso y ha sido dividido en dos fases o instancias, una liderada por la Asesoría y la segunda por la Comisión.**

No contempla otro tipo de proceso, como los conocidos como previos, informales, de negociación o mediación, etc., porque considera que son conductas consideradas como faltas muy graves

según la legislación laboral, que atentan contra derechos fundamentales como la igualdad, la dignidad, la salud y el derecho a una vida libre de violencia. Estos procesos no ofrecen las garantías necesarias. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género prohíbe la mediación en casos de violencia de género, y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son dos formas de violencia machista.

Durante todo el proceso se podrá contar con la asistencia de una asesoría especializada en la materia, como el Instituto de la Mujer de Extremadura. Los plazos establecidos en este proceso podrán ser modificados, por la Asesoría y/o Comisión, y comunicados a las partes, en función de la gravedad de las faltas presentadas (leves, graves y muy graves), con el fin de evitar que prescriban según lo establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

#### 1º. Garantías del Procedimiento

Para que el desarrollo del procedimiento se lleve a cabo con todas las garantías, se establecerán todos los medios para **proteger la confidencialidad y la intimidad** de todo el personal que participe en el mismo, así como de las personas implicadas. Se pretende así proporcionar un medio de actuación que acabe con el sentimiento de desprotección ante este tipo de conductas, así como con el miedo a posibles represalias y venganzas. A tal efecto, desde el inicio, se asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con el objeto de preservar la identidad de las mismas.

Los datos de carácter personal que se proporcionen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la normativa de protección de datos de carácter personal.

## 2º Primera Instancia

### Denuncia y legitimación activa

Tendrán legitimación activa para interponer denuncias las siguientes personas:

- La persona presuntamente acosada y/o su representante legal.
- La representación sindical, previa autorización de la persona afectada.
- Cualquier empleada o empleado del Ayuntamiento de La Albuera que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Al ser un riesgo laboral de carácter psicosocial, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, así como cualquier otra persona, están obligadas a actuar y promover las medidas necesarias de denuncia para impedir dicho acoso.

### Forma y presentación

**Se presentará por escrito ante la Oficina de Igualdad y Violencia de Género, identificando a las partes (acosada y acosadora) y detallando los hechos objeto de denuncia y demás circunstancias que considere relevantes.**

Se señalarán los medios de prueba que se consideren oportunos: **documental, testifical**, etc., aportando indicios suficientes.

Al final, se identificará la persona denunciante junto con su firma. Podrá hacerse llegar por cualquier medio que certifique su recepción: **email, certificado, burofax**, etc.

No se admitirán las denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Se presentará ante la Oficina de Igualdad y Violencia de Género y, si no fuera posible, subsidiariamente, en Alcaldía, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Representante de los y las trabajadoras o Servicio de Igualdad, quienes darán traslado de la misma a la Asesoría a la mayor brevedad.

### Instrucción

Recibida por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género la denuncia presentada, abrirá la investigación y podrá ordenar la subsanación de la denuncia si en la misma apreciara que faltaran elementos indispensables para la tramitación de la misma.

**Se asignará un código numérico**, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad. Después, ordenará la práctica de las diligencias que considere oportunas, admitidas en Derecho, así como las propuestas por las partes siempre que guarden relación con el asunto denunciado.

Están exentos de prueba los hechos sobre los que exista plena conformidad de las partes. No será necesario probar los hechos que gocen de notoriedad absoluta y general.

De cada prueba practicada se dejará constancia y si se tratara de una entrevista, se imprimirá el resultado de la misma y se firmará por la parte entrevistada y por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género.

La Oficina de Igualdad y Violencia de Género advertirá **a la parte denunciada su obligación de aportar pruebas suficientes sobre la ausencia de discriminación en su actuación.**

La inversión de la carga de la prueba es un elemento fundamental recogido en la LOIEMH. Por tanto, y en base a la misma, los procesos en los que se reclamen actuaciones discriminatorias por razón de sexo, que se materializan en conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, corresponde a la parte demandada la prueba de ausencia de discriminación en su actuación y de la proporcionalidad de sus actos. **A la parte demandante corresponde aportar indicios de discriminación suficientes para que se desencadene la inversión de la carga de la prueba.**

### **Medidas cautelares**

Se podrá adoptar cualquier medida cautelar que se considere oportuna con el fin de proteger a quien lo enfrenta y evitar el agravamiento de los hechos y la victimización secundaria. Se velará para que quien enfrente estos tipos de acoso siga en las mismas condiciones de trabajo si ésta fuera su voluntad, y en cualquier caso tendrá derecho a solicitar el cambio de puesto o de horario.

Si se encontrara en situación de incapacidad temporal, el o la representante del servicio de prevención de riesgos laborales propondrá la derivación a las personas facultativas médicas, personas expertas y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

Se le ofrecerá ayuda psicológica, protección y otras ayudas que se consideren oportunas para facilitar apoyo para su recuperación. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con su consentimiento y será comunicada a la Oficina/Comisión para su constancia en el expediente. Estas medidas, en ningún caso, le podrán suponer un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

### **Informe de conclusiones**

Se elaborará un informe final sobre la valoración de los hechos denunciados, circunstancias, personas implicadas, hechos acreditados y medidas adoptadas que dará traslado a las partes y la Comisión, dejando constancia de su recepción.

**La Comisión dispone de un plazo de 20 días hábiles desde la recepción efectiva de la denuncia para la emisión del preceptivo informe de conclusiones.** Si de la práctica de las diligencias se demorara la recepción de alguna de ellas, dispondrá excepcionalmente de 10 días de prórroga para la emisión del informe.

Dadas las características del delito de acoso, la Comisión velará por emitir el informe de conclusiones a la mayor brevedad, independientemente del ulterior recurso. Si el acoso se verifica, se acordarán las medidas disciplinarias oportunas y se dará seguimiento a las partes. Si, por el contrario, no queda verificado, se archivará la denuncia una vez haya transcurrido el plazo para recurrir dicho informe.

Ello no obsta para que quien enfrente el acoso inicie judicialmente las acciones legales que considere oportunas. Si en esta fase se concluyera y quedara acreditado que la persona denunciante ha

denunciado con acreditada mala fe, se emprenderán las sanciones oportunas.

### **Recurso**

Las partes tienen la posibilidad de presentar un recurso a las conclusiones emitidas y acordadas en el informe de la Comisión. El recurso se presentará ante la Comisión en el plazo de cinco días hábiles tras la recepción del informe. Si se presentara después de ese plazo, se tendrá por no presentado. La Comisión lo trasladará a la Comisión en los dos días hábiles siguientes.

### **3º Segunda Instancia**

Recibido por la Comisión el recurso de cualquiera de las partes, dará traslado a la parte recurrida para que presente en el plazo de cinco días hábiles su oposición al recurso.

Las personas que integren la Comisión deberán respetar el principio de confidencialidad y sigilo y firmarán el Acuerdo previsto en el presente protocolo. Durante esta instancia, la Comisión podrá solicitar la práctica de nuevas diligencias si hubiesen ocurrido nuevos hechos o complementarias si considerara insuficientes las practicadas en la primera instancia.

En el plazo de 20 días hábiles resolverá dicho recurso acordando, al igual que en primera instancia, si el acoso ha quedado probado o no y las medidas y sanciones a aplicar o en su caso, el archivo de la denuncia. Este plazo se podrá prorrogar excepcionalmente diez días más si hubiese demora en la práctica de las diligencias acordadas.



# RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## 8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Tipificación de faltas

A continuación, se recogen algunos comportamientos y su clasificación según su gravedad.

Esta lista no excluye la consideración como falta de otro tipo de comportamientos que se produzcan y que serán clasificados por la Comisión, según proceda.

Se considerarán **leves** las siguientes faltas:

#### 1. En acoso sexual:

- a) Decir piropos sexistas.
- b) Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- c) Hablar sobre las habilidades o capacidades sexuales.
- d) Chistes de contenido sexual.
- e) Comentarios sexuales.
- f) Gestos y miradas insinuantes.
- g) Mirar de forma lasciva al cuerpo.
- h) Observaciones, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, gestos obscenos y abusos verbales deliberado

## 2. En acoso por razón de sexo:

- a) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr en plazos irracionales.
- b) Asignar a una persona a causa de su sexo responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones.
- d) Utilizar un humor sexista.
- e) Ridiculizar, menospreciar las capacidades. Habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- f) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- g) Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- h) Provocar acercamientos.
- i) Cualquier otra del mismo grado de gravedad

Se considerarán **graves** las siguientes faltas:

### 1. En acoso sexual:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- b) Gestos obscenos dirigidos
- c) Preguntar sobre la vida sexual
- d) Contacto físico innecesario, rozamientos de partes sexuales
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios

- f) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- g) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o el género.
- h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente
- i) La impartición de órdenes vejatorias
- j) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.

## 2. En acoso por razón de sexo:

- a) Denegar arbitrariamente los derechos laborales en materia de género a los cuales se tiene derecho.
- b) Ejecutar conductas discriminatorias por razón de sexo.
- c) Arrinconar, aislar y/o incomunicar a una persona.
- d) Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- e) Realizar un acercamiento físico excesivo.
- f) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como **muy graves** las siguientes faltas:

### En acoso sexual

- a. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en

ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

- b. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- c. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada
- e. La agresión física.
- f. Realizar insinuaciones directas.
- g. Envío de comunicaciones de contenido sexual de carácter ofensivo.
- h. Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado: pellizcar, tocar, masajes no deseados etc.

### **En acoso por razón de sexo:**

- a) Despreciar el trabajo realizado por personas por razón de su sexo.
- b) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para su realización.
- c) Llegar a la fuerza física para demostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.

### **Sanciones**

Se considera como una falta disciplinaria muy grave el acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la medida es el despido disciplinario (artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores), además de constituir un delito recogido en el artículo 184 del Código Penal.

En los casos pertinentes, se instará la apertura un expediente sancionador por la Comisión de una falta leve, grave o muy grave, en función de los hechos probados, y siempre teniendo muy presente la prescripción de las mismas.

#### **Se consideran agravantes:**

- a) La reincidencia.
- b) La pluralidad de víctimas.
- c) Víctima con discapacidad.
- d) Especial vulnerabilidad de la víctima.
- e) Graves consecuencias psicológicas en la víctima acreditadas médicamente.
- f) Entorpecer, represaliar, coaccionar y/o amenazar en el proceso de investigación a la víctima, testigos, familiares, Asesoría o Comisión.
- g) La relación de la víctima con el Ayuntamiento no sea de funcionaria o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- i) Acoso producido durante proceso de selección, promoción y/o por parte de una persona de la representación legal de la plantilla o de

Personal. Es circunstancia atenuante no tener anotada sanción alguna en su expediente. La concurrencia de una o varias agravantes, agravará la sanción a aplicar.

j) El uso de medios digitales.

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y Alcaldía, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

### **Medidas complementarias**

Al finalizar el proceso, se podrán acordar medidas complementarias tales como:

1. Para que las partes no convivan en el mismo entorno laboral la posibilidad de cambios de puesto de trabajo si así se solicita y es aconsejado por el servicio de prevención del Ayuntamiento de La Albuera teniendo la víctima preferencia para optar por permanecer en su puesto de trabajo o por solicitar un traslado.
2. Medidas de seguimiento de la persona acosadora (si no ha finalizado en despido) para asegurarse de que no se repiten los hechos denunciados ni hacia nuevas personas.
3. En el caso de que quien enfrenta el acoso hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, el Ayuntamiento de La Albuera tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

4. Finalizado el proceso y acreditado el acoso, se prestará asistencia jurídica a la quien padece el acoso en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la misma u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso de investigación.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

### 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión elaborará anualmente estadísticas, desagregadas por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, que remitirá al Servicio de Igualdad.

La Comisión evaluará el protocolo, su funcionamiento e implantación, y propondrá mejoras. Dará seguimiento al protocolo anualmente con el fin de conocer los datos sobre las características del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conocer las medidas adoptadas, así como su efectividad y eficacia, y corregir las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

La Oficina de Igualdad y Violencia de Género realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, que contendrá la información recibida de los departamentos anteriores.

Si en la aplicación del protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento será el órgano competente para resolverla.

El presente protocolo será remitido a los grupos políticos que conforman el Ayuntamiento para su aprobación por el Pleno.

Igualmente, será remitido al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación en los sesenta días siguientes a su aprobación. Será recogido en el Acuerdo Colectivo en lo relativo al principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, e se incluirá en su integridad como anexo del mismo.

## REVISIÓN Y VIGENCIA

## DISPOSICIÓN FINAL

### 10. REVISIÓN Y VIGENCIA

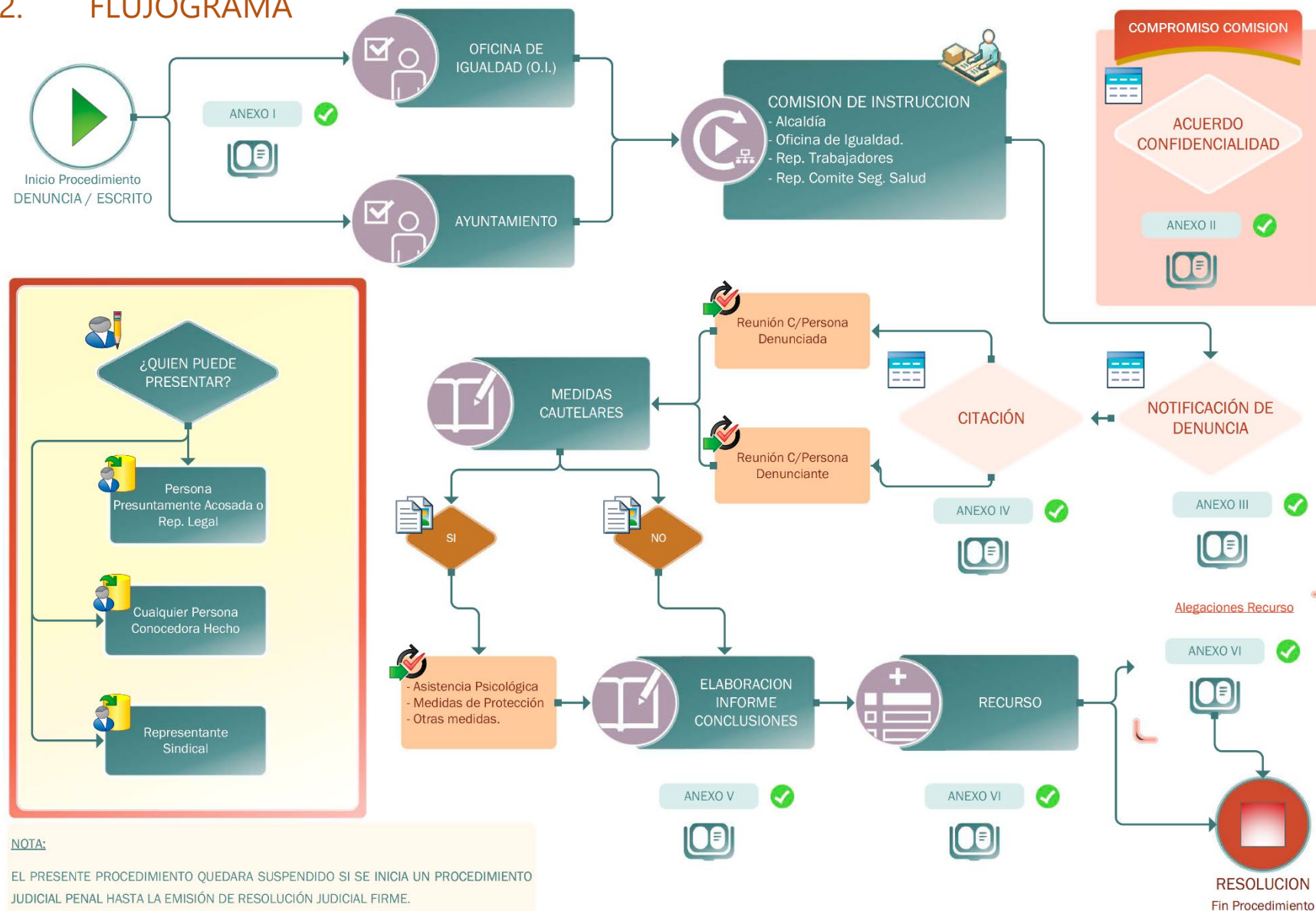
**El presente protocolo será de duración indefinida.** Podrá ser revisado anualmente si se considerara necesaria su modificación para mejorar la consecución de los objetivos planteados. Si una norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Los procedimientos previstos en este Protocolo no serán obstáculo para que la persona denunciante, en cualquier momento, pueda acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre el mismo asunto suspende automáticamente la aplicación del presente Protocolo.

### 11. DISPOSICIÓN FINAL

Este **Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el pleno del Ayuntamiento. La Comisión** contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género, **se constituirá en un plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del Protocolo.**

## 12. FLUJOGRAMA



## 13. ANEXOS

### ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA

<b>Datos Generales Código</b>	
-------------------------------	--

<b>Datos de la víctima</b>	
Nombre y Apellidos	
D.N.I.	
Domicilio	
Localidad	
Provincia	
Código Postal	
Teléfono	
¿Es o ha sido trabajador/a del Ayuntamiento?	
Relación laboral entre la persona denunciante y denunciada	Superior nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Mismo nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Inferior nivel jerárquico <input type="checkbox"/>

<b>Datos de la persona denunciada</b>	
Nombre y Apellidos	
D.N.I.	
Domicilio	
Localidad	
Provincia	

Código Postal	
Teléfono	
¿Es o ha sido trabajador/a del Ayuntamiento?	
Relación entre víctima y persona denunciada	
Relación laboral	
Relación laboral entre la persona denunciante y denunciada	Superior nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Mismo nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Inferior nivel jerárquico <input type="checkbox"/>

Datos relevantes	
¿Trabajan juntas directamente víctima y persona denunciada?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Responsable jerárquico	
¿Existe algún procedimiento judicial por el mismo motivo que esta denuncia?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Lo ha puesto en conocimiento de la Inspección de Trabajo?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Ha denunciado con anterioridad a la misma persona?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Ha requerido o requiere asistencia médica?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Ha requerido o requiere asistencia psicológica?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>



¿Ha requerido o requiere asistencia jurídica?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>Información adicional</b>	
Descripción detallada de hechos denunciados	
Pruebas que soportan el relato de hechos	
Enumeración de pruebas aportadas a la presente denuncia	
Identificación de testigos de los hechos denunciados	



Documentos públicos/privados

¿Conoce otras víctimas? En caso afirmativo especifíquelo

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Firmado: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Don/Dña. NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA	D.N.I.

Son personas integrantes de la Comisión del Presente Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. Todas las partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria para la suscripción del presente acuerdo, y al efecto,

### ACUERDAN

Que guardarán secreto y estricta confidencialidad sobre los hechos que conozcan derivados del presente protocolo y especialmente, sobre los datos de carácter personal a los que tengan acceso y se comprometen a no revelar ni divulgar dicha información a terceros y a no hacer uso de la misma para fines distintos a los establecidos en el Protocolo, con especial observancia de la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal.

Por lo que firman el presente documento en (...) a ..... de .....de 20...

Nombres y Firmas



### ANEXO 3: MODELO DE NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

Doña/Don. \_\_\_\_\_

En calidad de **integrante de la Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo del Ayuntamiento**, aprobado en \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ me pongo en contacto con usted, Don/Dña. \_\_\_\_\_ para **notificarle que se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente y poner en su conocimiento del contenido de la denuncia recibida y del procedimiento iniciado con el código** \_\_\_\_\_ le emplazamos para que pueda concurrir a una reunión que tendrá lugar en \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas.

Le informamos que **su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos**.

Le adjuntamos una copia del Protocolo para su información y referencia,

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Firmado (Nombre y puesto)

RECIBÍ (Fecha y firma).



## ANEXO 4: MODELO DE CITACIÓN

Doña/Don. \_\_\_\_\_

En calidad de integrante de la Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de La Albuera aprobado en \_\_\_\_\_ el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ me pongo en contacto con usted, Doña/Don. \_\_\_\_\_ para citarle a una reunión que tendrá lugar en \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ horas con objeto de:

---

---

---

---

---

---

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Firmado (Nombre y puesto)

RECIBÍ (Fecha y firma).



## ANEXO 5: MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

Datos de la denuncia	
CÓDIGO:	
FECHA DE DENUNCIA:	
Nombre y apellidos persona denunciante	
Nombre y apellidos persona denunciada	
Nombre y apellidos víctima	
DESCRIPCIÓN DE HECHOS	
DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	

¿Se han requerido la adopción de medidas cautelares?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, detállense:</b>	
<b>CONCLUSIONES FINALES</b>	
Tipo de acoso	
Tipificación como falta:	
¿Han concurrido circunstancias atenuantes?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, detállense:</b>	
¿Han concurrido circunstancias agravantes?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, detállense</b>	



¿Ha quedado verificado el acoso?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Se procede a archivar la denuncia?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Procede el establecimiento de medidas disciplinarias?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

FIRMA DE LA COMISIÓN

Firmado: \_\_\_\_\_

## ANEXO 6: MODELO DE REMISIÓN DE RECURSO

DATOS GENERALES	
CÓDIGO:	
<b>Datos de la parte recurrente</b> Nombre y Apellidos	
<b>Datos de la parte recurrida</b> Nombre y Apellidos	
¿Ambas partes presentan recurso?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Se presenta el recurso en plazo?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<b>Informe de conclusiones</b>	
<b>Fecha</b>	
<b>Medidas</b>	
<b>Sanciones</b>	
Fecha de notificación a la parte denunciante:	
Fecha de notificación a la parte denunciada:	



**Documentación que se adjunta:**

Denuncia

Informe de valoración de:

Recurso/s:

Otro

FIRMA DE LA COMISIÓN

Firmado: \_\_\_\_\_

## ANEXO 7: MODELO DE RESOLUCIÓN DE RECURSO DE COMISIÓN

<b>NÚMERO DE RECURSO</b>	
<b>CÓDIGO</b>	
Identificación parte recurrente	
Identificación parte recurrida	
Fecha de informe de valoración Asesoría	
Antecedentes	

### PRIMERA INSTANCIA

<b>Descripción del proceso</b>
<b>Fecha de supervisión de cumplimiento de medidas adoptadas:</b>

## SEGUNDA INSTANCIA

### Nuevas pruebas practicadas

¿Han concurrido circunstancias  
atenuantes?

Si ☐

No ☐

### Detállense en el caso de que hayan concurrido

¿Ha quedado verificado el acoso?

Si ☐

No ☐

¿Se procede a archivar la denuncia?

Si ☐

No ☐

¿Procede el establecimiento de medidas  
disciplinarias?

Si ☐

No ☐

### Detállense en el caso de que hayan concurrido

Por todo ello, la Comisión constituida con fecha \_\_\_\_\_  
de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ y formada por:

- ☒ Dña./Don \_\_\_\_\_
- ☒ Dña./Don \_\_\_\_\_
- ☒ Dña./Don \_\_\_\_\_
- ☒ Dña./Don \_\_\_\_\_
- ☒ Dña./Don \_\_\_\_\_
- ☒ Dña./Don \_\_\_\_\_
- ☒ Dña./Don \_\_\_\_\_

### Concluye

Y por tanto resuelve el recurso presentado por  
Doña/Don \_\_\_\_\_

Confirmando/Revocando el informe de la Comisión

## ANEXO 8: CASOS DE TRANSEXUALIDAD, TRANSGENERIDAD E INTERSEXUALIDAD EN EL AYUNTAMIENTO

Este documento se presenta con el objeto de atender adecuadamente, por parte del Ayuntamiento de La Albuera, los requisitos y procedimientos necesarios para regularizar la situación administrativa de las personas transexuales, transgénero e intersexuales pertenecientes al Ayuntamiento.

La identidad de género se configura a través tanto de la vivencia íntima del propio género, incluyendo el cuerpo y la sexualidad, como de la vivencia social del género en aspectos como la vestimenta, el lenguaje y otras pautas de comportamiento que se identifican con la socialización de la persona.

Así pues, la definición de **sexo-género** de una persona va mucho más allá de la apreciación visual de sus órganos genitales externos en el momento del nacimiento y no es un concepto puramente biológico, sino también psicosocial. La **identidad sexual o de género** se construye a lo largo de la vida, conformándose mediante el autoconcepto y la percepción de las personas del entorno. Sin embargo, se produce una asignación de **sexo-género** en el momento del nacimiento que, por norma, se basa en los órganos genitales externos. No siempre coincide este **sexo asignado** al nacer con el **sexo-género** sentido y se configura la llamada **identidad transexual o transgénero** que forma parte de la diversidad que caracteriza a los seres humanos.

La realidad de las personas transexuales y transgénero no siempre es visibilizada, comprendida, valorada e integrada con naturalidad a nivel social debido a obstáculos de distinta naturaleza que conectan con un sistema de creencias profundamente sexistas y transfóbicas (en base a aspectos como el binarismo de género o el sistema cissexista). Por ello, se hace necesario atender los requerimientos de asistencia que realicen las personas transexuales, transgénero e intersexuales.

En la actualidad, se propugna una despatologización de las identidades trans e intersexuales y se tiende a considerarlas como manifestaciones de la diversidad sexual del ser humano. En este sentido, la **identidad de género** debe tratarse como una cuestión de derechos humanos y, por tanto, de principios básicos de igualdad y no discriminación.

El amplio marco normativo internacional que se ha establecido para asegurar estos derechos ha hecho mención explícita a la **libre manifestación de la identidad y la expresión de género** y a la prohibición de toda discriminación por razón de identidad sexual y de género. De acuerdo con esto, destacamos entre la normativa existente el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que establece la afirmación inequívoca de que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

El artículo 2 de la misma declaración afirma posteriormente que "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social,

posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". Mandato que la propia ONU ha declarado en la Resolución 17/19, del Consejo de Derechos Humanos, del año 2011, que implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

En el ámbito europeo, la Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación de las personas transexuales, reconoce que ha de ser cada persona quien determine las características o singularidades de su identidad como ser humano. En la misma línea, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) establece que "la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad", y, en el artículo 21, prohíbe toda discriminación, haciendo referencia expresa a la ejercida "por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual".

Entre las posteriores resoluciones sobre el derecho a la **libre manifestación de la identidad de género** cabe destacar el informe del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, de julio de 2009, y la Recomendación CM/Rec (2010)5 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los estados miembros sobre medidas para combatir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, adoptada el 31 de marzo de 2010; las directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por las personas LGBTI, aprobadas por el Consejo

de la Unión Europea el 24 de junio de 2013, o los informes de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la homofobia, transfobia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de los años 2010 y 2014.

En el marco estatal, la Constitución española (1978), en su artículo 14, reconoce la igualdad formal y en el 9.2, protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar ningún tipo de distinción. El artículo 10 incide en el libre desarrollo de la personalidad y los artículos 18, 27, 35 y 43 reconocen el respeto a la intimidad y a la propia imagen.

Por su parte, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su Capítulo III, de Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato (art. 27 a 43), establece medidas para la no discriminación por razón de orientación sexual, entre otras. En el desarrollo al respeto a la identidad sexual se promulgó la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, que permite el cambio de la inscripción relativa al sexo en el registro civil y con ello el cambio del nombre, de la documentación oficial y del estatus ciudadano adscrito al sexo registrado. El Estado español, sin embargo, no se ha limitado al simple reconocimiento del cambio de sexo registral, sino que se ha proscrito la discriminación en el trabajo, y la identidad de género se recoge en la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de protección a la infancia y la adolescencia, y en la reciente reforma del Código Penal.

En este sentido, el Ayuntamiento de La Albuera quiere hacer explícito el respeto a la igualdad de derechos, a los valores de pluralidad y diversidad sexual presentes en la normativa europea y española, así

como el reconocimiento de los derechos de estas personas y la eliminación de trabas que perjudiquen el desenvolvimiento de sus vidas en el ámbito del Ayuntamiento de La Albuera.

El objetivo del presente documento es **recomendar el desarrollo de actuaciones** que, con el fin de proteger el ejercicio de los derechos de identidad y expresión de género, permitan atender adecuadamente a las personas transexuales, transgénero e intersexuales y favorecer la plena integración de las personas no conformes con el sexo asignado al nacer, impidiendo cualquier forma de exclusión y asegurando el respeto a las mismas en el Ayuntamiento de La Albuera.

#### 1. Cambio de nombre de uso común.

Nuestra legislación internacional, estatal y autonómica ampara el cambio de identidad de una persona que desee ser reconocida como integrante de un sexo/género diferente al asignado al nacer. Uno de los aspectos legales de esta transición es la modificación del nombre.

La ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, prevé el cambio de nombre de uso legal, pero requiere un margen de al menos dos años para que sea efectivo, tiempo necesario para obtener la certificación médica. Esto provoca una paradoja entre la apariencia física y el nombre durante dicho periodo. Por lo tanto, desde el Ayuntamiento de La Albuera se establecerán las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican. El cambio de nombre de uso común implica el uso de un nombre elegido por la persona interesada y solo tiene

efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

Plazos de ejecución: El proceso de cambio de nombre de uso común, desde el momento en que se acepta la solicitud de la persona interesada, no excederá las tres semanas en total desde la solicitud.

Documentación administrativa:

- a) Las solicitudes serán formuladas por las personas interesadas.
- b) Los trámites para la expedición de la documentación administrativa serán gratuitos, no requerirán intermediación alguna y en ningún caso implicarán la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica.
- c) Se garantizará que las personas sean tratadas de acuerdo con su identidad de género libremente determinada y se respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida.
- d) No se alterará la titularidad jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a la persona ni se prescindirá del número del Documento Nacional de Identidad, siempre que sea necesario. Cuando, debido a la naturaleza de la gestión administrativa, sea necesario registrar los datos del Documento Nacional de Identidad, se recogerán las iniciales del nombre legal, los apellidos completos y el nombre elegido por razones de identidad de género.
- e) Se establecerán los mecanismos administrativos necesarios y coordinados para adaptar los archivos, bases de datos y demás ficheros del Ayuntamiento de La Albuera, eliminando cualquier referencia a la identificación anterior de la persona.

Procedimiento: Con el objetivo de preservar el principio de confidencialidad, el Ayuntamiento de La Albuera establece como punto de recepción único de las solicitudes a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género u órgano competente en diversidad sexual y de género. Esta oficina será responsable de recibir consultas o solicitudes de cambio de nombre y actuará como intermediaria entre la persona interesada y los servicios administrativos municipales involucrados en los procesos generados.

La implementación del procedimiento de cambio de nombre de uso común consta de cuatro fases:

- a) Recepción de la solicitud de la persona interesada. Se presentará por escrito la petición de inicio del proceso, indicando el nombre seleccionado como nombre de uso común.
- b) Inicio del procedimiento. Una vez recibida la solicitud, se iniciarán los trámites en coordinación con el área de Personal del Ayuntamiento.
- c) Ejecución de la solicitud. Los servicios competentes llevarán a cabo la modificación solicitada. d) Resolución y comunicación a la persona solicitante. Los servicios implicados informarán sobre la resolución de la solicitud a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género, quien se encargará de notificar a la persona solicitante.

Catálogo de registros con utilización del nombre de uso común: La persona interesada, mediante la presentación de la documentación justificativa, puede solicitar el cambio de nombre de uso común.

## 2. Cambio de nombre de uso legal

Podrán solicitar el cambio de nombre de uso legal aquellas personas que hayan modificado previamente la asignación del sexo y nombre propio en el Registro Civil, y que posean su nuevo Documento Nacional de Identidad correctamente actualizado.

La tramitación y expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, como indica la Ley 3/2007, de 15 de marzo, se realizará a petición de la persona interesada y no implicará el pago de tasas por parte de la solicitante.

Procedimiento: Con el objeto de preservar el principio de confidencialidad, el Ayuntamiento de La Albuera establece como puerta única de recepción de las solicitudes a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género u órgano con competencias en diversidad sexual, a la que se derivarán las consultas o demandas de cambio de nombre y que hará funciones de intermediación entre la persona interesada y los servicios administrativos municipales implicados en los procesos que se generen.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de cuatro fases:

a) Recepción de la solicitud de la persona interesada. La solicitud escrita de petición del inicio del proceso (anexo 1) deberá acompañarse de una fotocopia validada del nuevo D.N.I.

b) Inicio del procedimiento. Una vez recibida la solicitud, se inician los trámites en coordinación con el servicio de Personal del Ayuntamiento.

c) Ejecución de la solicitud. A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada.

d) Resolución y comunicación a la persona solicitante. Los servicios implicados informarán a la Oficina de Igualdad y Violencia de Género sobre la resolución de la solicitud, quien a su vez informará a la persona solicitante.

Catálogo de registros con utilización del nombre de uso legal: La persona interesada, mediante la presentación de la documentación justificativa, puede solicitar el cambio de nombre de uso legal.

## 3. Principios de no discriminación por motivos de identidad de género.

El personal del Ayuntamiento de La Albuera tiene derecho a mostrar los rasgos distintivos de la personalidad que supongan el cambio y la evolución de su proceso de identidad y expresión de género, debiéndose respetar su imagen física, la elección de su indumentaria, así como el acceso y uso de las instalaciones municipales conforme a su identidad y expresión de género sentida.

## 4. Medidas de prevención e intervención ante situaciones de discriminación, acoso o violencia por motivos de identidad sexual o de género.

El Ayuntamiento de La Albuera dispone del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que está a disposición de todo el personal del Ayuntamiento.