



REF. EXPEDIENTE:	1225.50429N
NÚM. RESOLUCIÓN:	2025-11/58479

## IGUALDAD

MIGUEL ANGEL MORALES SANCHEZ, Presidente , en fecha 22/11/2025 ha dictado la siguiente:

## RESOLUCION

Considerando que la Diputación Provincial de Cáceres, aprobó por primera vez en el año 2010 el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, el cual se modificó doce años después en el año 2022 y que a través de este instrumento, “declara formal y públicamente su compromiso de prevenir cualquier conducta constitutiva de los tipos de acoso tipificados en este Protocolo, proteger a las víctimas y salvaguardar sus derechos, poniendo en marcha los mecanismos adecuados para investigar, y en su caso, sancionar estas conductas, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

Visto que, dicho protocolo ya consideraba en todo caso discriminatorio el acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género y recogía explícitamente el compromiso institucional de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral.

Considerando que, en su Disposición Final, se prevé la posibilidad de modificar su texto si se justifica su necesidad y/o si existen normas legales o convencionales de ámbito superior que puedan afectar a su contenido.

Se aborda, tres años después de su adopción, la necesidad de modificarlo, a la vista de las nuevas exigencias legislativas y programáticas existentes, así como los compromisos adquiridos en el IV Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la medida 6.2 y en el Conjunto Planificado de medidas LGTBI en la medida nº 5, que esta Institución acordó en Pleno en Marzo de 2025, poniendo en marcha un proceso participativo para modificación y adaptación del Protocolo original y la elaboración de un Protocolo específico 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.

De conformidad con el Estatuto Básico del Empleado Público (RD legislativo 5/2015), establece la obligación de garantizar en el seno de la empresa el respeto a la dignidad, la



intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación por razón de sexo, orientación o identidad o expresión sexual de las personas trabajadoras, incluido hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo o género. A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y a interponer sanciones por las faltas disciplinarias cometidas. En el artículo 95.2 b) tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral.

Además, la Disposición adicional séptima obliga a las administraciones públicas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y a aprobar un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Y obliga, a remitir al departamento con competencias en materia de función pública a nivel nacional, los planes de igualdad y los protocolos de prevención y protección a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo vigentes.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el art 2 establecía que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. En el art 62, y disposición final sexta, establece el compromiso de las administraciones públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El RD legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social considerará infracción muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad por parte de la empresa e infracción grave, no cumplir las obligaciones en materia medidas de igualdad establecidas en la LOIMH 3/2007, entre ellas, la adopción de medidas necesarias para impedir el acoso sexual y por razón de sexo.

La ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, expone en su preámbulo que se considerarán violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual y el acoso sexual. Reitera las medidas impuestas en la ley nacional de igualdad en cuanto a arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital e impulsa medidas necesarias para que las víctimas de violencias sexuales cuenten, en todo momento, con protección efectiva ante represalias o amenazas (art 55), y acciones de promoción del compromiso colectivo contra las violencias sexuales y el respeto por las víctimas (art 57).

La ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación,



establece que nadie podrá ser discriminado por las causas previstas en la ley, entre las que incluye por razones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género (art 2). Quedando prohibida toda conducta, acto, práctica, criterio o posición que atente contra el derecho a la igualdad.

Por su parte, 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, define en el art 4. como acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género cualquier conducta realizada 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. Así mismo, la normativa también describe que las medidas planificadas en las empresas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y acción frente a estos.

Por último, la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, incluye acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave (art 2.1b), así como infracciones del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo (art 2.3) y que dicho medio denuncia interna no debe ser distinto a cualquier otro canal de denuncia interna de la organización (art 7 ), “*todo canal interno de información de que disponga una entidad para posibilitar la presentación de información respecto de las infracciones previstas en el artículo 2 estará integrado dentro del Sistema Interno de Información..*”. La aprobación de esta ley, implica establecer un medio de denuncia interna rápido, accesible y confidencial, para conductas que puedan ser constitutivas de corrupción, fraude, irregularidades administrativas, comportamientos constitutivos de infracción administrativa o disciplinaria y conductas reprochables por ser contrarias a la integridad y la ética pública.

Ante todos los mandatos legales y programáticos, como garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores y los compromisos derivados de las medidas adoptadas en el IV Plan de Igualdad y el conjunto planificado de Medidas LGTBI, la Diputación de Cáceres debe asumir y desarrollar las actuaciones correspondientes para adecuar sus sistemas y protocolos a la normativa aplicable, y por tanto proceder a la adaptación del protocolo frente a la violencia o acoso sexual y por razón de sexo y aprobar el nuevo protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

En consecuencia, la Comisión de Igualdad y Diversidad reunida y válidamente constituida en sesión ordinaria en fecha 10 de noviembre de 2025, adoptó por unanimidad la actualización del protocolo de actuación frente a la violencia o acoso sexual y por razón de sexo y la aprobación del nuevo protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Por ende, la misma elevó la propuesta para su aprobación al Comité de Seguridad



y Salud, constituido en sesión ordinaria el día 11 de noviembre de 2025 y aprobando por unanimidad también, dichos protocolos.

Con fecha 12 de noviembre de 2025, La Mesa de Negociación de Empleados Públicos, aprueba la adopción de dichos protocolos, por unanimidad.

Estos Protocolos representan una acción positiva a favor de la igualdad de género y la diversidad, cuyo objetivo es lograr una organización libre de cualquier forma de acoso y violencia sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en la Diputación de Cáceres, sus Organismo Autónomos y los Consorcios adscritos.

Por las consideraciones expuestas, esta Presidencia en uso de las facultades que le otorga el artículo 34, apartados 1.f y 1.o de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** Aprobar la modificación y actualización del protocolo de actuación frente a la violencia o acoso sexual y por razón de sexo para la Diputación Provincial de Cáceres, Organismos Autónomos y Consorcios adscritos.

**SEGUNDO:** Aprobar el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales para la Diputación Provincial de Cáceres, Organismos Autónomos y Consorcios adscritos.

**TERCERO:** Que en cumplimiento de lo establecido en la Resolución de 16 de marzo de 2023 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, se remita la actualización del protocolo de actuación frente a la violencia o acoso sexual y por razón de sexo al buzón institucional dependiente de la Dirección General de la Función Pública registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas adoptadas por la administración pública en esta materia.

**CUARTO.** Que, aprobado por Resolución Presidencial, se proceda al anuncio de su aprobación en el Boletín Oficial de la Provincia y se publiquen los documentos íntegros en el Plan en el Portal de Transparencia de la Excma. Diputación Provincial <https://transparencia.dip-caceres.es>, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura.

**QUINTO:** Trasladar la presente Resolución a todas las áreas de Diputación, a Organismos Autónomos y Consorcios adscritos y a las personas representantes de los sindicatos en la Mesa General de Negociación de Personas Empleadas Públicas de esta Excma. Diputación



Provincial de Cáceres.

**SEXTO:** Facultar a la Presidencia de esta Excma. Diputación Provincial de Cáceres para adoptar cuantos actos sean necesarios para la correcta interpretación y el desarrollo de la presente resolución.

En Cáceres, en la fecha indicada en informe de firma al margen.

SECRETARIO

JOSE ALVARO CASAS AVILES

SECRETARIA GENERAL,CULTURA,DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE  
CÁCERES,PERSONAL,DESARROLLO  
SOSTENIBLE,FORMACION,ASESORAMIENTO JURIDICO Y FINANCIERO A  
EELL,INDUSTRIA Y ENERGIA,INGENIERÍA,RED VIARIA,GRUPO  
CIUDADANOS,HACIENDA,UNIDAD  
AGROPECUARIA,SINDICATOS,INTERVENCION,TESORERIA,ASUNTOS  
GENERALES,GABINETE JURÍDICO,INFORMATICA Y  
TELECOMUNICACIONES,GESTIÓN Y SEGURIDAD DE LA  
INFORMACIÓN,OFICINA DE ASISTENCIA EN MATERIA DE  
REGISTROS,PROYECTOS Y  
OBRAS,IGUALDAD,TURISMO,DEPORTES,CONSORCIO MASMEDIO,BOLETIN  
OFICIAL DE LA PROVINCIA,O.A.R.G.T.,ASUNTOS SOCIALES Y  
TELEASISTENCIA,PRESIDENCIA,ARCHIVO Y  
BIBLIOTECAS,ARQUITECTURA,COMPRAS Y SUMINISTROS,ECONOMÍA VERDE  
Y CIRCULAR,GESTION PRESUPUESTARIA,GRUPO POPULAR,GRUPO  
SOCIALISTA,COMUNICACIÓN,PLANIFICACION,IMPRENTA  
PROVINCIAL,PARQUE MOVIL,PATRIMONIO,PREVENCION RIESGOS  
LABORALES,RENTAS Y EXACCIONES,SEPEI,UNIDAD DE  
CERTIFICACIONES,UNIDAD DE  
SUBVENCIONES,INFRAESTRUCTURAS,COOPERACIÓN INTERNACIONAL





# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA O ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE CÁCERES  
NOVIEMBRE 2025

URL de verificación: <https://sede.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Elinks.do?id=validacion&cveValidacion=DIPCC-PF20MZIA0FGPJFJ3EWCU1WW0K9EU9U1P>  
Código Seguro de Verificación: DIPCC-PF20MZIA0FGPJFJ3EWCU1WW0K9EU9U1P | Este documento es Copia Auténtica según el artículo 27 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre  
DIR3 Órgano: L02000010 Firmantes: JOSE ALVARO CASAS AVILES - SECRETARIO (DIPUTACION DE CACERES)  
Sello de tiempo: 24/11/2025 09:06 Página: 6/64



## INDICE

### I. INTRODUCCIÓN

### II. POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Principios rectores
2. Ámbito de ampliación.
3. Objetivos del Protocolo: Finalidad, objetivos generales y específicos.
4. Garantías del procedimiento de actuación.
5. Compromisos.
6. Criterios generales de actuación destinados al conjunto del personal de la Diputación de Cáceres

### III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- 4.1. La Comisión de instrucción
- 4.2. Inicio del procedimiento: Activación del Protocolo
- 4.3. Fase de información e instrucción
- 4.4. Fase de elaboración de informe final de conclusiones
- 4.5. Finalización del procedimiento y seguimiento del caso

### V. PLAZO DE VIGENCIA

### VI. DISPOSICIÓN FINAL

### VII. ANEXOS

- ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA
- ANEXO II. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN: RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO
- ANEXO III. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES
- ANEXO IV. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO
- ANEXO V. MARCO NORMATIVO
- ANEXO VI. CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, LA INSTITUCIÓN Y LA SOCIEDAD



## I. INTRODUCCIÓN

El Título V de la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007**, relativo al Principio de Igualdad en el Empleo Público, en su artículo 51 atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de aplicar medidas efectivas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación que obstaculizan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, en su artículo 62, expresa el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las y los trabajadores, un Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como el deber de todo el personal de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad y la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

La Diputación Provincial de Cáceres, en cumplimiento de este mandato legal, aprobó en el año 2010 el **Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo**.

A través de este instrumento, la Diputación Provincial se comprometía a “*usar toda su autoridad para asegurar que sus empleados y empleadas disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas sea respetada como un valor central y fundamental a todos los niveles y en todas las relaciones*”.

En su Disposición Final, el Protocolo prevé la posibilidad de modificar su texto si se justifica su necesidad, y/o si existen normas legales o convencionales de ámbito superior que puedan afectar a su contenido. Once años después de su adopción, a la vista de las nuevas exigencias legislativas y programáticas existentes tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico, y de los compromisos adquiridos en el III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres, esta Institución acordó en el año 2021, poner en marcha un proceso de modificación y adaptación del Protocolo original.

Este nuevo texto adaptado, aprobado en el año 2022, fue el resultado de un proceso participativo que se prolongó durante varios meses. En este proceso intervinieron de manera activa las diferentes áreas implicadas y la representación del personal, alcanzándose un amplio acuerdo y consenso de todas las partes intervinientes.

Asimismo, en el año 2025, el Protocolo ha sido nuevamente actualizado con el objetivo de reforzar su adecuación normativa y mejorar los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Esta actualización también se ha desarrollado mediante un proceso participativo, en el que han colaborado activamente el Área de Igualdad, el Área de Personal, el Gabinete Jurídico, el Comité de Seguridad y Salud y la Representación Sindical de las y los Empleados Públicos, garantizando la integración de las aportaciones y experiencias acumuladas desde su anterior revisión.

A través de este nuevo Protocolo, la Diputación Provincial de Cáceres reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En consonancia con lo establecido por la OIT en su Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo, expresa que todas estas formas de acoso constituyen *una violación y un abuso de los derechos humanos, representan una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente*.

Asimismo, reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo, afecta de manera desproporcionada a las mujeres, y tiene un efecto devastador sobre su integridad física, psicológica y sexual, repercute muy negativamente sobre la propia organización, contamina el clima de trabajo e incrementa la cultura de la violencia laboral, especialmente contra las mujeres. La violencia y el acoso en el trabajo también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado laboral, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Sin embargo, pese a que, como reconoce el Parlamento Europeo en su Resolución de 2017, “*Sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea*”, estamos ante una forma de violencia y de discriminación que afecta mayoritariamente a las mujeres, por el solo hecho de serlo



(denuncia que el 90% de las víctimas son mujeres), constatamos que muy pocos son los datos y/o estadísticas oficiales existentes que nos permitan conocer la verdadera dimensión del problema.

En el seno de las Administraciones Públicas, tampoco contamos con datos sobre su incidencia. Las escasas fuentes donde podemos encontrar alguna información son en las Macroencuestas de Violencia contra la Mujer publicadas cada cuatro años por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, o en las Memorias publicadas anualmente por la fiscalía general del Estado.

Las fuentes consultadas nos alarman del escasísimo número de denuncias y sentencias condenatorias por acoso sexual o acoso por razón de sexo en los tribunales españoles. Estamos ante un fenómeno invisible, escasamente denunciado y muy difícil de probar. Estos datos también nos indican la necesidad de una mayor visibilización, denuncia, concienciación social y detección precoz de los casos. Asimismo, resulta prioritaria una mayor protección de las personas trabajadoras, muy especialmente las mujeres, frente a cualquier forma de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Como establece la OIT, para acabar contra esta forma de discriminación en el ámbito laboral, es necesario incorporar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos sexistas, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, y el abuso de las relaciones de poder en el trabajo por razón de género.

Tomando en cuenta todas estas consideraciones, el Protocolo aplica en todo su articulado **un enfoque integrado de género, derechos humanos y salud laboral**. Es un instrumento que representa una acción positiva en favor de la igualdad, cuyo objetivo es prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en el seno de la Diputación Provincial de Cáceres. Debe de ser aplicado y difundido de manera transversal desde todas sus áreas y servicios a todo su personal y en su difusión, aplicación y respeto deben implicarse corresponsablemente el conjunto de trabajadores y trabajadoras, independientemente del cargo o posición que ocupen.

En definitiva, el Protocolo refleja el compromiso firme de esta Institución de **tolerancia cero** frente a cualquiera de las situaciones de acoso tipificadas en el mismo. Asimismo, vela por la promoción de las condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad de todos sus empleados y empleadas, y arbitra los procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que se puedan producir, atendiendo y protegiendo a las potenciales víctimas.

## II. POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### 1. Principios rectores

De conformidad con el artículo 62 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, «para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la Diputación de Cáceres y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de la comunicación de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.



- El presente protocolo resulta de aplicación a todo el personal de la Diputación de Cáceres, independientemente del área, servicio, departamento, organismo público vinculado o dependiente en el que preste sus servicios, así como de la categoría profesional, lugar o relación de prestación de servicios. También se aplicará a personas en formación, en prácticas no laborales u otras formas de colaboración análoga.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo (víctima), incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso, podrá solicitar la activación del protocolo y tendrá derecho a obtener una respuesta. La Diputación deberá dejar constancia por escrito de dicha solicitud, incluso cuando los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todas las actuaciones realizadas en aplicación de este protocolo.
- Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo de los que tenga conocimiento. Esta obligación debe ir acompañada del establecimiento de un mecanismo sencillo, rápido y accesible para comunicar los hechos, garantizando en todo momento la confidencialidad.
- La Diputación de Cáceres está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las notificaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro del ámbito de su competencia, garantizando que sus actuaciones no generen ninguna situación de desprotección a la víctima e informando a esta de todas las actuaciones llevadas a cabo.
- La investigación y resolución del caso, incluida la imposición de medidas organizativas, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- Se garantiza la actuación de la Diputación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Las medidas aplicadas en ejecución del presente protocolo se mantendrán en vigor salvo que, en el ámbito administrativo o judicial, se acuerde su suspensión o la adopción de otras medidas.
- Asimismo, el protocolo cumple con lo dispuesto en el artículo 13.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), que establece la obligación de las Administraciones Públicas de «arbitrar procedimientos o protocolos específicos para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

## 2. Ámbito de aplicación.

El Protocolo será de aplicación en el ámbito general de la Diputación de Cáceres, Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella y Consorcios adscritos, independientemente de su vinculación jurídica, incluyendo personal en régimen funcional y laboral, alumnado participante en acciones formativas o en prácticas formativas o personas becarias que desempeñan sus funciones en la Diputación Provincial de Cáceres, representantes políticos y personal administrativo, técnico y directivo.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- Tanto en espacios públicos como privados
- En el marco del teletrabajo
- En las comunicaciones realizadas en el contexto de trabajo, incluyendo las realizadas a través de las redes sociales y nuevas tecnologías (ciberacoso).
- En los lugares de descanso, comida, instalaciones sanitarias, aseo o vestuarios.



- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- En horarios de trabajo y en tiempos de descanso.
- En horario no laboral, horas extras, comidas y cenas de trabajo, salidas de ocio y tiempo libre, en el marco de la relación de trabajo.
- Cualesquiera otra circunstancia, momento o lugar, que esté directamente relacionado con el ámbito laboral y/o las relaciones de trabajo.

La Diputación Provincial de Cáceres ejercerá su competencia exclusiva en aquellos casos en que se vea implicado personal propio, sin perjuicio de la colaboración y coordinación con otras administraciones o entidades que pudieran estar afectadas. Asimismo, podrá formalizar acuerdos de colaboración o asistencia técnica con empresas o entidades especializadas, con el fin de recabar asesoramiento y apoyo en la prevención, gestión e intervención en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Con respecto al personal de empresas externas o subcontratadas, alumnado participante en acciones formativas o en prácticas formativas o personas becarias que desempeñan sus funciones en la Diputación Provincial de Cáceres, deberá incluirse en los pliegos de contratación, acuerdos o convenios de colaboración, una cláusula específica que haga referencia al régimen competencial y procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo o género.

En los centros educativos, así como en los centros de formación dependientes de la Diputación Provincial de Cáceres, será de aplicación el presente Protocolo cuando se vea implicado personal vinculado con la institución. No obstante, cuando los hechos afecten o se produzcan entre personas menores de edad, alumnado u otras personas pertenecientes a la comunidad educativa, la actuación se regirá por las normas de convivencia y los protocolos de prevención del acoso establecidos para los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, salvo que la propia Diputación apruebe un reglamento, plan o protocolo específico aplicable a dichos centros.

### 3. Objetivos del Protocolo: Objetivo general y objetivos específicos.

El fin último de este Protocolo es lograr una organización libre de cualquier forma de acoso y violencia sexual y por razón de sexo en la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

Para conseguirlo, se han planteado los siguientes objetivos generales y específicos:

#### OBJETIVOS GENERALES

- Evitar y prevenir las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Diputación Provincial de Cáceres y en los organismos vinculados o dependientes de la misma, garantizando un entorno laboral y formativo seguro, respetuoso e igualitario, así como establecer los mecanismos adecuados para afrontarlas de manera eficaz en caso de producirse.
- Fomentar una cultura institucional preventiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, promoviendo valores de respeto, igualdad y corresponsabilidad en todos los ámbitos y niveles de la Diputación Provincial de Cáceres.
- Expresar y consolidar la política de tolerancia cero de la Diputación frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, reforzando el compromiso institucional con la erradicación de este tipo de comportamientos.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Derivados del objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos que concretan su alcance y orientan la aplicación práctica del protocolo:



1. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades —acoso sexual y acoso por razón de sexo—, promoviendo la detección temprana de las mismas.
2. Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las personas víctimas de acoso notificar la situación que están sufriendo, garantizando su derecho a ser escuchadas y protegidas.
3. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal de la Diputación Provincial de Cáceres en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, proporcionando herramientas para identificar, prevenir y actuar ante estas situaciones.
4. Esclarecer internamente, de manera ágil, rápida y confidencial, las comunicaciones relacionadas con el acoso, con el fin de determinar si se ha producido una situación de este tipo y adoptar las medidas correspondientes.
5. Garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas implicadas, aplicando las medidas necesarias para la protección de las víctimas en todo momento, evitando su victimización secundaria y promoviendo la adopción de medidas efectivas para eliminar el acoso.
6. Realizar el seguimiento de las actuaciones derivadas de la activación del protocolo, con el objetivo de evaluar su eficacia y mejorar los mecanismos de prevención, detección y actuación.

#### 4. Garantías del procedimiento de actuación

El Procedimiento de actuación deberá asegurar, en todo caso, las siguientes garantías:

b) Garantías generales

- Respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales: Todas las actuaciones deberán llevarse a cabo garantizando el respeto a la dignidad de las personas implicadas —presunta víctima, persona denunciada, miembros de la Comisión de Instrucción y terceras personas que intervengan—, asegurando la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la salud y seguridad laboral.
- Confidencialidad y protección de datos: Toda la información relacionada con el procedimiento será tratada con estricta confidencialidad y reserva. Las personas intervenientes tendrán el deber de sigilo, quedando prohibida cualquier difusión de información. Desde el inicio del proceso se asignarán códigos numéricos a la presunta víctima y a la persona denunciada para preservar su identidad. El tratamiento de datos se regirá por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y el Reglamento (UE) 2016/679.
- Diligencia, celeridad, eficacia y eficiencia: La instrucción del procedimiento deberá realizarse con profesionalidad, sin demoras injustificadas y en el menor tiempo posible. La investigación y resolución no podrán exceder de 30 días naturales, salvo circunstancias excepcionales debidamente motivadas y justificadas ante el Área de Personal.
- Imparcialidad e igualdad de trato: Todas las personas intervenientes deberán actuar de buena fe, con objetividad y bajo los principios de igualdad y unidad de criterio. El procedimiento garantizará la imparcialidad de la instrucción y la elaboración del informe final.
- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido cualquier trato adverso o consecuencia negativa contra quienes presenten denuncias, comparezcan como testigos o participen en el procedimiento. La Diputación garantiza la indemnidad frente a represalias en todos los casos.



b) Garantías específicas

- Atención y protección de la presunta víctima: Se garantizará acompañamiento confidencial desde el inicio del procedimiento, evitando su revictimización y reduciendo al mínimo la necesidad de relatar reiteradamente los hechos. Asimismo, se protegerá su integridad física y moral, y su salud psicológica y emocional. Cuando sea necesario, se facilitará el acceso a servicios de acompañamiento o apoyo psicológico, jurídico o psicosocial especializados externos.
- Derecho de defensa: Tanto la presunta víctima como la persona denunciada tendrán derecho a la información en todas las fases del proceso, a conocer sus derechos y deberes, a ser escuchadas y a presentar pruebas. Podrán ser asistidas en cualquier momento por una persona representante sindical o por un acompañante de su elección.
- Audiencia y contradicción: El procedimiento garantizará la audiencia de ambas partes y la igualdad en la aportación de documentos, testimonios o pruebas, así como la posibilidad de contradecir la versión de la parte contraria.
- Inversión de la carga de la prueba: Conforme al artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, cuando la denuncia se fundamente en actos discriminatorios por razón de sexo, corresponderá a la persona denunciada probar la ausencia de discriminación y la proporcionalidad de las medidas adoptadas. A la persona reclamante le corresponderá aportar indicios razonables de acoso.
- Medidas organizativas y de protección laboral: Las medidas adoptadas durante la aplicación del Protocolo —como la reorganización de tareas, el cambio de puesto o la modificación del horario— no podrán suponer perjuicio alguno en las condiciones laborales o retributivas de la persona afectada, y deberán contar con su aceptación expresa. Siempre que sea posible, será la persona denunciada quien sea reubicada y no la víctima, salvo que esta última lo solicite expresamente. Todas las medidas tendrán carácter temporal y preventivo, y no podrán transformarse en soluciones permanentes.
- Tutela judicial efectiva: Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo podrá acudir a la vía judicial para reclamar la tutela de sus derechos. La interposición de acciones penales supondrá la suspensión del procedimiento interno hasta que recaiga resolución judicial, sin perjuicio de la adopción de medidas cautelares necesarias para garantizar la protección de la víctima.

## 5. Compromisos.

En base a los principios rectores que inspiran este Protocolo, la Diputación Provincial de Cáceres declara formal y públicamente su compromiso firme con la prevención, detección, sanción y erradicación de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral. Dicho compromiso incluye la protección integral de las víctimas, la salvaguarda de sus derechos y la puesta en marcha de mecanismos eficaces de investigación, actuación y reparación ante estas situaciones, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Este compromiso se articula en dos niveles complementarios:

### 5.1. Compromiso de la Diputación Provincial de Cáceres

La Diputación Provincial de Cáceres, así como los organismos autónomos vinculados o dependientes de ella, se comprometen a:

- Prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.
- Declarar y difundir públicamente su rechazo a cualquier conducta de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un entorno laboral respetuoso, digno e igualitario para todas



las personas, con independencia de su situación contractual, categoría profesional o jerarquía.

- Promover una cultura organizacional libre de acoso, mediante acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a todo el personal.
- Comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta susceptible de acoso con objetividad, profesionalidad, imparcialidad, celeridad, confidencialidad y respeto a los derechos de las personas implicadas.
- Garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones y el deber de sigilo de las personas implicadas.
- Identificar y difundir la unidad o personas responsables de recibir y tramitar las solicitudes de activación del protocolo, así como las figuras encargadas como enlace confidencial.
- Apoyar y acompañar a las presuntas víctimas, facilitando el acceso a servicios de acompañamiento, apoyo psicosocial y recursos especializados de asesoramiento.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir la revictimización, asegurar la reparación del daño y promover la recuperación integral de las personas afectadas.

## 5.2. Compromiso de la representación sindical

La representación sindical de las empleadas y empleados públicos desempeña un papel fundamental en la prevención y abordaje del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En este sentido, se compromete a:

- Colaborar activamente en la detección, comunicación y denuncia de situaciones de acoso, así como en la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral e igualdad.
- Desarrollar acciones de sensibilización e información dirigidas al personal y acompañar a las personas afectadas que así lo soliciten.
- Recibir información periódica sobre la activación y aplicación del protocolo, resultados de las investigaciones, medidas adoptadas, expedientes disciplinarios y acciones judiciales, respetando en todo momento la confidencialidad y el deber de sigilo.
- Contribuir al seguimiento, evaluación y mejora continua del protocolo, participando en la identificación de riesgos y en la elaboración de propuestas preventivas.

Ambas partes —Diputación y representación sindical— asumen la responsabilidad compartida de garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier forma de acoso, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la dignidad y la tolerancia cero frente a estas conductas.

## 6. Criterios generales de actuación del personal de la Diputación de Cáceres

En materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, cualquier empleado o empleada pública de la Diputación Provincial de Cáceres, debe conocer, tener en cuenta y aplicar los siguientes criterios generales de actuación:

- **Deber de denuncia:** cualquier trabajador o trabajadora de la Diputación Provincial de Cáceres tiene el deber de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos, responsables de área, Comisión de Instrucción, o delegados/a de prevención o representantes sindicales de empleadas o empleados públicos, los casos de posible acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los que tenga conocimiento.
- **Derecho de respuesta:** la persona afectada por una presunta situación de acoso tipificada en este Protocolo, podrá denunciarlo ante cualquier órgano habilitado de la Diputación, y



tendrá derecho a obtener una respuesta, siempre que la organización tenga constancia de su denuncia.

- **Obligación de tramitación de la administración:** los órganos habilitados y competentes de la Diputación Provincial de Cáceres para la resolución de los casos de acoso tipificados en este Protocolo, tienen la obligación de atender y tramitar en su caso, las comunicaciones, quejas o denuncias que reciban en este sentido. Se podrán depurar responsabilidades en caso de no tener atendida la reclamación de acoso.
- **Derecho de acciones administrativas y judiciales:** la aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas afectadas o implicadas, de las acciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación vigente.

### III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

El artículo 48 de la LOI establece la necesidad de promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La prevención de conductas inaceptables, como el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, debe plantearse en el marco de una acción general y proactiva de prevención, cuyo objetivo sea identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral libre de acoso.

Todos los departamentos, servicios, áreas y organismos autónomos de la Diputación Provincial de Cáceres deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con el fin de prevenir y evitar comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo y, en su caso, garantizar la aplicación de los procedimientos sancionadores oportunos, a través de las siguientes medidas:

- El presente protocolo debe difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en las dependencias de la Diputación Provincial de Cáceres o en cualquiera de sus organismos dependientes.
- La difusión podrá llevarse a cabo a través de la intranet o web corporativa u otros medios de comunicación, tales como:
  - Elaboración de documentos divulgativos que faciliten información sobre la existencia del protocolo, sus principales características y el acceso web donde pueda consultarse y descargarse.
  - Difusión del protocolo por correo electrónico institucional.
  - Sesiones informativas y campañas específicas explicativas del contenido del protocolo, los derechos y deberes del personal, de sus representantes y de la propia Diputación, así como sobre las sanciones, responsabilidades y medidas cautelares aplicables.
  - Campañas de sensibilización periódicas, previa consulta con las organizaciones sindicales.
  - Inclusión del protocolo en los manuales de acogida o planes de formación de acogida para el nuevo personal de la Diputación Provincial de Cáceres, sus organismos autónomos y consorcios adscritos.
- Además, se promoverá la formación adecuada en todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representantes del personal), a través de:



- Formación general sobre el contenido del protocolo, dirigida a todo el personal.
- Formación específica sobre los pasos a seguir y el papel que debe desempeñar cada parte implicada, especialmente para quienes participen en la tramitación de actuaciones derivadas del protocolo o presten apoyo a las presuntas víctimas.
- Formación especializada para el personal directivo o con equipos a su cargo, con el fin de capacitarlos para identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en sus unidades, así como para abordarlas de forma adecuada.
- Asimismo, se fomentará la elaboración de estadísticas con datos numéricos desagregados por sexo sobre el número de intervenciones y casos detectados, y se publicarán periódicamente dichos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas implicadas. También se realizarán estudios que analicen el impacto del acoso en la carrera profesional, el nivel administrativo o la categoría laboral de las víctimas y en su promoción profesional.
- Será igualmente conveniente la realización de estudios de riesgos psicosociales que permitan conocer, con base científica, qué colectivos o grupos de personas trabajadoras pueden ser más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo. Las conclusiones deberán ponerse en conocimiento tanto del Comité de Seguridad y Salud como de la Comisión de Igualdad y Diversidad.

Finalmente, deberá garantizarse la evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo, con el fin de asegurar su eficacia y adecuación a las necesidades organizativas y sociales existentes.

#### IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

##### FASES DEL PROCEDIMIENTO

###### 4.1. La Comisión de instrucción

Para la atención, tramitación y resolución de los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Diputación Provincial de Cáceres contará con una Comisión de Instrucción, órgano paritario, especializado y permanente, responsable de la correcta aplicación del presente Protocolo.

Esta Comisión actuará como instancia de referencia para garantizar una atención accesible, confidencial y segura a las personas que comuniquen una situación de acoso, asegurando que puedan informar o denunciar con facilidad, y que reciban una respuesta ágil, adecuada y respetuosa con sus derechos y dignidad.

La Comisión de Instrucción (en adelante, la Comisión) será el órgano encargado de recibir las comunicaciones, quejas o denuncias, así como de tramitar el procedimiento correspondiente, conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

En los casos en que se considere necesario, la Comisión podrá solicitar asistencia técnica externa en materia de igualdad o acoso, garantizando en todo momento la confidencialidad, imparcialidad y neutralidad del proceso.

La persona afectada podrá estar acompañada durante todo el procedimiento por una persona de su confianza, que podrá ser un/a representante sindical, compañero/a de trabajo, asesor/a legal o cualquier otra persona que elija.

La norma interna sobre la composición, organización y funcionamiento de la Comisión de Instrucción se recoge en el Anexo II del presente Protocolo.



#### 4.2. Inicio del procedimiento: Activación del Protocolo

El procedimiento de actuación previsto en este Protocolo se iniciará a partir de la presentación de una comunicación, queja o denuncia relativa a una posible situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Este acto constituye la activación formal del Protocolo y dará lugar a la apertura del expediente informativo correspondiente, bajo la custodia de la Secretaría de la Comisión de Instrucción.

La comunicación podrá realizarse por escrito o de forma verbal ante el órgano competente designado en este Protocolo, preferentemente ante la Secretaría de la Comisión de Instrucción.

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente sobre canales internos de información e integridad institucional, la Diputación Provincial de Cáceres pondrá a disposición de las personas trabajadoras un canal habilitado al efecto (<https://buzondeintegridad.dip-caceres.es/#/>), garantizando la confidencialidad, la protección de datos y la prohibición de represalias.

En los casos en que la comunicación se realice verbalmente, la Secretaría de la Comisión dejará constancia por escrito de esta, utilizando el modelo establecido, el cual deberá ser firmado por la persona denunciante, salvo en los supuestos en que se solicite confidencialidad o anonimato. Dicho documento será custodiado y con acceso restringido exclusivamente al órgano competente para su tramitación.

Cuando la persona denunciante no desee o no pueda firmar la comunicación, se dejará constancia de esta circunstancia en la solicitud o documento correspondiente, y la Secretaría podrá tramitar la denuncia de oficio, siempre que existan indicios razonables de la posible existencia de acoso, en cumplimiento del deber de prevención y diligencia debida de la Administración.

Asimismo, las comunicaciones anónimas recibidas por el canal interno (<https://buzondeintegridad.dip-caceres.es/#/>), serán admitidas y valoradas, siempre que aporten datos o indicios suficientes que permitan iniciar actuaciones preliminares o una investigación interna.

En todos los casos, se garantizará el derecho a la confidencialidad, la protección de la persona denunciante y la seguridad jurídica del procedimiento, asegurando que toda actuación quede documentada y registrada conforme a los principios de integridad, objetividad y respeto a la presunción de inocencia.

##### 4.2.1. Legitimación para iniciar el procedimiento

Podrá activar el Protocolo cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que puedan constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo, con independencia de que sea la persona directamente afectada o un tercero. En particular, podrán presentar la comunicación:

- La persona afectada.
- Los delegados o delegadas sindicales.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuando detecten el caso en el marco de evaluaciones o actuaciones de vigilancia de la salud laboral.
- La representación legal de la persona afectada.
- Una tercera persona de confianza.
- Cualquier persona trabajadora de la Diputación Provincial de Cáceres que tenga conocimiento de posibles conductas constitutivas de acoso.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante requerimiento que dé lugar a la iniciación de oficio.

##### 4.2.2. Canales de presentación

La comunicación, queja o denuncia podrá formularse a través de cualquiera de las siguientes vías:



- Presentación directa ante el órgano receptor de la Comisión de Instrucción, preferentemente ante la secretaría de la Comisión.
- A través del Buzón de Integridad Institucional habilitado por la Diputación Provincial de Cáceres, garantizando el tratamiento reservado y la confidencialidad (<https://buzondeintegridad.dip-caceres.es/#/>).
- Mediante los registros oficiales previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La recepción de una comunicación por cualquiera de estas vías implicará la activación automática del procedimiento y su remisión inmediata a la Comisión de Instrucción, que deberá informar de ello al Área de Personal sin dilación.

#### 4.2.3. Requisitos y formalización

Para su correcta tramitación, las comunicaciones presentadas mediante registros oficiales previstos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre deberán ajustarse al modelo de queja o denuncia incluido en el Anexo I del presente Protocolo. Las comunicaciones presentadas a través del buzón de integridad se ajustarán a lo establecido en dicho canal.

Es importante que la denuncia o queja contenga de manera clara y detallada toda la información necesaria para poder llevar a cabo la investigación de los hechos, incluyendo, entre otros aspectos, la descripción de lo sucedido, el lugar y la fecha, las personas presuntamente implicadas, posibles testigos y las pruebas o indicios disponibles.

En aquellos supuestos en los que dicha información no se encuentre suficientemente reflejada, la Comisión podrá requerir a la persona denunciante la ampliación o aclaración de los datos necesarios para la adecuada tramitación e investigación del caso, salvo que, por tratarse de una denuncia anónima, no sea posible efectuar dicho requerimiento.

Si la comunicación es verbal, la Secretaría de la Comisión dejará constancia por escrito utilizando el mismo modelo, que deberá ser firmado por la persona denunciante (salvo en los supuestos en los que se solicite expresamente confidencialidad y anonimato).

#### 4.2.4. Tramitación inicial y garantías

Una vez registrada la comunicación:

- La Comisión de Instrucción se reunirá en un plazo máximo de cinco días hábiles para acordar el inicio de la investigación.
- Se notificará inmediatamente a ambas partes, denunciante y denunciado, el inicio del procedimiento.
- La persona afectada podrá designar a una integrante de la Comisión como Enlace Confidencial, quien actuará como referente y acompañante durante todo el proceso. No obstante, cuando la complejidad o tecnicidad del caso así lo requiera, podrá recabarse el asesoramiento de una persona experta en la materia, pudiendo la afectada designarla también como su Enlace Confidencial.
- Ambas partes podrán contar con el acompañamiento de una persona de su confianza, representación legal o representación sindical en cualquier fase del procedimiento.

#### 4.2.5. Plazos de tramitación

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción de la comunicación para concluir el expediente informativo y emitir el Informe Final de Conclusiones.

Mientras el procedimiento esté en curso, se mantendrán vigentes todas las medidas cautelares adoptadas, con el objetivo de garantizar la protección, seguridad y salud de la persona afectada.



#### 4.3. Fase de información e instrucción

La Comisión de Instrucción iniciará esta fase recabando cuanta información resulte necesaria para el esclarecimiento de los hechos. El proceso se desarrollará con máxima rapidez, confidencialidad, sensibilidad y pleno respeto de los derechos de todas las personas implicadas, garantizando la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y el principio de contradicción.

- Actuaciones y fuentes de información
- Solicitud de informe al Servicio, Área o Departamento correspondiente.
- Solicitud de informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en los casos en los que se considere pertinente.
- Requerimiento de cualesquiera otros informes o colaboraciones que resulten necesarios.
- Entrevistas a la persona afectada, a la persona denunciada y, en su caso, a testigos u otras personas relacionadas.

Las entrevistas serán realizadas por integrantes de la Comisión. No obstante, cuando la complejidad o tecnicidad del caso así lo requiera, podrá recabarse el asesoramiento de una o varias personas externas especializadas en la materia, designadas por la propia Comisión para desempeñar dicha función. En todo caso, se informará previamente a las partes sobre la identidad de las personas entrevistadoras.

El contenido de las entrevistas se incorporará al expediente junto con las grabaciones y soportes utilizados, garantizando la trazabilidad e integridad de la información.

##### 4.3.1. Medidas cautelares y organizativas

Cuando proceda, la Comisión de Instrucción podrá proponer al Área de Personal la adopción de medidas cautelares u otras actuaciones de protección para salvaguardar la integridad física, psicológica y moral de la persona afectada y sus derechos durante el procedimiento, dichas medidas serán mantenibles durante la investigación, y en su caso, hasta la finalización del procedimiento. Entre ellas:

- Alejamiento temporal de la persona presuntamente acosadora.
- Cambio provisional de centro, puesto o turno, preferentemente de la persona denunciada.
- Separación organizativa (sin traslado físico): redistribución de funciones, separación jerárquica/funcional, canalización de tareas a través de tercera persona y canales de comunicación diferenciados.
- Organización de turnos o días no coincidentes (p. ej., distribución semanal que evite coincidencia temporal).
- Teletrabajo u otras modalidades no presenciales cuando sea idóneo y compatible con el puesto.
- Permisos excepcionales, retribuidos o no, cuando resulte necesario para la protección.
- Acceso prioritario a atención médica, psicológica o de apoyo especializado (servicios propios o derivación a recursos públicos).
- Cualesquiera otras medidas necesarias y proporcionadas, atendiendo a las circunstancias del caso.

Estas medidas no podrán suponer perjuicio para la persona afectada en sus condiciones laborales o salariales ni modificación sustancial de las mismas.

Si la medida implica una separación física entre las partes, se procurará, siempre que sea posible, que sea la persona denunciada quien sea reubicada, y no la persona afectada, salvo que esta última solicite expresamente lo contrario. En todo caso, cuando la medida suponga un traslado, el Área de Personal garantizará su ejecución inmediata.



Todas las medidas tendrán carácter temporal y preventivo y no podrán transformarse en soluciones permanentes.

#### 4.3.2. Coordinación de plazos y activación

El procedimiento se activará de forma inmediata desde la recepción de la comunicación, queja o denuncia, independientemente de la vía por la que se presente, incluida la formulada a través del canal interno de información regulado por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Los plazos establecidos en el presente Protocolo se armonizarán con los previstos para el canal interno de información, garantizando en todo momento la coordinación entre ambos procedimientos y la protección efectiva de las personas afectadas.

#### 4.3.3. Documentación y colaboración

Todas las áreas, servicios, organismos autónomos, empresas externas o entidades vinculadas deberán colaborar activamente con la Comisión, aportando la información, documentación o recursos requeridos.

La Secretaría completará el expediente de instrucción con informes, actas, transcripciones, grabaciones y demás elementos relevantes.

### 4.4. Fase de elaboración de informe final de conclusiones

En el plazo máximo de 30 días naturales desde la presentación de la comunicación, queja o denuncia, la Comisión elaborará el Informe Final de Conclusiones, que contendrá, al menos:

- Resumen de la reclamación.
- Descripción de las circunstancias observadas.
- Relación detallada de las actuaciones practicadas.
- Conclusiones principales.

(El Anexo II incorpora un Modelo Básico de Informe Final de Conclusiones).

Además de las conclusiones obtenidas tras la instrucción del caso, el informe incluirá propuestas de resolución dirigidas al Área de Personal. Entre ellas:

**Propuesta de archivo de la denuncia y del expediente informativo:** el archivo deberá estar debidamente motivado, ya sea por desistimiento de la presunta víctima o de la persona denunciante, o por insuficiencia de indicios que permitan acreditar la existencia de acoso.

**Propuesta de continuación de la investigación,** incluso si la persona afectada o denunciante desiste de la reclamación, cuando se detecten **indicios suficientes de acoso**.

**Propuesta de apertura de expediente disciplinario contra la parte reclamante** si se acredita que la comunicación, queja o denuncia ha sido **manifestamente deshonesta o dolosa**, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder.

**Propuesta de adopción de medidas de protección de la víctima y, en su caso, medidas correctoras y/o sancionadoras** respecto de la persona acosadora. Si de la instrucción se dedujera claramente la existencia de acoso en los términos establecidos en este Protocolo, se propondrá la adopción de medidas para proteger la integridad física y moral de la persona afectada, así como la aplicación de las medidas correctoras o sancionadoras que procedan.

**Propuesta de dar parte a la autoridad competente**, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delito conforme al artículo 184 del Código Penal.

Es importante destacar que la **Comisión de Instrucción tiene únicamente funciones de investigación y propuesta, y no posee potestad disciplinaria, sancionadora ni correctora**. El Área de Personal de



la Diputación Provincial de Cáceres será el único órgano competente para acordar y aplicar las medidas protectoras, correctoras o sancionadoras correspondientes.

#### 4.5. Finalización del procedimiento y seguimiento del caso

A la vista del Informe Final (y, en su caso, de las observaciones de las partes), el Área de Personal adoptará la decisión que corresponda, entre otras:

- Archivo del expediente informativo.
- Sobreseimiento con declaración de buena fe: la persona denunciante podrá solicitar traslado sin detrimento de condiciones, dentro de la normativa y necesidades del servicio.
- Continuación de la investigación si no hubiera claridad suficiente.
- Incoación de expediente disciplinario e imposición de medidas sancionadoras (art. 95.2 EBEP y régimen interno). Se priorizará que la persona instructora esté formada en igualdad, violencia y acoso.
- Actuación frente a represalias: cualquier represalia o trato adverso constituirá discriminación por razón de sexo y falta muy grave (art. 9 LO 3/2007).
- Medidas de vigilancia y prevención: acciones de sensibilización, formación y evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- Seguimiento y control de las medidas acordadas: la Comisión será informada de su imposición y del grado de ejecución.
- Supervisión de la recuperación integral de la víctima: protección de su salud y restitución plena de derechos y condiciones.
- Separación de las partes: si la sanción no implica traslado forzoso, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la convivencia laboral. La persona afectada decidirá si permanecer en su puesto o solicitar traslado, que podrá instrumentarse temporalmente (p. ej., comisión de servicios) sin perjuicio de condiciones.
- Restitución de derechos: frente a perjuicios causados durante los hechos o la instrucción.
- Anonimato en comunicaciones a órganos directivos o sindicatos, preservando la identidad de las personas afectadas.
- Comunicación a autoridades judiciales o administrativas cuando proceda.
- Custodia del expediente por el Área de Personal, con plena confidencialidad.

##### 4.5.1. Circunstancias agravantes que considerar (a efectos sancionadores)

- Situación contractual no indefinida, en prácticas/beca o relación no laboral.
- Hechos durante procesos de selección o promoción.
- Presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o entorno.
- Situación de especial vulnerabilidad (discapacidad, edad, familia monoparental, dificultades económicas, etc.).
- Reincidencia.
- Acoso reiterado o insistente.
- Subordinación jerárquica de la víctima (abuso de poder).
- Represalias o efectos adversos por denunciar.

##### 4.5.2. Acta de cierre

La Comisión levantará **Acta de Cierre**, firmada por la Presidencia y la Secretaría, con:



- Códigos numéricos asignados a las partes.
- Actuaciones realizadas.
- Acuerdos sobre indicios o no de acoso conforme al presente protocolo y propuesta de resolución dirigidas al área de personal.

El Acta se remitirá al Área de Personal para su archivo y seguimiento.

#### 4.5.3. Información estadística y memoria anual

Para garantizar la transparencia, rendición de cuentas y mejora continua:

- Con carácter **anual**, se elaborará una **memoria anonimizada** que incluirá, como mínimo:
  - Número de procedimientos iniciados/finalizados.
  - Expedientes **archivados** y causas.
  - Informes que determinaron **apertura disciplinaria**.
  - Informes con **inexistencia** de conducta infractora.
  - Expedientes **tramitados por otras causas** o en curso.

Esta memoria se **remitirá a la Comisión de Igualdad y Diversidad**, competente para informar, proponer y, en su caso, negociar acciones de información, formación y difusión, mejorando la eficacia del Protocolo y la seguridad jurídica de las víctimas.

#### 4.5.4. Unidad competente y registro de informes

La persona titular de la Jefatura **Superior de Personal** identificará, la **unidad administrativa competente** para el **registro** de los informes de conclusiones y su **remisión** a los órganos responsables de adoptar las medidas propuestas.

#### 4.5.5. Competencia para la resolución de casos

La competencia para resolver los casos derivados de la aplicación del presente Protocolo se distribuirá conforme a las funciones y responsabilidades asignadas a los distintos órganos implicados, garantizando en todo momento la objetividad, la imparcialidad y el respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

- La **Comisión de Instrucción** actuará como órgano instructor, limitándose a la investigación de los hechos y a la formulación de propuestas, careciendo de potestad sancionadora.
- El **Área de Personal** ejercerá las funciones de órgano resolutor y ejecutor, en virtud de las competencias administrativas que tiene atribuidas.
- La **Presidencia** podrá dictar resoluciones relativas a la adopción de medidas o a la incoación de expedientes, conforme a las delegaciones y competencias que tenga vigentes.
- Las **resoluciones** deberán ser motivadas, proporcionales y respetuosas con las garantías procedimentales, notificándose a las partes interesadas junto con la indicación expresa de los recursos administrativos o judiciales que procedan.

## V. PLAZO DE VIGENCIA

La Diputación Provincial de Cáceres garantizará la implantación efectiva del presente Protocolo en todos sus departamentos, servicios, áreas y organismos autónomos y consorcios adscritos, adaptándolo a sus características organizativas específicas y asegurando que sea plenamente conocido, aplicado y evaluado en el conjunto de la Institución.

Cada unidad administrativa deberá adoptar las medidas necesarias para su correcta aplicación, incluyendo acciones de información, formación, difusión, seguimiento y evaluación, así como



la integración de sus contenidos en la gestión de los recursos humanos, la prevención de riesgos laborales y la planificación estratégica en materia de igualdad.

El presente Protocolo tendrá vigencia indefinida; no obstante, coincidiendo con el periodo de aplicación del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Cáceres, será objeto de revisión ordinaria al término de dicho periodo, a fin de valorar la conveniencia de su actualización o modificación.

Asimismo, el Protocolo será objeto de modificación extraordinaria cuando se produzcan:

- Cambios normativos relevantes que afecten a su contenido o a los procedimientos regulados.
- Modificaciones organizativas significativas, o la aprobación de nuevos convenios o acuerdos colectivos que hagan necesaria su actualización.
- Cuando la aplicación práctica del Protocolo evidencie la necesidad de introducir mejoras en sus procedimientos o en su contenido.

Hasta la aprobación de un nuevo texto revisado, el presente Protocolo mantendrá su plena vigencia y aplicabilidad, garantizando la continuidad de las medidas de prevención y actuación.

La revisión y actualización del Protocolo se integrará, en todo caso, dentro de los mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, asegurando su coherencia y coordinación con el resto de los instrumentos estratégicos de la Diputación en materia de igualdad, convivencia laboral y prevención del acoso.

## VI. DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo entrará en vigor una vez haya sido aprobado por Resolución Presidencial, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, y previa aprobación por la Comisión de Igualdad y Diversidad y por la Mesa de Negociación de Empleados Públicos, asegurando la máxima garantía jurídica y la información institucional de los órganos representativos de la Corporación.

## VIII. ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

ANEXO II. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN: RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

ANEXO III. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

ANEXO IV. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO V. MARCO NORMATIVO

ANEXO VI. CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, LA INSTITUCIÓN Y LA SOCIEDAD



## ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

### 1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Relación con la Diputación Provincial de Cáceres:

- Delegado/a sindical
- Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- Representante legal de la presunta víctima
- Tercera persona de confianza de la presunta víctima
- Tercera persona de confianza de la presunta víctima
- Empleado/a público/a (especificar régimen, área y puesto):
- Otro:

### 2. DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres:

- Personal funcionario
- Personal contratado en prácticas
- Personal en formación
- Cargo de confianza
- Personal de empresas subcontratadas
- Personal laboral
- Alumnado en prácticas formativas
- Personal político
- Asistencia técnica
- Otro:

### 3. DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA

Nombre y apellidos:

Teléfono:

Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres:

- Personal funcionario
- Personal contratado en prácticas
- Personal en formación
- Cargo de confianza
- Personal de empresas subcontratadas
- Personal laboral
- Alumnado en prácticas formativas
- Personal político
- Asistencia técnica
- Otro:

### 4. TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo

### 5. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Describa con el mayor detalle posible los hechos ocurridos, incluyendo fechas, lugares y circunstancias:

### 6. DOCUMENTACIÓN O PRUEBAS APORTADAS

Relacione la documentación o medios de prueba que se adjuntan:

### 7. TESTIGOS PROPUESTOS

Indique nombre, apellidos y datos de contacto de las personas que puedan testificar:

### 8. SOLICITUD

Por la presente, solicito a la Comisión de Instrucción que se tenga por presentada esta queja o denuncia frente a \_\_\_\_\_ y se inicie el procedimiento correspondiente.

### FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

Localidad y fecha:

Firma:



## ANEXO II. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN: RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

### 1. Naturaleza y finalidad

La Comisión de Instrucción de la Diputación Provincial de Cáceres es el órgano colegiado encargado de la recepción, análisis, tramitación, instrucción y propuesta de resolución de las denuncias, comunicaciones o quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan en el ámbito de la Diputación y de sus organismos autónomos y consorcios adscritos.

Su actuación tiene como finalidad garantizar:

- La protección integral de las víctimas y el respeto a sus derechos fundamentales.
- La investigación objetiva, imparcial y confidencial de los hechos denunciados.
- La aplicación del procedimiento previsto en el presente Protocolo con plena garantía de derechos y de conformidad con la normativa vigente.

### 2. Composición

La Comisión estará integrada por un número impar de miembros, designados por un período de cuatro años, pudiendo ser renovados al finalizar dicho plazo.

Estará compuesta por las siguientes figuras:

- **Presidencia:** una persona representante del Servicio de Igualdad de la Diputación de Cáceres.
- **Secretaría:** personal representante del Área de Recursos Humanos de la Diputación Provincial.
- **Vocalías:**
  - Una persona designada por el Comité de Seguridad y Salud.
  - Un asesor o asesora jurídica designada por la Diputación Provincial.
  - Una persona designada del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Asimismo, podrán designarse **suplentes** para cada una de las vocalías, quienes ejercerán sus funciones en caso de ausencia, vacante o impedimento de las personas titulares.

### 3. Nombramiento y renovación

- El procedimiento de nombramiento se realizará mediante resolución de la Presidencia de la Diputación, previa consulta con la representación sindical y las áreas competentes.
- La designación se renovará cada cuatro años o antes si se produjeran cambios normativos, organizativos o programáticos que así lo aconsejen.
- El procedimiento de recusación y sustitución de miembros se regirá por lo dispuesto en la legislación administrativa general, garantizando la imparcialidad y objetividad en el proceso.

### 4. Funciones de la Comisión

La Comisión de Instrucción tendrá las siguientes funciones principales:

- a) Recepción y admisión de las denuncias, comunicaciones o quejas relacionadas con posibles conductas constitutivas de acoso.
- b) Valoración inicial de los hechos denunciados y determinación de la procedencia de su tramitación.
- c) Instrucción de los procedimientos, incluyendo la práctica de entrevistas, toma de declaraciones y recopilación de pruebas necesarias.



- d) Propuesta de medidas cautelares para la protección de la presunta víctima, garantizando la separación de las partes si fuera necesario.
- e) Elaboración de un informe final motivado, con propuesta de archivo, remisión a la autoridad competente o adopción de medidas disciplinarias.
- f) Colaboración y coordinación con otros órganos internos, servicios jurídicos, representación sindical u organismos competentes en caso de ser necesario.
- g) Seguimiento y evaluación de los procedimientos tramitados, elaborando informes anuales con datos agregados y sin información personal.

## 5. Régimen de sesiones

La Comisión se reunirá con la periodicidad y formalidades establecidas en el presente apartado:

- La Comisión se considerará válidamente constituida conforme al artículo 17.2 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año, a fin de emitir el informe anual correspondiente, y con carácter extraordinario cada vez que se presente una denuncia o comunicación que requiera su intervención.
- Las convocatorias deberán realizarse con al menos 48 horas de antelación, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados.
- Las deliberaciones y acuerdos se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate, decidirá el voto de calidad de la Presidencia.
- De cada sesión se levantará acta, conforme al artículo 18 de la Ley 40/2015 e 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

## 6. Principios de actuación

La Comisión actuará conforme a los siguientes principios rectores:

- Confidencialidad: toda la información tratada tendrá carácter reservado.
- Imparcialidad y objetividad: las decisiones se adoptarán con independencia de intereses personales o institucionales.
- Celeridad y eficacia: los procedimientos se tramitarán en el menor plazo posible, evitando dilaciones indebidas.
- No revictimización: se garantizará que la actuación no cause daños adicionales a la persona denunciante.
- Protección frente a represalias: ninguna persona podrá ser objeto de sanción o perjuicio por haber denunciado o colaborado en un procedimiento de acoso.

## 7. Seguimiento y evaluación

La Comisión elaborará un informe anual con información agregada sobre el número de procedimientos tramitados, tipología de casos y medidas adoptadas, manteniendo en todo momento la confidencialidad de los datos personales. Este informe se remitirá a la Comisión de Igualdad y Diversidad de la Diputación Provincial de Cáceres para su conocimiento y valoración.

### ANEXO III. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

Concluida la fase de investigación, la Comisión de Instrucción, elaborará un Informe Final de Valoración, que incluirá las conclusiones y propuestas derivadas de las actuaciones realizadas.

El informe deberá contener, al menos, la siguiente información:



- **Identificación** de la persona supuestamente acosada y acosadora.
- **Relación nominal** de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- **Antecedentes del caso y circunstancias relevantes.**
- **Actuaciones realizadas:** descripción de las pruebas practicadas, resumen de los hechos principales y de las diligencias efectuadas.
  - En caso de haberse realizado entrevistas a testigos, el resumen deberá garantizar la confidencialidad, indicando únicamente si las manifestaciones confirman o no los hechos investigados, sin identificar a la persona declarante.
- **Circunstancias agravantes o atenuantes** observadas.
- **Conclusiones y propuestas finales.**

El informe deberá ser tratado con carácter estrictamente reservado, aplicando las cautelas necesarias respecto al tratamiento y protección de la información relativa a hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El **Informe Final de Valoración** podrá incluir alguna de las siguientes propuestas, que serán elevadas al Área de Personal, órgano competente para adoptar la resolución que corresponda conforme a lo establecido en el apartado 4.5 del Protocolo:

- **Archivo de la comunicación o denuncia**, cuando concurre alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento de la persona afectada, sin perjuicio de que la Comisión continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios para continuar la tramitación.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se considere resuelta la solicitud de activación, reflejando las conclusiones alcanzadas.
- **Propuesta de incoación de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.**
- **Propuesta de incoación de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas** en la normativa vigente, distintas del acoso sexual o por razón de sexo.

El Informe Final de Valoración será remitido al Área de Personal y notificado a las partes implicadas (persona afectada, presunta persona acosadora y jefatura superior de personal), con fines informativos y para garantizar la transparencia del procedimiento.

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción de la comunicación para emitir el Informe Final de Conclusiones.



## ANEXO IV. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### 1. Definiciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas, detectarlas y, en su caso, sancionarlas.

Asimismo, esta ley distingue como forma específica de discriminación el trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8) y garantiza la indemnidad frente a represalias en su artículo 9, siendo en todo caso plenamente aplicable lo dispuesto en el Título I de la citada norma.

En el marco de actuación de la Diputación Provincial de Cáceres y de sus organismos autónomos vinculados o dependientes, el presente protocolo asume las siguientes definiciones:

#### 1.1. Acoso sexual

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.”

Estos comportamientos pueden incluir proposiciones no deseadas, contactos físicos, insinuaciones, gestos, comentarios o cualquier conducta verbal o no verbal de naturaleza sexual. El acoso puede producirse de forma presencial o a través de medios tecnológicos (ciberacoso), tanto de forma aislada como reiterada.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, amplía esta protección al considerar el acoso sexual una forma de violencia sexual, incluyendo las que se ejercen en entornos digitales o telemáticos. Dicha norma obliga a las administraciones públicas a adoptar medidas preventivas, protocolos específicos y mecanismos de acompañamiento y reparación de las víctimas.

#### 1.2. Acoso por razón de sexo

Conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.”

Se trata de conductas basadas en roles, estereotipos o prejuicios de género que buscan menoscabar la dignidad y los derechos laborales de una persona.

El artículo 8 de la misma ley considera también discriminatorio todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o el ejercicio de responsabilidades familiares, quedando protegido por este Protocolo.

La Ley Orgánica 10/2022 refuerza estas obligaciones al reconocer el acoso por razón de sexo como forma de violencia sexual estructural, obligando a garantizar espacios de trabajo seguros y libres de discriminación.

#### 1.3. Violencia y acoso en el trabajo (Convenio nº 190 OIT)

El Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2019), ratificado por España, define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como:



"Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera única o repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico."

Este concepto incluye expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como formas de violencia laboral que vulneran la dignidad, integridad y salud de las personas trabajadoras, comprometiendo su bienestar y su derecho a un entorno laboral seguro.

#### 1.4. Discriminación y victimización (Ley 15/2022)

Para ofrecer un marco interpretativo completo, se incorporan los conceptos definidos en la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación:**

- **Discriminación directa:** trato menos favorable por razón de sexo u otra condición vinculada al mismo.
- **Discriminación indirecta:** disposición, criterio o práctica aparentemente neutra que sitúa a personas de un determinado sexo en desventaja particular respecto a otras, salvo que esté objetivamente justificada.
- **Victimización:** trato adverso o represalia hacia quien presente una queja o denuncia sobre acoso o discriminación.

#### 1.5. Tipificación penal del acoso sexual

El **artículo 184 del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995)** tipifica el delito de acoso sexual, estableciendo que:

"El que solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado como autor de acoso sexual."

Las penas se agravan cuando exista superioridad jerárquica, abuso de poder o especial vulnerabilidad de la víctima, y pueden alcanzar hasta dos años de prisión e inhabilitación profesional, conforme a los apartados 2 a 4 del citado artículo.

#### 1.6. Acoso y violencia en entornos digitales y teletrabajo

De acuerdo con la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, los empleadores y las administraciones públicas deben garantizar entornos laborales seguros y libres de acoso y discriminación, también en modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido. El acoso podrá manifestarse a través de medios tecnológicos, como mensajes, videollamadas, correos electrónicos, redes sociales o plataformas digitales. Estas conductas estarán sujetas a las mismas medidas preventivas, de investigación y sanción previstas en este Protocolo.

### 2. Conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

#### 2.1. Conductas constitutivas de acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual no deseada, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante.

##### h) Acoso sexual quid pro quo (chantaje sexual)



Se produce cuando se condiciona la obtención o el mantenimiento de un beneficio laboral (empleo, promoción, formación, retribución, etc.) a la aceptación de requerimientos sexuales. Supone un abuso de poder y una vulneración grave de derechos fundamentales.

#### b) Acoso sexual ambiental

Consiste en la creación de un entorno laboral ofensivo o humillante mediante actitudes, palabras o gestos de carácter sexual no deseados.

#### Ejemplos de conductas:

- *Verbales*: comentarios, bromas, insinuaciones o rumores de índole sexual; exigencias de favores sexuales; mensajes o audios con contenido sexual; preguntas íntimas o alusiones a la vida privada.
- *No verbales*: miradas lascivas, gestos obscenos, exhibición o difusión de material pornográfico; envío de imágenes o vídeos con connotación sexual (sexting no consentido, ciberacoso).
- *Físicas*: roces, abrazos, besos, tocamientos, arrinconamientos o invasión del espacio personal.
- *Digitales*: conductas con connotación sexual o sexista a través de medios tecnológicos, plataformas de teletrabajo o redes sociales vinculadas al ámbito laboral.

#### 2.2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante o degradante.

#### Ejemplos de conductas:

- *Ataques al trabajo o desempeño profesional*: despreciar o invisibilizar las aportaciones; excluir de formaciones o promociones; asignar tareas degradantes o sin sentido; evaluar con sesgo de género.
- *Violencia física, psicológica o ambiental*: gritos, humillaciones, amenazas, control, coacciones o agresiones.
- *Aislamiento y control organizativo*: separación injustificada del equipo; negación de información o comunicación; trato diferenciado o discriminatorio.
- *Ataques a la vida privada o familiar*: burlas o trato hostil por embarazo, maternidad, lactancia, conciliación o cuidados; discriminación por orientación sexual o identidad de género.

Cuando el motivo esté vinculado a tareas de cuidado o roles tradicionalmente feminizados, el acoso se considerará **acoso por razón de sexo**, independientemente del sexo de la persona afectada.

#### 2.3. Entornos digitales y teletrabajo

El acoso puede producirse también en espacios virtuales o digitales, y tendrá la misma consideración que el acoso presencial.

Se incluyen, entre otras, las siguientes conductas:

- **Envío de mensajes, correos electrónicos o imágenes con contenido sexual o sexista**, a través de cualquier medio digital.
- **Comentarios o comportamientos inapropiados** en videollamadas, chats, foros o plataformas colaborativas utilizadas con fines laborales.

- **Hostigamiento, control o vigilancia mediante medios tecnológicos**, tales como mensajería instantánea, correo electrónico o **redes sociales, tanto corporativas como personales**, cuando se utilicen en el marco de la relación laboral o profesional.

#### ANEXO V. MARCO NORMATIVO

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y orientación sexual, se consideran, de acuerdo con el **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como violaciones de derechos humanos e incompatibles con el trabajo decente. Este convenio define la violencia y el acoso por razón de género como toda conducta dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecte de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye expresamente el acoso sexual.

La normativa europea ha condenado estas conductas. La **Directiva 2002/73/CE** sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo estableció las definiciones internacionales de acoso y acoso sexual, considerándolos formas de discriminación por razón de sexo. La **Directiva 2006/54/CE** instó a los Estados miembros a implementar medidas de prevención y protección desde los sectores público y privado. El **Parlamento Europeo, en su Resolución de 26 de octubre de 2017**, reconoció además el acoso como una forma de violencia contra mujeres y niñas y una de las expresiones más persistentes de discriminación de género.

En el ámbito estatal, la **Constitución Española** consagra el derecho a la dignidad (art. 10.1), la igualdad y no discriminación (art. 14), la integridad física y moral (art. 15), la libertad personal (art. 17), el honor, la intimidad y la propia imagen (art. 18) y la no discriminación en el trabajo (art. 35.1), además de obligar a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene laboral (art. 40.2).

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporó la perspectiva de género en la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo la obligación de las administraciones públicas de prevenir, proteger a las víctimas y aprobar protocolos de actuación. En el ámbito autonómico, la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**, obliga a los poderes públicos a adoptar políticas activas contra el acoso.

El **Estatuto de los Trabajadores** (art. 4.2.e) garantiza el respeto a la dignidad y protección frente al acoso. La **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales** (art. 14), reconoce el derecho a una protección eficaz en seguridad y salud laboral, incluyendo la prevención del acoso. El **Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)** (art. 95.2) tipifica como falta muy grave el acoso sexual, el acoso por razón de sexo u orientación sexual.

El **IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2025-2029) de la Diputación Provincial de Cáceres**, en su Área 3 ‘Salud laboral con enfoque de género’, incluye como Medida 3.4 el análisis de los datos de salud desde la perspectiva de género, lo cual refuerza el marco de actuación institucional para la integración de la perspectiva de género en las condiciones de trabajo y la adopción de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

#### Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

Esta ley regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, garantizando la igualdad de derechos y la protección integral de las personas trabajadoras frente a cualquier forma de acoso, discriminación o riesgo laboral, incluidos los derivados de los entornos digitales.

El **artículo 4.2.g)** reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a no sufrir acoso sexual, acoso por razón de sexo ni acoso laboral, así como a estar protegidas frente a las violencias digitales que puedan producirse en el ejercicio del trabajo a distancia. Este precepto extiende las obligaciones preventivas del empleador y asegura que las personas en teletrabajo disfruten de la misma protección frente al acoso que las que realizan su labor de forma presencial.

El **artículo 7.b)** impone al empleador el deber de garantizar la prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia, incluyendo los riesgos psicosociales y organizativos. Esto implica la obligación de



evaluar y prevenir situaciones que puedan generar acoso, aislamiento o desigualdad derivadas de la falta de interacción o de la gestión inadecuada del trabajo remoto.

Por su parte, los **artículos 16.1 y 16.2** establecen que las empresas deben asegurar entornos de trabajo seguros y saludables, adaptando las medidas de prevención a las condiciones específicas del trabajo a distancia. La norma exige que la planificación preventiva contemple las particularidades del teletrabajo, integrando medidas que garanticen la comunicación, la protección y el seguimiento adecuado de las personas trabajadoras.

Finalmente, la **disposición adicional primera** garantiza que las personas que trabajan a distancia tienen los mismos derechos en materia de seguridad, salud laboral, igualdad de trato y no discriminación que quienes trabajan presencialmente.

#### Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

La Ley Orgánica 10/2022 amplía la protección frente a todas las formas de violencia sexual, considerando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestaciones de dicha violencia, y extendiendo la obligación de prevención y actuación a todos los ámbitos, incluido el laboral y el digital.

El **artículo 2** define la violencia sexual como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el consentimiento mediante violencia, intimidación, engaño o abuso de poder. Dentro de esta definición se incluyen expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de modo que ambos comportamientos se reconocen como formas de violencia que vulneran la libertad sexual y los derechos fundamentales de las personas.

El **artículo 3.1.c)** amplía el ámbito de aplicación de la ley e incluye el **ámbito laboral** entre los espacios donde puede producirse violencia sexual, junto con los ámbitos educativo, institucional y digital. Este reconocimiento vincula directamente a las administraciones públicas y entidades empleadoras con el deber de prevenir y sancionar el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

El **artículo 5** desarrolla el principio de **diligencia debida**, obligando a los poderes públicos, administraciones y empresas a actuar de forma preventiva y proactiva ante cualquier indicio de violencia sexual. Este principio implica la adopción de medidas para prevenir, investigar, sancionar y reparar el daño, así como garantizar la protección integral de las víctimas.

El **artículo 7** introduce el concepto de **violencia sexual digital**, definiéndola como aquella que se ejerce a través de las tecnologías de la información y la comunicación, mediante actos como la difusión no consentida de imágenes o vídeos, el acoso en redes sociales, el control digital o la vigilancia tecnológica. Este artículo fundamenta la necesidad de incorporar en los protocolos medidas de prevención y actuación frente al ciberacoso y el sexting no consentido.

El **artículo 12** establece que las Administraciones Públicas, así como las empresas, deberán implantar medidas específicas de **prevención, sensibilización, formación y detección** de la violencia sexual en el ámbito laboral. Estas medidas deben integrarse en la gestión ordinaria de los recursos humanos y en las políticas de igualdad.

El **artículo 13** refuerza la obligación de las entidades empleadoras de **garantizar espacios de trabajo seguros y libres de violencia sexual**, imponiendo la existencia de **protocolos específicos de prevención y atención**. Asimismo, prevé la formación del personal y la asistencia a las víctimas como elementos esenciales para garantizar la eficacia de dichos protocolos.

**Artículo 40. Derechos de las funcionarias públicas.** Las funcionarias víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a:

- Reducción o reordenación de su jornada laboral.
- Movilidad geográfica.
- Excedencia conforme a la legislación aplicable.



- Las ausencias derivadas de la situación física o psicológica serán justificadas y remuneradas cuando lo acrediten los servicios sociales o sanitarios. La acreditación de estas circunstancias se regirá por lo dispuesto en el artículo 37 de la ley.

#### Artículo 55. Garantías de no repetición.

Las administraciones públicas deberán impulsar medidas que garanticen la **protección efectiva de las víctimas frente a represalias o amenazas**, contribuyendo así a su recuperación integral y a la no repetición de las conductas.

#### Código Penal y conductas constitutivas de acoso

El actual **artículo 172 ter** tipifica como conductas constitutivas de acoso aquellas encaminadas a alterar el normal desarrollo de la vida cotidiana de la víctima, incluyendo:

- Vigilarla, perseguirla o buscar su cercanía física.
- Establecer o intentar establecer contacto con ella mediante cualquier medio de comunicación o a través de terceras personas.

#### Consideración adicional: Consecuencias laborales y estatutarias

Asimismo, deben tenerse en cuenta las modificaciones introducidas en los **artículos 49 y 82 del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)** y en los **artículos 37.8 y 40.4 del Estatuto de los Trabajadores**, los cuales, aunque no es necesario reproducir en este documento, sí establecen consecuencias importantes en materia de derechos laborales, permisos, movilidad, reordenación del tiempo de trabajo y medidas de protección para las víctimas de violencias sexuales y de acoso.

A la luz de este marco normativo, la **Diputación Provincial de Cáceres** adopta este Protocolo como instrumento esencial para prevenir y erradicar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Con ello se garantiza el pleno respeto a los derechos fundamentales, se promueve un entorno de trabajo seguro y se establecen mecanismos eficaces de prevención, protección, reparación y no repetición.



## ANEXO VI. CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, LA INSTITUCIÓN Y LA SOCIEDAD

**La Resolución sobre la Igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo**, adoptada durante la **Conferencia Internacional de la OIT de 1985**, denunció y visibilizó por primera vez las consecuencias de los “*hostigamientos de índole sexual*” en el trabajo, reconociendo que perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los y las trabajadoras. La OIT considera que estas conductas constituyen, además, **un problema de salud y seguridad** para las personas que las padecen.

Por su parte, la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, relativa a la Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo**, reconoce que el acoso contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Asimismo, la **OIT en su Hoja Informativa 4, “El hostigamiento o acoso sexual. Género, Salud y Seguridad en el Trabajo”**, (2012), establece que *el hostigamiento y el acoso sexual*, debe de ser integrado como un factor de riesgo psicosocial y evaluado junto con otros riesgos laborales, incluyendo indicadores específicos en las encuestas y exámenes de salud. Representan un problema de salud en el trabajo, que tiene un impacto directo en la salud de sus víctimas, en la propia organización y en la sociedad en general.

### ● Consecuencias sobre la víctima

- **Psíquicas:** ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad y vulnerabilidad, que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimiento de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, etc.
- **Físicas:** problemas de salud funcionales y orgánicos, (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- **Laborales:** desmotivación e insatisfacción, pérdidas de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa en la persona afectada sufrimiento, aumento del absentismo, menor productividad, bajas laborales, riesgo de pérdida del trabajo, cambio de trabajo, llegando incluso al abandono o la renuncia. Pérdida de la confianza de los compañeros y compañeras y pérdida de credibilidad, etc.

### ● Consecuencias en el ámbito laboral y sobre la organización

- Enrarecimiento y deterioro del clima laboral, ambiente tenso y hostil, que hace que el trabajo en equipo se resienta, (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal)
- Disminución del rendimiento laboral del personal que conlleva menor cantidad y calidad de trabajo
- Mayor siniestralidad
- Aumentos de los costes derivados de las bajas laborales y de los procedimientos administrativos y/o judiciales que se puedan derivar de las situaciones de acoso
- Dificultad para cubrir las bajas o los puestos vacantes
- Impacto negativo en la segregación ocupacional y en la promoción profesional
- Problemas de imagen negativa de la organización si los hechos se hacen públicos

### ● Consecuencias sobre la sociedad en general



- Incremento de la tolerancia social frente a la violencia y el acoso por razón de sexo o género en el trabajo, por la normalización de la violencia sexual en la sociedad
- Incremento de la violencia de género y de la cultura de la violencia de género en el ámbito laboral
- Menoscabo de valores democráticos como la Igualdad de Género o la Justicia Social
- Costes en los sistemas de salud, justicia, seguridad social, políticas sociales, etc.
- Desconfianza en la capacidad y competencias de las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia capacidad y valía.
- Repercusiones secundarias que afectan al entorno de la víctima: personal, familiar, amistades, etc.

En concreto, hay que tener en cuenta que el impacto de una persona está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto. Por otra parte, es importante reseñar que, en muchos casos (Schneider), las consecuencias negativas no difieren entre quienes ante una situación la etiquetan de acoso sexual y quiénes no. Por ello, la experiencia de acoso es más importante a la hora de determinar las consecuencias negativas que el considerarse a uno mismo como víctima de acoso sexual.





# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

Noviembre 2025

URL de verificación: <https://sede.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Elinks.do?id=validacion&cveValidacion=DIPCC-PF20MZIA0FGPJFJ3EWCU1WV0K9EU9U1P>  
Código Seguro de Verificación: DIPCC-PF20MZIA0FGPJFJ3EWCU1WV0K9EU9U1P | Este documento es Copia Auténtica según el artículo 27 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre

DIR3 Órgano: L02000010 Firmantes: JOSE ALVARO CASAS AVILES - SECRETARIO (DIPUTACION DE CACERES)

Sello de tiempo: 24/11/2025 09:06 Página: 36/64



## ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN
- II. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES
  1. Principios rectores
  2. Ámbito de aplicación
  3. Objetivos del Protocolo: finalidad, objetivos generales y específicos
  4. Garantías del procedimiento de actuación
  5. Compromisos institucionales
  6. Criterios generales de actuación destinados al conjunto del personal de la Diputación Provincial de Cáceres)
- III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES
- IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
  - 4.1. La Comisión de Instrucción
  - 4.2. Inicio del procedimiento: activación del Protocolo
  - 4.3. Fase de información e instrucción
  - 4.4. Fase de elaboración del informe final de conclusiones
  - 4.5. Finalización del procedimiento y seguimiento del caso
- V. PLAZO DE VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO
- VI. DISPOSICIÓN FINAL
- VII. ANEXOS
  - Anexo I. Modelo de queja o denuncia
  - Anexo II. Comisión de Instrucción: régimen de funcionamiento
  - Anexo III. Modelo de informe final de conclusiones
  - Anexo IV. Definiciones y conductas constitutivas de acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales
  - Anexo V. Marco normativo
  - Anexo VI. Consecuencias del acoso y la violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales para las víctimas, la institución y la sociedad



## I. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La Diputación Provincial de Cáceres, en el ejercicio de sus competencias y en cumplimiento de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, asume el compromiso de garantizar un entorno laboral libre de acoso, violencia o discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El presente Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales se integra en el marco de las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI, aprobadas por el Pleno de la Diputación Provincial de Cáceres el 27 de marzo de 2025, y refuerza la política institucional de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso, violencia o trato degradante.

La elaboración de este Protocolo responde a una triple necesidad: normativa, institucional y organizativa.

### Necesidad normativa

La Ley 15/2022 configura un marco integral para la protección frente a todas las formas de discriminación, incluidas la discriminación múltiple e interseccional, y obliga a las administraciones públicas a adoptar medidas de prevención, detección y corrección.

Por su parte, la Ley 4/2023 (arts. 11 y 15) establece la obligación de que las administraciones públicas y las entidades con más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con protocolos de actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

El Real Decreto 1026/2024 desarrolla dichas previsiones y determina que estos instrumentos deben incluir medidas preventivas, mecanismos de detección, procedimientos de actuación y garantías de protección para las víctimas.

### Necesidad institucional

La Diputación Provincial de Cáceres, en cumplimiento de los acuerdos plenarios de 27 de marzo de 2025, reafirma su compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión, impulsando políticas activas que aseguren entornos laborales respetuosos, seguros y libres de acoso o violencia hacia las personas LGTBI.

### Necesidad organizativa

Este Protocolo proporciona a la Institución un marco homogéneo y garantista de actuación, que refuerza la protección de las víctimas, garantiza la seguridad jurídica y promueve la coordinación con los instrumentos institucionales ya vigentes, en particular con el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral.

Finalmente, la Diputación Provincial de Cáceres asume su responsabilidad ética y social en la consolidación de un entorno laboral diverso, inclusivo y libre de discriminaciones, basado en la igualdad real, la dignidad y el respeto a los derechos humanos, de acuerdo con los principios de la igualdad interseccional y los valores democráticos que rigen la actuación pública.



## II. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

### 1. Principios Rectores

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, el presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales se rige por los siguientes principios rectores:

- Compromiso institucional: La Diputación Provincial de Cáceres, junto con los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, manifiesta su compromiso firme de prevenir, detectar y no tolerar ninguna forma de acoso, violencia o discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Respeto y dignidad: Todo el personal tiene el deber de respetar la dignidad, la integridad y los derechos de las personas, así como su libertad para expresar su identidad y orientación sin temor a sufrir discriminación o represalias.
- Igualdad y diversidad y no discriminación: La Diputación promoverá la igualdad real y efectiva de todas las personas y garantizará la no discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, fomentando un entorno inclusivo, seguro y respetuoso con la diversidad.
- Interseccionalidad: La actuación institucional y las medidas derivadas de este Protocolo incorporarán el principio de interseccionalidad, reconociendo que las personas pueden experimentar múltiples y simultáneas formas de discriminación —por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, edad, origen étnico, discapacidad, religión, situación socioeconómica u otros factores— que agravan su vulnerabilidad y requieren una respuesta integral, coordinada y adaptada a cada situación. En los supuestos en que se identifiquen diversas causas concurrentes de discriminación o acoso, la Comisión de Instrucción, en coordinación con la Comisión de Igualdad y Diversidad o con las unidades competentes en materia de prevención de riesgos laborales e igualdad, valorará conjuntamente qué protocolo o conjunto de medidas deben activarse, asegurando la coherencia, complementariedad y eficacia en la protección de los derechos de las personas afectadas. Confidencialidad y protección de datos: Toda comunicación o denuncia de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso o violencia será tratada con el máximo nivel de reserva y confidencialidad, conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos y derechos fundamentales.
- Identificación y acompañamiento: Se establecerán canales accesibles y seguros de comunicación, así como la designación de personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, garantizando su acompañamiento y apoyo durante todo el proceso.
- Ámbito subjetivo de aplicación: Este Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Diputación Provincial de Cáceres, sus Organismos Autónomos vinculados o dependientes y los Consorcios adscritos, independientemente del área, servicio, organismo o categoría profesional, así como a las personas en prácticas formativas, becarias o en formación y a las personas representantes políticas, técnicas o directivas vinculadas a la Institución.
- Derecho a solicitar la activación del Protocolo: Cualquier persona afectada por conductas susceptibles de constituir acoso, hostigamiento o violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, incluyendo aquellas

realizadas a través de medios tecnológicos (*ciberacoso*), podrá solicitar la activación del Protocolo y tendrá derecho a recibir una respuesta. La Diputación deberá dejar constancia escrita de la solicitud, incluso cuando los hechos se comuniquen verbalmente, y documentar todas las actuaciones realizadas.

- Obligación de comunicar: Todo el personal de la Diputación que tenga conocimiento de una posible situación de acoso o violencia por estos motivos tiene la obligación de ponerlo en conocimiento del órgano competente, a través de los canales habilitados, garantizando la confidencialidad y protección de la persona afectada.
- Deber de actuación institucional: La Diputación Provincial de Cáceres está obligada a atender, tramitar y resolver todas las notificaciones que reciba sobre supuestos de acoso o violencia dentro de su ámbito competencial, asegurando que sus actuaciones no generen desprotección a la persona afectada y que esta sea informada del avance del procedimiento.
- Celeridad y eficacia: La investigación y resolución de los casos se realizará con la máxima celeridad, diligencia y eficacia, evitando demoras injustificadas y adoptando medidas preventivas y organizativas de protección cuando sea necesario.
- Tolerancia cero: Se garantiza la actuación inmediata de la Diputación frente a cualquier forma de acoso o violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como la adopción de medidas correctoras y sancionadoras frente a las personas cuyas conductas resulten probadas.
- Vigencia y coordinación: Las medidas aplicadas al amparo de este Protocolo se mantendrán en vigor salvo que, en el ámbito administrativo o judicial, se acuerde su suspensión o sustitución por otras.

El Protocolo se aplicará de manera coordinada con el resto de los instrumentos institucionales de la Diputación, especialmente con las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI, aprobadas por Acuerdo Plenario de 27 de marzo de 2025, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando la coherencia, complementariedad y eficacia en la protección de los derechos.

## 2. Ámbito de Aplicación

El presente Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales será de aplicación en el ámbito general de la Diputación Provincial de Cáceres, sus Organismos Autónomos vinculados o dependientes y los Consorcios adscritos, con independencia de la forma jurídica de vinculación de su personal.

Se aplicará a todo el personal que preste servicios en la Institución, ya sea en régimen funcional o laboral, así como al alumnado participante en acciones formativas, personas en prácticas formativas o becarias, y a las personas representantes políticas y al personal administrativo, técnico y directivo de la Diputación Provincial de Cáceres.

El Protocolo será igualmente aplicable a todas las situaciones de acoso, hostigamiento o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia de este, incluyendo las que se desarrolle:

- En espacios públicos o privados vinculados al entorno laboral.
- En el marco del teletrabajo o trabajo a distancia.
- En las comunicaciones derivadas de la actividad profesional, incluyendo las realizadas a través de redes sociales, plataformas digitales o nuevas tecnologías (*ciberacoso*).
- En los lugares de descanso, comedor, aseos, vestuarios o instalaciones comunes.



- Durante desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo.
- En horario laboral o de descanso, así como en actividades laborales fuera del horario ordinario, tales como comidas, cenas de trabajo o actos institucionales.
- En cualquier otra circunstancia, momento o lugar directamente relacionado con el ámbito laboral o las relaciones profesionales.

La Diputación Provincial de Cáceres ejercerá su competencia exclusiva en aquellos casos en que se vea implicado personal propio, sin perjuicio de la colaboración y coordinación con otras administraciones o entidades que pudieran estar afectadas.

Asimismo, podrá formalizar acuerdos de colaboración o asistencia técnica con empresas o entidades especializadas, con el fin de recabar asesoramiento y apoyo en la prevención, gestión e intervención en situaciones de acoso o violencia por motivos de orientación, identidad o expresión de género, o características sexuales.

En relación con el personal de empresas externas o subcontratadas, así como con el alumnado participante en acciones formativas, en prácticas o personas becarias, los pliegos de contratación, acuerdos o convenios de colaboración deberán incluir una cláusula específica que haga referencia al régimen competencial y al procedimiento de actuación establecidos en este Protocolo ante posibles casos de acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En los centros educativos, así como en los centros de formación dependientes de la Diputación Provincial de Cáceres, será de aplicación el presente Protocolo cuando se vea implicado personal vinculado con la institución. No obstante, cuando los hechos afecten o se produzcan entre personas menores de edad, alumnado u otras personas pertenecientes a la comunidad educativa, la actuación se regirá por las normas de convivencia y los protocolos de prevención del acoso establecidos para los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, salvo que la propia Diputación apruebe un reglamento, plan o protocolo específico aplicable a dichos centros.

### 3. Objetivos del Protocolo: Objetivo general y objetivos específicos

El fin último del presente Protocolo es garantizar una organización libre de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación hacia las personas LGTBI+ en la Diputación Provincial de Cáceres, sus Organismos Autónomos y Consorcios adscritos, promoviendo un entorno laboral, institucional y formativo seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad.

Para alcanzar este propósito, se establecen los siguientes objetivos generales y específicos:

#### 3.1. Objetivos generales

- Prevenir y erradicar cualquier forma de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la Diputación Provincial de Cáceres y en sus organismos vinculados o dependientes.
- Fomentar una cultura institucional de respeto, igualdad y diversidad, que promueva la no discriminación y la tolerancia cero frente a cualquier comportamiento que vulnere la dignidad de las personas LGTBI+.
- Consolidar el compromiso institucional de la Diputación Provincial de Cáceres con la protección de los derechos humanos, la igualdad real y efectiva y la seguridad de todas las personas, reforzando su papel como administración pública ejemplar en materia de inclusión y diversidad.



### 3.2. Objetivos específicos

Derivados del objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos que concretan su alcance y orientan la aplicación práctica del Protocolo:

1. Identificar y visibilizar las conductas constitutivas de acoso o violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, facilitando su detección temprana.
2. Establecer un procedimiento claro, ágil, accesible y confidencial que permita notificar, investigar y resolver posibles casos de acoso o violencia, garantizando la protección de las personas afectadas y el respeto a sus derechos.
3. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal de la Diputación Provincial de Cáceres, organismos autónomos y consorcios, en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso y la violencia LGTBIfóbica, dotándolo de herramientas para identificar y actuar ante estas situaciones.
4. Asegurar la protección integral de las víctimas, garantizando su seguridad, integridad y dignidad, evitando la revictimización y adoptando medidas efectivas que eliminan el acoso o la violencia.
5. Promover la corresponsabilidad institucional en la creación de entornos laborales y formativos seguros e inclusivos, donde se respete la diversidad y se promueva la igualdad de trato.
6. Realizar el seguimiento y evaluación periódica de las actuaciones derivadas de la aplicación del Protocolo, con el fin de valorar su eficacia, detectar posibles áreas de mejora y garantizar su actualización continua.

### 4. Garantías del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación regulado en el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales de la Diputación Provincial de Cáceres deberá asegurar, en todo momento, el respeto a los derechos fundamentales, la igualdad de trato, la no discriminación y la protección integral de las personas afectadas, garantizando un entorno institucional y laboral seguro, inclusivo y libre de violencias.

#### a) Garantías generales

- Respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales: Todas las actuaciones deberán realizarse con pleno respeto a la dignidad, integridad y libertad de las personas implicadas - presunta víctima, persona denunciada, miembros de la Comisión de Instrucción y demás intervinientes-. Se garantizará la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otras condiciones personales o sociales, y el derecho a un entorno laboral saludable, seguro y respetuoso con la diversidad.
- Confidencialidad y protección de datos: Toda la información relacionada con el procedimiento será tratada con estricta confidencialidad y reserva, conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y al Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD). Las personas intervinientes estarán sujetas al deber de sigilo, quedando prohibida cualquier difusión o comentario sobre los hechos. Desde el inicio del proceso se asignarán códigos numéricos o identificadores neutros a las partes implicadas, a fin de preservar su identidad y proteger su privacidad.
- Diligencia, celeridad y eficacia: La instrucción del procedimiento se llevará a cabo con profesionalidad, neutralidad y rapidez, evitando dilaciones injustificadas.



La investigación y resolución no podrán exceder de 30 días naturales, salvo circunstancias excepcionales debidamente motivadas y justificadas ante el Área de Personal.

- Imparcialidad e igualdad de trato: Todas las personas intervenientes deberán actuar con objetividad, buena fe y unidad de criterio, garantizando la imparcialidad de la instrucción y de la Comisión de Instrucción. En caso de conflicto de interés, vínculo directo o relación con las partes, la persona afectada deberá abstenerse de intervenir en el proceso.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier trato adverso, discriminación o consecuencia negativa hacia quienes formulen denuncias, participen como testigos o colaboren en la instrucción. La Diputación garantiza la indemnidad frente a represalias, asegurando la protección profesional, laboral y personal de todas las personas implicadas.

b) Garantías específicas

- Atención y protección integral de la persona afectada: Desde el inicio del procedimiento se garantizará acompañamiento confidencial y especializado, evitando la revictimización y reduciendo al mínimo la necesidad de relatar reiteradamente los hechos. Se protegerá su integridad física, moral y emocional, facilitando, cuando sea necesario, el acceso a servicios de apoyo psicológico, jurídico o psicosocial especializados en diversidad sexual y de género.
- Derecho de defensa y contradicción: Tanto la persona afectada como la persona denunciada tendrán derecho a la información completa y comprensible durante todas las fases del proceso, a ser escuchadas, a presentar pruebas y a conocer las actuaciones que les conciernan. Podrán estar acompañadas por una persona de su confianza, una representante sindical o una asesoría jurídica o técnica de su elección.
- Audiencia e igualdad de medios: El procedimiento garantizará la audiencia de ambas partes y la igualdad en la presentación y valoración de pruebas, testimonios o documentos, asegurando un tratamiento justo, transparente y equilibrado.
- Inversión de la carga de la prueba: De acuerdo con el artículo 30 de la Ley 15/2022 y el artículo 11.2 de la Ley 4/2023, cuando la denuncia se base en actos discriminatorios o de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, corresponderá a la parte denunciada acreditar la ausencia de discriminación o la proporcionalidad de su conducta. A la persona reclamante le corresponderá aportar indicios razonables de la existencia de acoso o violencia.
- Medidas organizativas y de protección: Las medidas adoptadas durante la aplicación del Protocolo —como la reorganización de tareas, el cambio de puesto, la modificación del horario o la separación de espacios— no podrán suponer perjuicio alguno en las condiciones laborales o retributivas de la persona afectada y deberán contar con su aceptación expresa. Siempre que sea posible, será la persona denunciada quien sea reubicada y no la persona afectada, salvo que esta última lo solicite expresamente. Todas las medidas tendrán carácter preventivo y temporal, y no podrán transformarse en soluciones permanentes.
- Tutela judicial efectiva: Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo podrá acudir a la vía judicial o administrativa para reclamar la tutela de sus derechos. La interposición de acciones penales o administrativas supondrá la suspensión del procedimiento interno hasta que recaiga resolución firme, sin perjuicio de la aplicación inmediata de medidas cautelares para proteger a la persona afectada.
- Aplicación del principio de interseccionalidad: En todas las fases del procedimiento se aplicará el principio de interseccionalidad, reconociendo que las situaciones de acoso o violencia pueden verse agravadas por la concurrencia de otros factores personales o sociales -como el sexo, edad, origen étnico, discapacidad, religión, orientación sexual o situación socioeconómica-. Por ello, la Diputación actuará con sensibilidad, perspectiva inclusiva y enfoque integral, adaptando las medidas de protección y acompañamiento a las circunstancias concretas de cada caso.

## 5. Compromisos institucionales

En coherencia con los principios rectores que inspiran el presente Protocolo, la Diputación Provincial de Cáceres declara formal y públicamente su compromiso firme con la prevención, detección, sanción y erradicación de cualquier conducta constitutiva de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia LGTBIfóbica en el ámbito laboral e institucional.

Este compromiso implica la protección integral de las personas afectadas, la salvaguarda de sus derechos y la implantación de mecanismos eficaces de prevención, investigación, actuación, acompañamiento y reparación, de conformidad con la normativa vigente y con los valores de igualdad, diversidad y respeto que rigen la actuación de la Diputación.

El compromiso institucional se articula en dos niveles complementarios:

### 5.1. Compromiso de la Diputación Provincial de Cáceres

La Diputación Provincial de Cáceres, así como los organismos autónomos y consorcios vinculados o dependientes, se comprometen a:

- Prevenir y erradicar cualquier forma de acoso, discriminación o violencia basada en la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, en cualquiera de sus manifestaciones, tanto presenciales como digitales (*ciberacoso*).
- Declarar y difundir públicamente su política de tolerancia cero frente a cualquier conducta LGTBIfóbica, garantizando un entorno laboral, institucional y formativo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de violencias.
- Promover una cultura organizacional de respeto, diversidad y no discriminación, mediante acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a todo el personal, adaptadas a los distintos perfiles y niveles de responsabilidad.
- Comunicar, tramitar e investigar con objetividad, profesionalidad e imparcialidad cualquier conducta o hecho susceptible de acoso o violencia, actuando con celeridad, confidencialidad y respeto a los derechos de todas las personas implicadas.
- Garantizar la confidencialidad y el deber de sigilo en todas las actuaciones, preservando la privacidad de las personas afectadas y evitando su exposición pública.
- Designar y difundir las unidades, órganos o personas responsables de recibir, gestionar y tramitar las solicitudes de activación del Protocolo, así como las figuras de enlace confidencial o acompañamiento especializado.
- Prestar acompañamiento y apoyo integral a las personas afectadas, facilitando el acceso a servicios especializados de asesoramiento, mediación y apoyo psicosocial, internos o externos.
- Prevenir la revictimización y garantizar la reparación del daño, asegurando la recuperación integral de la persona afectada y su plena reincorporación a un entorno laboral y social seguro.
- Incorporar el principio de interseccionalidad en todas las fases de aplicación del Protocolo, atendiendo a las posibles múltiples formas de discriminación concurrentes (por sexo, edad, origen, discapacidad, religión, clase social, etc.), y adoptando una respuesta adaptada y sensible a cada situación.
- Evaluar periódicamente la aplicación del Protocolo, impulsando su actualización y mejora continua conforme a los resultados, las experiencias detectadas y la evolución normativa.

La diputación provincial de Cáceres integra en este protocolo el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, asegurando su coherencia, coordinación



y complementariedad con el resto de los instrumentos estratégicos de la Diputación provincial en materia de igualdad, inclusión, respeto a la diversidad y prevención del acoso o la violencia.

### 5.2. Compromiso de la representación sindical

La representación sindical del personal al servicio de la Diputación desempeña un papel esencial en la prevención, detección y erradicación de las situaciones de acoso o violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En este sentido, se compromete a:

- Colaborar activamente en la detección temprana, comunicación y denuncia de posibles situaciones de acoso o violencia, así como en la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.
- Desarrollar acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a todo el personal, promoviendo el respeto a la diversidad y la convivencia igualitaria en el entorno laboral.
- Acompañar y asesorar a las personas afectadas que así lo soliciten, respetando en todo momento su decisión, confidencialidad y autonomía.
- Recibir información periódica sobre la aplicación del Protocolo, el número y tipología de los casos, las medidas adoptadas y los resultados de las investigaciones, garantizando siempre la confidencialidad de los datos personales y el cumplimiento del deber de sigilo.
- Participar en el seguimiento, evaluación y mejora continua del Protocolo, contribuyendo a la identificación de riesgos y la formulación de propuestas preventivas y correctoras.

Ambas partes -la Diputación Provincial de Cáceres y la representación sindical- asumen la responsabilidad compartida de garantizar entornos laborales, institucionales y formativos libres de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la dignidad y la diversidad.

## 6. Criterios generales de actuación destinados al conjunto del personal de la Diputación Provincial de Cáceres

En materia de acoso, discriminación o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, todo el personal de la Diputación Provincial de Cáceres, con independencia de su relación contractual, categoría profesional o puesto, deberá conocer, respetar y aplicar los siguientes criterios generales de actuación:

- Deber de comunicación y denuncia: Cualquier persona trabajadora o colaboradora de la Diputación Provincial de Cáceres que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso, violencia o discriminación LGTBIfóbica, deberá ponerlo en conocimiento inmediato de su superior jerárquico, del Área de Personal, de la Comisión de Instrucción, o delegados/as de prevención o la representación sindical de empleadas y empleados públicos.
- Este deber se fundamenta en la corresponsabilidad institucional y en la obligación de proteger los derechos fundamentales de las personas afectadas.
- Derecho de denuncia y respuesta: La persona que se considere víctima de una situación de acoso, hostigamiento o violencia amparada por este Protocolo podrá formular denuncia o comunicación ante cualquiera de los órganos o personas habilitadas por la Diputación. La Institución garantizará el derecho de respuesta y la atención diligente de todas las comunicaciones recibidas, dejando constancia escrita de la denuncia y de las actuaciones realizadas, incluso cuando los hechos se comuniquen verbalmente.
- Obligación de tramitación y actuación de la administración: Los órganos, unidades o personas competentes de la Diputación Provincial de Cáceres tienen la obligación de



atender, tramitar e investigar todas las denuncias, quejas o comunicaciones que se reciban en el marco de este Protocolo. Deberán actuar con objetividad, confidencialidad y celeridad, adoptando las medidas necesarias para prevenir, detener y reparar las conductas de acoso o violencia. La inacción o demora injustificada en la atención de una denuncia podrá dar lugar a la depuración de responsabilidades administrativas o disciplinarias.

- Derecho al ejercicio de acciones administrativas y judiciales: La aplicación de este Protocolo no limita ni sustituye el derecho de las personas afectadas o implicadas a ejercer las acciones administrativas, civiles, laborales o penales que correspondan conforme a la legislación vigente. En todo caso, la interposición de acciones judiciales suspenderá el procedimiento interno, salvo en lo relativo a la adopción de medidas cautelares para garantizar la protección de la persona afectada.
- Deber de confidencialidad y respeto: Todo el personal de la Diputación está obligado a mantener la confidencialidad y el respeto hacia las personas implicadas en una denuncia de acoso o violencia, evitando comentarios, juicios de valor o actitudes que puedan generar revictimización o estigmatización.
- Compromiso de colaboración activa: La prevención del acoso y la violencia LGTBIfóbica es una responsabilidad compartida. Todo el personal de la Diputación debe colaborar activamente en la creación de entornos seguros, inclusivos y libres de discriminación, contribuyendo con su conducta al cumplimiento de los principios de igualdad, diversidad y tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso.

### III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

En el marco de lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, 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 el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las Administraciones Públicas, los organismos públicos y las entidades dependientes deberán promover condiciones de trabajo que eviten conductas que atenten contra la dignidad, la integridad moral y la libertad de las personas, incidiendo especialmente en la prevención del acoso, hostigamiento o violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, incluyendo las que se produzcan en el entorno digital o telemático.

La prevención de conductas inaceptables o discriminatorias por razón de orientación o identidad sexual debe plantearse en el marco de una acción general y proactiva de prevención, cuyo objetivo sea identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno institucional y laboral libre de acoso, violencia y discriminación.

Todos los departamentos, servicios, áreas, organismos autónomos y consorcios adscritos a la Diputación Provincial de Cáceres deberán impulsar actuaciones preventivas frente al acoso, con el fin de prevenir y evitar comportamientos constitutivos de acoso o violencia LGTBIfóbica y, en su caso, garantizar la aplicación de los procedimientos sancionadores oportunos, a través de las siguientes medidas:

#### 1. Difusión del Protocolo

El presente Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales deberá difundirse de manera que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajan o colaboran en la Diputación Provincial de Cáceres o en cualquiera de sus organismos dependientes.



La difusión podrá llevarse a cabo a través de los siguientes medios:

- Publicación en la intranet o web corporativa, garantizando su acceso web directo para consulta y descarga.
- Elaboración de materiales divulgativos que faciliten información sobre la existencia del protocolo, sus principales características y los canales de denuncia y acompañamiento disponibles.
- Difusión por correo electrónico institucional a todo el personal de la Diputación y de sus organismos dependientes.
- Sesiones informativas y campañas específicas para explicar el contenido del protocolo, los derechos y deberes del personal, las responsabilidades de la institución y las consecuencias de las conductas de acoso o violencia.
- Campañas de sensibilización periódicas, diseñadas con perspectiva de diversidad y participación sindical.
- Inclusión del protocolo en los manuales de acogida y planes formativos de incorporación del nuevo personal de la Diputación Provincial de Cáceres, sus organismos autónomos y consorcios adscritos.

## 2. Formación y sensibilización

Además, se promoverá la formación adecuada en todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios y representación sindical), mediante las siguientes acciones:

- Formación general sobre el contenido del protocolo, dirigida a todo el personal de la Diputación, con el objetivo de dar a conocer los mecanismos de prevención, actuación y acompañamiento.
- Formación específica sobre los pasos a seguir y el papel que corresponde a cada persona implicada, especialmente a quienes participen en la tramitación de actuaciones derivadas del protocolo o presten apoyo a las presuntas víctimas.
- Formación especializada para el personal directivo o con equipos a su cargo, a fin de capacitarlos para identificar posibles situaciones de acoso o discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y abordarlas de forma adecuada.

## 3. Información, evaluación y seguimiento

Asimismo, la Diputación Provincial de Cáceres fomentará la elaboración y seguimiento de estadísticas e informes, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas preventivas:

- Elaboración de estadísticas con datos numéricos desagregados sobre el número de intervenciones, denuncias o casos detectados, manteniendo siempre el anonimato y la confidencialidad de las personas implicadas.
- Realización de estudios que analicen el impacto del acoso o la violencia por motivos de orientación o identidad sexual en la carrera profesional, la categoría laboral o el bienestar de las personas afectadas.
- Evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan identificar colectivos o grupos más susceptibles de sufrir acoso o discriminación, con base científica. Las conclusiones deberán comunicarse al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Igualdad y Diversidad.
- Revisión y evaluación periódica del funcionamiento e implantación del Protocolo, garantizando su actualización y adecuación a las necesidades organizativas y sociales existentes.



#### 4. Cultura institucional y principio de interseccionalidad

Finalmente, la Diputación Provincial de Cáceres fomentará la integración transversal del principio de diversidad e inclusión en todas sus políticas, promoviendo una cultura institucional de respeto y no discriminación.

Se garantizará la aplicación del principio de interseccionalidad, prestando especial atención a los casos en los que la orientación o identidad sexual se cruce con otros factores de vulnerabilidad, como el sexo, la edad, la discapacidad, el origen étnico, la religión o la situación socioeconómica, a fin de proporcionar una respuesta ajustada y efectiva.

### IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

#### FASES DEL PROCEDIMIENTO

##### 4.1. La Comisión de Instrucción

Para la atención, tramitación y resolución de los casos de acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, la Diputación Provincial de Cáceres contará con una Comisión de Instrucción, órgano paritario, especializado y permanente, responsable de la correcta aplicación del presente Protocolo.

Esta Comisión actuará como instancia de referencia para garantizar una atención accesible, confidencial y segura a las personas que comuniquen una posible situación de acoso o violencia, asegurando que puedan informar o denunciar con facilidad, y que reciban una respuesta ágil, adecuada y respetuosa con sus derechos, su identidad y su dignidad.

La Comisión de Instrucción (en adelante, *la Comisión*) será el órgano encargado de recibir las comunicaciones, quejas o denuncias y de tramitar el procedimiento correspondiente, conforme a lo establecido en este Protocolo.

En los casos en que se considere necesario, la Comisión podrá solicitar asistencia técnica externa en materia de igualdad, diversidad o acoso, garantizando en todo momento la confidencialidad, imparcialidad y neutralidad del proceso.

La persona afectada podrá estar acompañada durante todo el procedimiento por una persona de su confianza, que podrá ser representante sindical, compañero/a de trabajo, asesor/a legal o cualquier otra persona que elija libremente.

La norma interna de composición, organización y funcionamiento de la Comisión de Instrucción se recoge en el Anexo II del presente Protocolo.

##### 4.2. Inicio del procedimiento: Activación del Protocolo

El procedimiento de actuación previsto en este Protocolo se iniciará a partir de la presentación de una comunicación, queja o denuncia relativa a una posible situación de acoso o violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Este acto constituye la activación formal del Protocolo y dará lugar a la apertura del expediente informativo correspondiente, bajo la custodia de la Secretaría de la Comisión de Instrucción.

La comunicación podrá realizarse por escrito o de forma verbal ante el órgano competente designado en este Protocolo, preferentemente ante la Secretaría de la Comisión.

En cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas, la Diputación Provincial de Cáceres pondrá a disposición del personal un canal interno de información habilitado al efecto: <https://buzondeintegridad.dip-caceres.es/#/> garantizando la confidencialidad, protección de datos y prohibición de represalias.



Cuando la comunicación se realice verbalmente, la Secretaría dejará constancia por escrito, utilizando el modelo oficial del Protocolo, firmado por la persona denunciante, salvo que se solicite confidencialidad o anonimato.

En caso de negativa o imposibilidad de firmar, se dejará constancia de esta circunstancia y la Comisión podrá tramitar la denuncia de oficio, siempre que existan indicios razonables de acoso o violencia, en cumplimiento del deber de diligencia debida de la Administración.

Asimismo, las comunicaciones anónimas recibidas por el canal interno serán admitidas y valoradas, siempre que aporten datos o indicios suficientes para iniciar actuaciones preliminares.

En todos los casos se garantizará el derecho a la confidencialidad, la protección de la persona denunciante y la seguridad jurídica del procedimiento.

#### 4.2.1. Legitimación para iniciar el procedimiento

Podrá activar el Protocolo cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que puedan constituir acoso o violencia por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con independencia de que sea o no la persona directamente afectada. En particular:

- La persona afectada.
- Los delegados o delegadas sindicales.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuando detecte el caso en el marco de evaluaciones o actuaciones preventivas.
- La representación legal de la persona afectada.
- Una tercera persona de confianza.
- Cualquier persona trabajadora de la Diputación que tenga conocimiento de posibles conductas constitutivas de acoso.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante requerimiento que dé lugar a la iniciación de oficio.
- En los supuestos en que los hechos comunicados pudieran incluir más de una causa de discriminación o acoso (por ejemplo, por razón de sexo y orientación sexual, o por identidad de género y discapacidad), la Comisión de Instrucción, en coordinación con la Comisión de Igualdad y Diversidad, valorará conjuntamente qué protocolo o combinación de protocolos debe activarse, garantizando una respuesta única, integral y coordinada.

#### 4.2.2. Canales de presentación

La comunicación, queja o denuncia podrá presentarse a través de:

- Presentación directa ante el órgano receptor de la Comisión de Instrucción, preferentemente ante la Secretaría.
- A través del Buzón de Integridad Institucional, garantizando la confidencialidad (<https://buzondeintegridad.dip-caceres.es/#/>).
- Por los registros oficiales previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La recepción de la comunicación por cualquiera de estas vías implicará la activación automática del procedimiento y su remisión inmediata a la Comisión de Instrucción, informando al Área de Personal sin dilación.

#### 4.2.3. Requisitos y formalización

Para su correcta tramitación, las comunicaciones presentadas mediante registros oficiales previstos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre deberán ajustarse al modelo de queja o denuncia incluido en el



Anexo I del presente Protocolo. Las comunicaciones presentadas a través del buzón de integridad se ajustarán a lo establecido en dicho canal.

Es importante que la denuncia o queja contenga de manera clara y detallada toda la información necesaria para poder llevar a cabo la investigación de los hechos, incluyendo, entre otros aspectos, la descripción de lo sucedido, el lugar y la fecha, las personas presuntamente implicadas, posibles testigos y las pruebas o indicios disponibles.

En aquellos supuestos en los que dicha información no se encuentre suficientemente reflejada, la Comisión podrá requerir a la persona denunciante la ampliación o aclaración de los datos necesarios para la adecuada tramitación e investigación del caso, salvo que, por tratarse de una denuncia anónima, no sea posible efectuar dicho requerimiento.

Si la comunicación es verbal, la Secretaría de la Comisión dejará constancia por escrito utilizando el mismo modelo, que deberá ser firmado por la persona denunciante (salvo en los supuestos en los que se solicite expresamente confidencialidad y anonimato).

#### 4.2.4. Tramitación inicial y garantías

Una vez registrada la comunicación:

- La Comisión de Instrucción se reunirá en un plazo máximo de cinco días hábiles para acordar el inicio de la investigación.
- Se notificará inmediatamente a ambas partes, denunciante y denunciado, el inicio del procedimiento.
- La persona afectada podrá designar a una integrante de la Comisión como Enlace Confidencial, quien actuará como referente y acompañante durante todo el proceso. No obstante, cuando la complejidad o tecnicidad del caso así lo requiera, podrá recabarse el asesoramiento de una persona experta en la materia, pudiendo la afectada designarla también como su Enlace Confidencial.
- Ambas partes podrán contar con el acompañamiento de una persona de su confianza, representación legal o representación sindical en cualquier fase del procedimiento.

#### 4.2.5. Plazos de tramitación

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción de la comunicación para emitir el Informe Final de Conclusiones. Durante todo el proceso se mantendrán vigentes las medidas cautelares adoptadas para proteger la integridad y seguridad de la persona afectada.

#### 4.3. Fase de información e instrucción

La Comisión de Instrucción iniciará esta fase recabando cuanta información resulte necesaria para el esclarecimiento de los hechos. El proceso se desarrollará con máxima rapidez, confidencialidad, sensibilidad y pleno respeto de los derechos de todas las personas implicadas, garantizando la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y el principio de contradicción.

- Actuaciones y fuentes de información
- Solicitud de informe al Servicio, Área o Departamento correspondiente.
- Solicitud de informe al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en los casos en los que se considere pertinente.
- Requerimiento de cualesquiera otros informes o colaboraciones que resulten necesarios.
- Entrevistas a la persona afectada, a la persona denunciada y, en su caso, a testigos u otras personas relacionadas.

Las entrevistas serán realizadas por integrantes de la Comisión. No obstante, cuando la complejidad o tecnicidad del caso así lo requiera, podrá recabarse el asesoramiento de una o varias personas externas especializadas en la materia, designadas por la propia Comisión para desempeñar dicha



función. En todo caso, se informará previamente a las partes sobre la identidad de las personas entrevistadoras.

El contenido de las entrevistas se incorporará al expediente junto con las grabaciones y soportes utilizados, garantizando la trazabilidad e integridad de la información.

#### 4.3.1. Medidas cautelares y organizativas

La comisión de instrucción podrá proponer al Área de personal la adopción de medidas cautelares u otras actuaciones de protección para salvaguardar la integridad física, psicológica y moral de la persona presuntamente afectada, que podrán mantenerse durante la investigación y, en su caso, hasta la finalización del procedimiento.

A la vista de este, la Comisión podrá proponer al Área de Personal:

- Alejamiento temporal de la persona presuntamente acosadora.
- Cambio provisional de centro, puesto o turno, preferentemente de la persona denunciada.
- Separación organizativa (sin traslado físico): redistribución de funciones, separación jerárquica/funcional, canalización de tareas a través de tercera persona y canales de comunicación diferenciados.
- Organización de turnos o días no coincidentes (p. ej., distribución semanal que evite coincidencia temporal).
- Teletrabajo u otras modalidades no presenciales cuando sea idóneo y compatible con el puesto.
- Permisos excepcionales, retribuidos o no, cuando resulte necesario para la protección.
- Acceso prioritario a atención médica, psicológica o de apoyo especializado (servicios propios o derivación a recursos públicos).
- Cualesquiera otras medidas necesarias y proporcionadas, atendiendo a las circunstancias del caso.

Estas medidas no podrán suponer perjuicio para la persona afectada en sus condiciones laborales o salariales ni modificación sustancial de las mismas.

Si la medida implica una separación física entre las partes, se procurará, siempre que sea posible, que sea la persona denunciada quien sea reubicada, y no la persona afectada, salvo que esta última solicite expresamente lo contrario. En todo caso, cuando la medida suponga un traslado, el Área de Personal garantizará su ejecución inmediata.

Todas las medidas tendrán carácter temporal y preventivo y no podrán transformarse en soluciones permanentes.

#### 4.3.2. Coordinación de plazos y activación

El procedimiento se activará de forma inmediata desde la recepción de la comunicación, queja o denuncia, independientemente de la vía por la que se presente, incluida la formulada a través del canal interno de información regulado por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, sobre la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Los plazos establecidos en el presente Protocolo se armonizarán con los previstos para el canal interno de información, garantizando en todo momento la coordinación entre ambos procedimientos y la protección efectiva de las personas afectadas.

#### 4.3.3. Documentación y colaboración

Todas las áreas, servicios y organismos deberán **colaborar activamente** con la Comisión, aportando información y documentación. La Secretaría custodiará el expediente, garantizando su integridad y confidencialidad.



#### 4.4. Fase de elaboración del informe final de conclusiones

En el plazo máximo de 30 días naturales, la Comisión elaborará el Informe Final de Conclusiones, que incluirá:

- Resumen de la reclamación.
- Circunstancias observadas.
- Actuaciones practicadas.
- Conclusiones principales y propuestas.

El informe podrá proponer:

- Archivo motivado de la denuncia por desistimiento o falta de indicios.
- Continuación de la investigación si existen indicios razonables de acoso o violencia.
- Apertura de expediente disciplinario por conductas LGTBIfóbicas o discriminatorias.
- Adopción de medidas correctoras o protectoras.
- Comunicación a la autoridad judicial, si los hechos pudieran constituir delito.

La Comisión no tiene potestad sancionadora; el Área de Personal será el órgano competente para adoptar las medidas procedentes.

#### 4.5. Finalización del procedimiento y seguimiento del caso

El Área de Personal adoptará la decisión que corresponda, entre otras:

- Archivo del expediente.
- Continuación de la investigación.
- Incoación de expediente disciplinario y aplicación de medidas sancionadoras.
- Adopción de medidas preventivas, de protección o de reparación.
- Supervisión de la recuperación de la persona afectada y restitución de sus derechos.
- Actuación frente a represalias o tratos adversos.
- Comunicación a autoridades competentes cuando proceda.

Se garantizará la confidencialidad, el anonimato en las comunicaciones y la custodia segura del expediente.

Además de la resolución del caso, podrán acordarse acciones de no repetición conforme al Conjunto planificado de medidas (formación específica, campañas, revisión de procesos de selección o de espacios), informando a la Comisión de Igualdad y Diversidad.

##### 4.5.1. Circunstancias agravantes que considerar (a efectos sancionadores)

- Situación contractual no indefinida, en prácticas/beca o relación no laboral.
- Hechos durante procesos de selección o promoción.
- Presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o entorno.
- Situación de especial vulnerabilidad (discapacidad, edad, familia monoparental, dificultades económicas, etc.).
- Reincidencia.
- Acoso reiterado o insistente.
- Subordinación jerárquica de la víctima (abuso de poder).
- Represalias o efectos adversos por denunciar.

##### 4.5.2. Acta de cierre

La Comisión **levantará Acta de Cierre**, firmada por la Presidencia y la Secretaría, con:

- Códigos numéricos asignados a las partes.



- Actuaciones realizadas.
- Acuerdos sobre indicios o no de acoso conforme al presente protocolo y propuesta de resolución dirigidas al área de personal.

El Acta se remitirá al Área de Personal para su archivo y seguimiento.

#### 4.5.3. Información estadística y memoria anual

Para garantizar la transparencia, rendición de cuentas y mejora continua:

Con carácter **anual**, se elaborará una **memoria anonimizada** que incluirá, como mínimo:

- Número de procedimientos iniciados/finalizados.
- Expedientes **archivados** y causas.
- Informes que determinaron **apertura disciplinaria**.
- Informes con **inexistencia** de conducta infractora.
- Expedientes **tramitados por otras causas** o en curso.

Esta memoria se **remitirá a la Comisión de Igualdad y Diversidad**, competente para informar, proponer y, en su caso, negociar acciones de información, formación y difusión, mejorando la eficacia del Protocolo y la seguridad jurídica de las víctimas.

#### 4.5.4. Unidad competente y registro de informes

La persona titular de la Jefatura **Superior de Personal** identificará, la **unidad administrativa competente** para el **registro** de los informes de conclusiones y su **remisión** a los órganos responsables de adoptar las medidas propuestas.

#### 4.5.5. Competencia para la resolución de casos

La competencia para resolver los casos derivados de la aplicación del presente Protocolo se distribuirá conforme a las funciones y responsabilidades asignadas a los distintos órganos implicados, garantizando en todo momento la objetividad, la imparcialidad y el respeto a los derechos de todas las partes involucradas.

- La **Comisión de Instrucción** actuará como órgano instructor, limitándose a la investigación de los hechos y a la formulación de propuestas, careciendo de potestad sancionadora.
- El **Área de Personal** ejercerá las funciones de órgano resolutor y ejecutor, en virtud de las competencias administrativas que tiene atribuidas.
- La **Presidencia** podrá dictar resoluciones relativas a la adopción de medidas o a la incoación de expedientes, conforme a las delegaciones y competencias que tenga vigentes.
- Las **resoluciones** deberán ser motivadas, proporcionales y respetuosas con las garantías procedimentales, notificándose a las partes interesadas junto con la indicación expresa de los recursos administrativos o judiciales que procedan.

## V. PLAZO DE VIGENCIA

La Diputación Provincial de Cáceres garantizará la implantación efectiva del presente Protocolo, en todos sus departamentos, servicios, áreas, organismos autónomos y consorcios adscritos, asegurando su conocimiento, aplicación y evaluación continua en el conjunto de la Institución.

Cada unidad administrativa deberá adoptar las medidas necesarias para su correcta aplicación, incluyendo acciones de información, formación, sensibilización, difusión, seguimiento y evaluación, así como la integración de sus contenidos en la gestión de los recursos humanos, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de diversidad y la planificación estratégica en materia de diversidad y convivencia laboral.

El presente Protocolo tendrá vigencia indefinida. No obstante, coincidiendo con el periodo de aplicación del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas



LGTBI en la Diputación Provincial de Cáceres, será objeto de revisión ordinaria al término de dicho periodo, con el fin de valorar la necesidad de su actualización o modificación.

Asimismo, el Protocolo será objeto de revisión extraordinaria cuando se produzcan:

- Cambios normativos relevantes que afecten a su contenido o a los procedimientos regulados, especialmente los derivados de la normativa autonómica o estatal en materia de igualdad, diversidad o derechos LGTBI.
- Modificaciones organizativas o estructurales significativas, o la aprobación de nuevos convenios o acuerdos colectivos que hagan necesaria su actualización.
- Cuando la aplicación práctica del Protocolo evidencie la conveniencia de introducir mejoras en su contenido, alcance o procedimientos de actuación.

Hasta la aprobación de un nuevo texto revisado, el presente Protocolo mantendrá su plena vigencia y aplicabilidad, garantizando la continuidad de las medidas de prevención, atención y actuación previstas en él.

La revisión y actualización del Protocolo se integrará, en todo caso, dentro de los mecanismos de seguimiento y evaluación institucional, asegurando su coherencia, coordinación y complementariedad con el resto de los instrumentos estratégicos de la Diputación Provincial de Cáceres en materia de igualdad, inclusión, respeto a la diversidad y prevención del acoso o la violencia. En particular, se garantizará la armonización y coherencia del presente Protocolo con: Las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI, aprobadas por Acuerdo Plenario de 27 de marzo de 2025, que refuerzan el compromiso institucional con la diversidad y la igualdad real y efectiva y los protocolos vigentes en la Diputación Provincial de Cáceres, concretamente: El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral.

De este modo, el conjunto de estos instrumentos conformará un sistema integral de prevención y actuación frente al acoso y la violencia en todas sus manifestaciones, reforzando la cultura institucional de respeto, diversidad, igualdad de trato y tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación o violencia.

## VI. DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo entrará en vigor una vez haya sido aprobado por Resolución Presidencial, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, y previa aprobación por la Comisión de Igualdad y Diversidad y por la Mesa de Negociación de Empleados Públicos, asegurando la máxima garantía jurídica y la información institucional de los órganos representativos de la Corporación.

## VIII. ANEXOS

- Anexo I. Modelo de queja o denuncia
- Anexo II. Comisión de Instrucción: régimen de funcionamiento
- Anexo III. Modelo de informe final de conclusiones
- Anexo IV. Definiciones y conductas constitutivas de acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales
- Anexo V. Marco normativo
- Anexo VI. Consecuencias del acoso y la violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales para las víctimas, la institución y la sociedad



## ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

### 1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Relación con la Diputación Provincial de Cáceres:

- Delegado/a sindical
- Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- Representante legal de la presunta víctima
- Tercera persona de confianza de la presunta víctima
- Tercera persona de confianza de la presunta víctima
- Empleado/a público/a (especificar régimen, área y puesto):
- Otro:

### 2. DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Personal funcionario                | <input type="checkbox"/> Personal laboral                 |
| <input type="checkbox"/> Personal contratado en prácticas    | <input type="checkbox"/> Alumnado en prácticas formativas |
| <input type="checkbox"/> Personal en formación               | <input type="checkbox"/> Personal político                |
| <input type="checkbox"/> Cargo de confianza                  | <input type="checkbox"/> Asistencia técnica               |
| <input type="checkbox"/> Personal de empresas subcontratadas | <input type="checkbox"/> Otro:                            |

### 3. DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA

Nombre y apellidos:

Teléfono:

Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Personal funcionario                | <input type="checkbox"/> Personal laboral                 |
| <input type="checkbox"/> Personal contratado en prácticas    | <input type="checkbox"/> Alumnado en prácticas formativas |
| <input type="checkbox"/> Personal en formación               | <input type="checkbox"/> Personal político                |
| <input type="checkbox"/> Cargo de confianza                  | <input type="checkbox"/> Asistencia técnica               |
| <input type="checkbox"/> Personal de empresas subcontratadas | <input type="checkbox"/> Otro:                            |

### 4. TIPO DE ACOSO O VIOLENCIA DENUNCIADO

- Acoso o violencia por razón de orientación sexual
- Acoso o violencia por razón de identidad de género
- Acoso o violencia por razón de expresión de género
- Acoso o violencia por razón de características sexuales
- Otra forma de discriminación o trato degradante vinculado a la condición LGTBI

### 5. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Describa con el mayor detalle posible los hechos ocurridos, incluyendo fechas, lugares y circunstancias:

### 6. DOCUMENTACIÓN O PRUEBAS APORTADAS

Relacione la documentación o medios de prueba que se adjuntan:

### 7. TESTIGOS PROPUESTOS

Indique nombre, apellidos y datos de contacto de las personas que puedan testificar:

### 8. SOLICITUD

Por la presente, solicito a la Comisión de Instrucción que se tenga por presentada esta queja o denuncia frente a \_\_\_\_\_ y se inicie el procedimiento correspondiente.

#### FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

Localidad y fecha:

Firma:



## ANEXO II. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN: RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

### 1. Naturaleza y finalidad

La Comisión de Instrucción de la Diputación Provincial de Cáceres es el órgano colegiado encargado de la recepción, análisis, tramitación, instrucción y propuesta de resolución de las denuncias, comunicaciones o quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales que se produzcan en el ámbito de la Diputación y de sus organismos autónomos y consorcios adscritos.

Su actuación tiene como finalidad garantizar:

- La protección integral de las víctimas y el respeto a sus derechos fundamentales.
- La investigación objetiva, imparcial y confidencial de los hechos denunciados.
- La aplicación del procedimiento previsto en el presente Protocolo con plena garantía de derechos y de conformidad con la normativa vigente.

### 2. Composición

La Comisión estará integrada por un número impar de miembros, designados por un período de cuatro años, pudiendo ser renovados al finalizar dicho plazo.

Estará compuesta por las siguientes figuras:

- **Presidencia:** una persona representante del Servicio de Igualdad de la Diputación de Cáceres.
- **Secretaría:** personal representante del Área de Recursos Humanos de la Diputación Provincial.
- **Vocalías:**
  - Una persona designada por el Comité de Seguridad y Salud.
  - ⊖ Un asesor o asesora jurídica designada por la Diputación Provincial.
  - Una persona designada del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Asimismo, podrán designarse **suplentes** para cada una de las vocalías, quienes ejercerán sus funciones en caso de ausencia, vacante o impedimento de las personas titulares.

### 3. Nombramiento y renovación

- El procedimiento de nombramiento se realizará mediante resolución de la Presidencia de la Diputación, previa consulta con la representación sindical y las áreas competentes.
- La designación se renovará cada cuatro años o antes si se produjeran cambios normativos, organizativos o programáticos que así lo aconsejen.
- El procedimiento de recusación y sustitución de miembros se regirá por lo dispuesto en la legislación administrativa general, garantizando la imparcialidad y objetividad en el proceso.

### 4. Funciones de la Comisión

La Comisión de Instrucción tendrá las siguientes funciones principales:

- a) Recepción y admisión de las denuncias, comunicaciones o quejas relacionadas con posibles conductas constitutivas de acoso.
- b) Valoración inicial de los hechos denunciados y determinación de la procedencia de su tramitación.
- c) Instrucción de los procedimientos, incluyendo la práctica de entrevistas, toma de declaraciones y recopilación de pruebas necesarias.



- d) Propuesta de medidas cautelares para la protección de la presunta víctima, garantizando la separación de las partes si fuera necesario.
- e) Elaboración de un informe final motivado, con propuesta de archivo, remisión a la autoridad competente o adopción de medidas disciplinarias.
- f) Colaboración y coordinación con otros órganos internos, servicios jurídicos, representación sindical u organismos competentes en caso de ser necesario.
- g) Seguimiento y evaluación de los procedimientos tramitados, elaborando informes anuales con datos agregados y sin información personal.

#### 4. Régimen de sesiones

La Comisión se reunirá con la periodicidad y formalidades establecidas en el presente apartado:

- La Comisión se considerará válidamente constituida conforme al artículo 17.2 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año, a fin de emitir el informe anual correspondiente, y con carácter extraordinario cada vez que se presente una denuncia o comunicación que requiera su intervención.
- Las convocatorias deberán realizarse con al menos 48 horas de antelación, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados.
- Las deliberaciones y acuerdos se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate, decidirá el voto de calidad de la Presidencia.
- De cada sesión se levantará acta, conforme al artículo 18 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### 6. Principios de actuación

La Comisión actuará conforme a los siguientes principios rectores:

- Confidencialidad: toda la información tratada tendrá carácter reservado.
- Imparcialidad y objetividad: las decisiones se adoptarán con independencia de intereses personales o institucionales.
- Celeridad y eficacia: los procedimientos se tramitarán en el menor plazo posible, evitando dilaciones indebidas.
- No revictimización: se garantizará que la actuación no cause daños adicionales a la persona denunciante.
- Protección frente a represalias: ninguna persona podrá ser objeto de sanción o perjuicio por haber denunciado o colaborado en un procedimiento de acoso.

#### 7. Seguimiento y evaluación

La Comisión elaborará un informe anual con información agregada sobre el número de procedimientos tramitados, tipología de casos y medidas adoptadas, manteniendo en todo momento la confidencialidad de los datos personales. Este informe se remitirá a la Comisión de Igualdad y Diversidad de la Diputación Provincial de Cáceres para su conocimiento y valoración.



### ANEXO III. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

Concluida la fase de investigación, la Comisión de Instrucción, elaborará un Informe Final de Valoración, que incluirá las conclusiones y propuestas derivadas de las actuaciones realizadas.

El informe deberá contener, al menos, la siguiente información:

- **Identificación** de la persona supuestamente acosada y acosadora.
- **Relación nominal** de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- **Antecedentes del caso y circunstancias relevantes.**
- **Actuaciones realizadas:** descripción de las pruebas practicadas, resumen de los hechos principales y de las diligencias efectuadas.
  - En caso de haberse realizado entrevistas a testigos, el resumen deberá garantizar la confidencialidad, indicando únicamente si las manifestaciones confirman o no los hechos investigados, sin identificar a la persona declarante.
- **Circunstancias agravantes o atenuantes** observadas.
- **Conclusiones y propuestas** finales.

El informe deberá ser tratado con carácter estrictamente reservado, aplicando las cautelas necesarias respecto al tratamiento y protección de la información relativa a hechos que pudieran ser constitutivos de acoso y violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

El **Informe Final de Valoración** podrá incluir alguna de las siguientes propuestas, que serán elevadas al Área de Personal, órgano competente para adoptar la resolución que corresponda conforme a lo establecido en el apartado 4.5 del Protocolo:

- **Archivo de la comunicación o denuncia**, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento de la persona afectada, sin perjuicio de que la Comisión continúe, de oficio, la investigación si se detectasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios para continuar la tramitación.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se considere resuelta la solicitud de activación, reflejando las conclusiones alcanzadas.
- **Propuesta de incoación de expediente disciplinario por acoso sexual o por razón de sexo.**
- **Propuesta de incoación de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas** en la normativa vigente, distintas del acoso y violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

El Informe Final de Valoración será remitido al Área de Personal y notificado a las partes implicadas (persona afectada, presunta persona acosadora y jefatura superior de personal), con fines informativos y para garantizar la transparencia del procedimiento.

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción de la comunicación para emitir el Informe Final de Conclusiones.



## ANEXO IV. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Las siguientes definiciones se recogen a efectos del presente Protocolo de prevención frente al acoso y la violencia contra las personas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales de la Diputación Provincial de Cáceres.

Su finalidad es facilitar la comprensión y correcta aplicación del Protocolo, así como promover un uso homogéneo de los conceptos jurídicos y preventivos empleados en materia de igualdad y diversidad.

### 1. Acoso LGTBIfóbico

Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, y que cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se incluye tanto el acoso directo o personal como el acoso ambiental, cuando se genera un clima de hostilidad o rechazo hacia las personas LGTBI o hacia quienes se perciben como tales.

### 2. Discriminación directa

Situación en la que una persona o grupo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

### 3. Discriminación indirecta

Situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras, por alguna de las causas mencionadas.

### 4. Discriminación múltiple e interseccional

- Discriminación múltiple: ocurre cuando una persona es discriminada, de forma simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación (por ejemplo, ser mujer trans y lesbiana).
- Discriminación interseccional: se produce cuando interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica y más compleja de desigualdad o exclusión.

### 5. Acoso discriminatorio

Toda conducta motivada por alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona o grupo, y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando no constituya delito, el acoso discriminatorio se considera infracción muy grave conforme al artículo 62 de dicha ley.

### 6. Discriminación por asociación y por error

- Por asociación: cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra persona sobre la que concurren causas de discriminación (por ejemplo, ser familiar o pareja de una persona LGTBI).



- Por error: cuando la discriminación se basa en una percepción incorrecta o falsa acerca de las características o identidad de la persona (por ejemplo, asumir que alguien es LGTBI y discriminarlo por ello).

## 7. Represalia discriminatoria

Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, denuncia o reclamación para evitar, denunciar o reducir una situación de discriminación o acoso.

Incluye represalias laborales, sociales o personales derivadas de haber participado en una investigación o procedimiento vinculado a este Protocolo.

## 8. Tipología del acoso según la posición jerárquica

- Acoso descendente: cuando la persona autora tiene una posición jerárquica superior a la víctima (por ejemplo, de jefatura a subordinada/o).
- Acoso ascendente: cuando la persona autora tiene una posición subordinada respecto a la víctima (por ejemplo, de subordinada/o hacia su superior).
- Acoso horizontal: cuando la persona autora y la víctima se encuentran en igualdad jerárquica o funcional (por ejemplo, entre compañeras/os de trabajo).

## 9. Ciberacoso LGTBIfóbico

Forma de acoso discriminatorio que se produce mediante mensajes, publicaciones, imágenes o comentarios en redes sociales, plataformas digitales, correo electrónico o mensajería instantánea, con el objetivo o efecto de menoscabar la dignidad, reputación o integridad emocional de una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

## 10. Entorno laboral o institucional protegido

A los efectos del presente Protocolo, se entiende como entorno protegido todo aquel espacio, presencial o digital, vinculado al desarrollo del trabajo o de la relación institucional con la Diputación Provincial de Cáceres, incluyendo:

- Centros de trabajo, oficinas y dependencias.
- Espacios de descanso, aseos, vestuarios y comedores.
- Desplazamientos, actos institucionales, formaciones, viajes o eventos relacionados con la actividad laboral.
- Comunicaciones digitales internas o externas relacionadas con el trabajo.
- Desplazamientos *in itinere*, cuando el acoso o agresión tenga vinculación directa con la relación laboral o institucional.

### Nota interpretativa

Estas definiciones tienen un carácter preventivo y orientativo, y se ajustan a los principios establecidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, la Ley 15/2022, de 12 de julio, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social LGBTI de Extremadura.

La Diputación Provincial de Cáceres se compromete a difundir y formar a su personal en el conocimiento de estos conceptos como medida preventiva, con el fin de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en todos los ámbitos de la institución.



## ANEXO V. MARCO NORMATIVO

La igualdad de trato y la no discriminación son principios jurídicos fundamentales del ordenamiento español, reconocidos tanto en los textos internacionales de derechos humanos como en la Constitución Española, y desarrollados por la legislación estatal, autonómica y local.

El presente Protocolo se fundamenta en este marco normativo, que obliga a las administraciones públicas a garantizar la igualdad real y efectiva y a adoptar medidas frente al acoso y la violencia motivados por la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales.

### 1. Normativa constitucional y laboral básica

#### Constitución Española

- **Artículo 14:** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Artículo 10.1:** reconoce la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad como fundamento del orden político y de la paz social.
- **Artículo 9.2:** impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan su plenitud.
- **Artículo 18:** garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, estrechamente vinculado con el respeto a la identidad y expresión de género.

#### Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015)

El **artículo 14** reconoce como derechos individuales de las empleadas y empleados públicos:

- **h)** Al respecto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual o por razón de sexo, de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **i)** A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### Estatuto de los Trabajadores

El artículo 4.2.c) reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente en el empleo o una vez empleadas, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

### 2. Normativa estatal en materia de igualdad y derechos LGTBI

#### 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

Esta ley constituye el marco jurídico estatal de referencia en materia de igualdad y no discriminación por orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Entre sus preceptos más relevantes destacan:

- **Artículo 4.** Deber de protección y definición de acoso discriminatorio  
Los poderes públicos deben reconocer, garantizar y promover la igualdad de trato. Define *acoso discriminatorio* como toda conducta motivada por alguna causa de discriminación que atente contra la dignidad de la persona y cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando no constituya delito, se considera infracción muy grave.
- **Artículo 11.** Obligaciones de las Administraciones Públicas (empleo público)  
Las administraciones deben garantizar los derechos de las personas LGTBI en el empleo público, mediante:
  - Inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en ofertas y convocatorias.
  - Formación específica a los tribunales de selección.
  - Protocolos internos frente al acoso LGTBI.



- Medidas frente a represalias.
- Seguimiento a través de comisiones de igualdad.

- **Artículo 15.** Obligaciones de las empresas de más de 50 personas trabajadoras  
Obliga a disponer de un conjunto planificado de medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación frente al acoso o la violencia. Estas medidas deben negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, y son de obligado cumplimiento en el ámbito público y privado.

**Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se establecen medidas y protocolos frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**

Este Real Decreto desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y concreta la obligación de las organizaciones de disponer de protocolos específicos para prevenir, detectar y actuar ante conductas de acoso o violencia hacia personas LGTBI.

Su contenido establece:

- **Objeto y alcance:** aplicación obligatoria para organizaciones con más de 50 personas trabajadoras, y de carácter voluntario para las de menor tamaño.
- **Contenido del protocolo:**
  1. Medidas preventivas y de sensibilización.
  2. Procedimiento interno de actuación y plazos.
  3. Garantías de protección y confidencialidad de las víctimas.
  4. Coordinación con otros protocolos (acoso sexual o por razón de sexo).
- **Ámbito personal de aplicación:** todas las personas que trabajen o colaboren en la organización, con independencia de la naturaleza de su relación jurídica o laboral.

### 3. Normativa autonómica y local aplicable

**Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social LGBTI de Extremadura**

Norma pionera en la protección de los derechos de las personas LGTBI, que prohíbe expresamente la discriminación por orientación o identidad sexual y expresión de género, y obliga a las administraciones públicas extremeñas a adoptar políticas activas para la igualdad en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Esta ley continúa vigente hasta su revisión, anunciada en el marco de adaptación a la Ley estatal 4/2023.

En su aplicación a la Diputación de Cáceres, esta norma:

- Refuerza el deber institucional de protección frente al acoso o discriminación.
- Obliga a incorporar cláusulas de igualdad y diversidad en la contratación pública y en las relaciones laborales.
- Promueve la formación y sensibilización del personal público en materia de diversidad sexual y de género.

### Normativa local

El presente Protocolo se enmarca en los acuerdos plenarios de la Diputación Provincial de Cáceres de 27 de marzo de 2025, por los que se aprueban las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI, así como en el conjunto de políticas de igualdad y diversidad impulsadas por la institución.



## ANEXO VI. CONSECUENCIAS DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES PARA LAS VÍCTIMAS, LA INSTITUCIÓN Y LA SOCIEDAD

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo (Conferencia Internacional del Trabajo, 1985), denunció y visibilizó por primera vez las consecuencias de los *hostigamientos de índole sexual* y de cualquier otra forma de acoso en el trabajo, reconociendo que estas conductas perjudican las condiciones laborales, las oportunidades de promoción y la salud de las personas trabajadoras.

La OIT subraya que el acoso y la violencia en el trabajo constituyen un riesgo para la seguridad y la salud laboral, afectando tanto a las víctimas como al clima organizacional.

Por su parte, la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, relativa a la *protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo*, amplió este enfoque al reconocer que el acoso, en cualquiera de sus formas, contamina el entorno laboral, deteriora la confianza y la moral, y puede tener un efecto devastador sobre la salud y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Asimismo, la OIT, en su Hoja Informativa nº 4, "El hostigamiento o acoso sexual. Género, Salud y Seguridad en el Trabajo" (2012), estableció que el acoso y la violencia deben ser considerados factores de riesgo psicosocial, integrados en la evaluación de riesgos laborales e incluidos en las estrategias preventivas.

El acoso -sea por orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales- constituye una amenaza para la dignidad, la igualdad y la integridad física y emocional de las personas, con impacto directo no solo en la víctima, sino también en la organización y en la sociedad.

### Consecuencias sobre las víctimas

El acoso o la violencia hacia personas LGTBI genera un impacto complejo y multidimensional que puede manifestarse en distintos planos:

- Psicológicos: ansiedad, miedo, sensación de amenaza, inseguridad y vulnerabilidad; disminución de la autoestima, sentimientos de culpa o fracaso, frustración, indefensión, tristeza y aislamiento. En algunos casos puede derivar en depresión o estrés postraumático.
- Físicos: alteraciones del sueño (insomnio), taquicardias, cefaleas, migrañas, problemas digestivos, cutáneos o musculares, y otras somatizaciones asociadas al estrés sostenido.
- Laborales: desmotivación, insatisfacción, pérdida de productividad, absentismo, renuncias o cambios de puesto, disminución del rendimiento y, en ocasiones, abandono del empleo. La víctima puede experimentar pérdida de confianza en sus capacidades y en sus relaciones laborales.
- Sociales y personales: aislamiento, ruptura de vínculos afectivos o familiares, miedo a la exposición pública, impacto en la identidad y en la autoestima, y sensación de exclusión social.

### Consecuencias en la organización laboral

El acoso o la violencia motivados por orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales afectan directamente al clima organizacional y a la productividad, generando:

- Deterioro del clima laboral y aumento de los conflictos interpersonales.
- Disminución de la motivación y rendimiento general del personal.
- Incremento del absentismo y de las bajas laborales por estrés o ansiedad.



- Mayor siniestralidad y costes asociados a la rotación o sustitución de personal.
- Dificultades para la cobertura de vacantes y pérdida de talento.
- Impacto negativo en la imagen institucional y en la confianza ciudadana si los casos trascienden públicamente.
- Repercusiones en los procesos de igualdad, inclusión y promoción profesional, al perpetuar dinámicas discriminatorias.

#### Consecuencias para la sociedad

El acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo tienen también efectos estructurales y sociales, entre los que destacan:

- Normalización de la discriminación y aumento de la tolerancia hacia la violencia por motivos de orientación o identidad sexual.
- Reproducción de estereotipos y prejuicios LGTBIfóbicos, que debilitan los valores democráticos y de convivencia.
- Costes económicos y sociales derivados de la atención sanitaria, judicial, de seguridad social y políticas de reparación.
- Desconfianza institucional en la capacidad de las administraciones públicas para garantizar entornos seguros, inclusivos y respetuosos.
- Efectos indirectos sobre el entorno personal y familiar de las víctimas, generando sufrimiento y pérdida de cohesión social.

#### Consideraciones finales

El impacto del acoso y la violencia no depende únicamente de la gravedad de los hechos, sino también de la vulnerabilidad individual y de los recursos de apoyo disponibles. La experiencia de acoso, más allá de la autopercepción de víctima, es determinante en la aparición de las consecuencias negativas, tal y como apuntan investigaciones como las de Schneider (2003). Por ello, la Diputación Provincial de Cáceres adopta un enfoque integral de prevención, protección y reparación, en el marco de la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o violencia por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, garantizando la dignidad, la igualdad y la salud laboral de todas las personas.

