

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Palma del Río

BOP-A-2026-694

El Pleno del Ayuntamiento de Palma del Río, en sesión ordinaria, celebrada el día 27 de noviembre de 2025, por unanimidad, adoptó el siguiente acuerdo:

“19. Aprobación del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE POSIBLE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO” (GEX 1390/2022):

1.- INTRODUCCIÓN

El objeto de este protocolo, es definir el marco de actuación para la protección del personal del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, en casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral, así como de las medidas destinadas a la atención de la víctima, en casos de reclamaciones o denuncias.

En el entorno laboral las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación afectiva/sexual o identidad de género, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las situaciones de acoso contaminan el entorno laboral y pueden tener efectos graves sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento laboral de las personas que lo padecen. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo.

Además, los efectos derivadas de estas conductas, no solo incumbe a la persona que las ejerce y a quien es víctima de las mismas, sino que contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral repercutiendo por lo tanto, sobre todos y todas las personas trabajadoras.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los/as españoles/as la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (actualmente Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) en cuyo artículo 95,

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



F747CF638E052C1F65CB

punto 2 b), se tipifica como falta disciplinaria de carácter 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, sexual y por razón de sexo".

Por ello, este Protocolo no solo establece el procedimiento para la resolución, erradicación y, en su caso, sanción de las conductas de acoso objeto del mismo, que por otro lado, será completamente garantista de los derechos de todas las partes que puedan verse afectadas por las conductas de acoso, sino que también recoge medidas preventivas y de sensibilización en la consideración que estas son imprescindibles para evitar en último término las conductas constitutivas de acoso.

En virtud de este Protocolo, tanto el Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, consciente de la responsabilidad que tiene contraída con los recursos humanos de evitar que en sus centros de trabajos se realicen este tipo de malas prácticas, rechazan cualquier tipo de conducta que pueda ser constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y hacer un expreso pronunciamiento de no tolerarlas, así como de articular los recursos necesarios para impedir su manifestación respetando el derecho de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo.

Constituye un derecho de toda persona trabajadora a ser tratada con dignidad y una obligación de la dirección de la empresa la de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho. Tanto el Ayuntamiento como sus Organismos Autónomos se comprometen a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en ella sus servicios, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar, controlar conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2.- NORMATIVA DE REFERENCIA

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y por razón de sexo (en adelante LOIMH), establece la obligación de adoptar medidas específicas para prevenirlo y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que pueden formular quienes los sufran, así como la de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras un Protocolo de actuación frente al acoso.

Además, prevé la integración del principio de igualdad en la política de salud y en ese sentido, recoge que en la protección, promoción y mejora de la salud laboral debe considerarse el acoso sexual y por razón de sexo.

- En este sentido, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y la salud laboral. El acoso, como factor psicosocial, influye en los riesgos que vive una persona (artículo 4.7º.d).

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

- El Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDL 5/2010, de 4 de agosto) establece como infracción muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- El Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre) recoge entre los derechos individuales, el respeto a la intimidad frente al acoso sexual o por razón de sexo (artículo 14. h). Esta misma Ley incluye en su Título IV, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 ambos tipos de acoso, que se consideran comportamientos discriminatorios por razón de sexo, siendo el Derecho a la Igualdad, recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, el derecho fundamental más vulnerado a través de esta expresión de violencia de género en las relaciones laborales.

En este sentido, es importante hacer también mención al artículo 8 de la LOIMH, en el que se establece que: "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad". Esta referencia resulta clave para comprender algunas de las expresiones más habituales de acoso por razón de sexo en las empresas y, en general, para enmarcar estos comportamientos discriminatorios en la desigualdad estructural de hombres y mujeres en la sociedad, que sitúa a las últimas en una situación de marginación, subordinación, y/o exclusión del mercado laboral.

Por otra parte, la propia LOIMH se refiere en su artículo 48 al establecimiento de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. Y con esta finalidad, establece que las empresas deberán negociar con la representación de las trabajadoras y los trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación. Este artículo plantea finalmente, el deber de contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito sindical por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras mediante la sensibilización a la plantilla y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar tales conductas.

Además, el artículo 62 de la LOIMH establece el deber de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, un Protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los principios básicos sobre los que debe articularse.

También se hace énfasis en la responsabilidad empresarial en los casos de acoso, puesto que la Disposición Adicional 11ª. Uno de la LOIMH establece una nueva redacción del artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores incluyendo entre los derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, la LOIMH modifica, a través de dicha Disposición Adicional, el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores, referido a las causas del despido disciplinario, redactando en su letra g) del siguiente modo: "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

- La Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, recoge en su articulado medidas en el

ámbito laboral y concretamente impulsa las actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación, que garanticen estos derechos.

- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12 establece las siguientes disposiciones: "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas 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.

3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Ayuntamiento de Palma del Río junto a la representación de los trabajadores y trabajadoras, formalizan la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra situación discriminatoria que pueda manifestarse en el Ayuntamiento de Palma del Río y en sus Organismos Autónomos.

El Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, junto a la representación de trabajadores/as y representación sindical, al implantar este procedimiento, asumen su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el entorno laboral comprometiéndose a investigar las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas, facilitando el análisis y la resolución interna de estas situaciones con criterios de eficacia y celeridad, siempre con el respeto debido a la confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas y siendo soporte en la presentación y tramitación de denuncias sobre el acoso.

Todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Palma del Río y en sus Organismos Autónomos tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Este protocolo se basa en los siguientes principios:

a) El Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río manifiesta su compromiso en evitar y resolver los hechos constitutivos de cualquier tipo de acoso, y a tales efectos, expresa su deseo de que todo su personal sea tratado con dignidad, no permitiéndoles estas conductas.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

d) Este protocolo estará basado en los principios de prevención, eficacia, efectividad, así como celeridad y confidencialidad de los trámites.

e) Tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier clase de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de Régimen Disciplinario.

4.- DEFINICIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

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

Esto será considerado una conducta discriminatoria.

- b) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

- c) Discriminación indirecta:

Situación en la que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

- d) Orden de discriminar:

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- e) Represalias discriminatorias:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- a) Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima (de la persona que ejerce el mando hacia subordinado/a).
- b) Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico (de compañero/a hacia compañero/a).

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



F747CF638E052C1F65CB

- c) Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima (de subordinado/a hacia dirección/jefatura).

5.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

5.1.- OBJETO.

El presente Protocolo tiene por objeto regular la problemática del **acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género** (en adelante acoso), estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso en el Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

5.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Protocolo se aplica a las situaciones de acoso, que se produzcan en relación con el trabajo y como resultado del mismo. Protege a todo el personal del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, independientemente cual sea su relación laboral o nivel jerárquico. Se aplicará también a personas contratadas en formación, prácticas, voluntariado, etc, que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Palma del Río o en sus Organismos Autónomos, y estén bajo la dirección y organización de su trabajo por parte del mismo. En adelante las referencias al personal municipal se entenderá que engloba a todas las personas a las que se refiere este apartado.

La prohibición del acoso abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales/profesionales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

6.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, se implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso, tras ser consultado con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y acordado en la Mesa de Negociación del Iltre. Ayto. de Palma del Río, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1.- Medidas preventivas, con declaración de principios, definiciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

2.- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3.- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Una vez producida una situación de acoso, es muy importante que se establezcan los procedimientos de actuación que garanticen una resolución rápida y eficaz de dicha situación dentro de la organización.

Es fundamental establecer los cauces y el procedimiento interno de la denuncia así como delimitar los derechos y deberes de ambas partes, tanto de la víctima como del presunto agresor.

Como hemos dicho, el procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de las partes en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

7.1.- RESOLUCIÓN INFORMAL DE PROBLEMAS.

La mayoría de personas acosadas pretenden que dicho comportamiento cese, por lo tanto debe aconsejarse que, siempre que sea posible, se intente resolver la situación de manera extraoficial. En algunos casos es suficiente que el trabajador explique al acosador que se siente incómodo y que le resulta ofensiva dicha situación. Lo puede hacer directamente la persona afectada, a través de una tercera persona que se ofrezca como mediadora entre ambas partes.

En otros casos, la resolución informal no es posible, por lo que será necesario recurrir a un procedimiento formal en el que de acreditarse la situación de acoso deberá proponerse la exigencia de responsabilidad disciplinaria o de otro tipo.

Siempre se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no haya dado resultados o sea inapropiado para resolver el problema.

7.2.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA FORMAL.

Constatado que el procedimiento informal no ha dado resultados positivos, se deberá acudir al procedimiento formal y proceder a la denuncia, a través del modelo de denuncia por acoso, según anexo. Es importante que la organización asegure seriedad a las personas implicadas a lo largo de dicho proceso.

En el modelo de denuncia se deberá especificar los hechos concretos ocurridos, indicando si es posible, fecha y hora y acompañándolos de pruebas (testigos, e-mails, conversaciones escritas...). En caso de no especificarse los hechos concretos y alegar un motivo genérico sin aportar datos concretos, la denuncia podrá no ser admitida a trámite.

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

Debido a la naturaleza de la denuncia, habitualmente no es fácil realizarla, ya sea por pudor o vergüenza, miedo a dañar la propia reputación, miedo a ser ridiculizado, a que se enrarezca el ambiente de trabajo o por temor a represalias. De ahí la importancia de establecer claramente los cauces adecuados para presentar la posible denuncia.

El inicio de las actuaciones, no impedirá en ningún caso que las personas implicadas en el mismo, ejerzan de forma simultánea o con posterioridad, las acciones administrativas o judiciales que consideren oportunas. Es importante que la organización asegure seriedad a las personas implicadas a lo largo de dicho proceso.

En caso de producirse alguna situación de acoso, se establece un procedimiento interno que se iniciará con la presentación de la denuncia de acoso, como hemos dicho, a través del modelo que se adjunta en el anexo ante el/la Sr./Sra. Alcalde/sa – Presidente/a del Iltre. Ayto. de Palma del Río o ante el/la Presidente/a del Organismo Autónomo correspondiente. Se presentará por e-mail, a la dirección de correo protocolodeacoso@palmadelrio.es. La persona responsable de recibir este correo, será el/la Alcalde/sa del Iltre. Ayto. de Palma del Río o persona en quien ésta delegue.

Esta denuncia por acoso podrá ser presentada directamente por la persona afectada, por los Delegados de Prevención, por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, o por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Iltre. Ayto. de Palma del Río o de sus Organismos Autónomos.

De igual forma, cualquier persona que tenga conocimiento de algún supuesto de acoso en el Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río o de sus Organismos Autónomos, podrá denunciar personalmente de forma verbal o escrita, al presunto agresor.

Los representantes de los trabajadores/as, por su parte, deben velar para que el ambiente en la empresa sea propicio para presentar las denuncias sin miedo a posibles represalias, garantizando comprensión, seriedad y apoyo.

Con la finalidad del mejor esclarecimiento de los hechos y con el fin de que la resolución se lleve a cabo mediante los cauces más imparciales se constituirá “ad hoc” una Comisión Instructora para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso.

La composición de dicha comisión deberá ajustarse a principios de especialización, imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres.

Formarán parte de la misma:

-1 persona empleada pública con la titulación de Licenciado o Grado en Psicología o Grado o Licenciatura en Derecho, preferente del Departamento de Recursos Humanos del Iltre. Ayto. de Palma del Río, aunque podrá ser designado de cualquier otro Departamento que así se considere, que desempeñará las funciones de Secretario/a de la Comisión.

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

-1 Técnico/a del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Iltre. Ayto. de Palma del Río o de sus Organismos Autónomos en su caso, así como de la Unidad de Prevención de la Diputación Provincial de Córdoba previa solicitud al respecto. En su defecto se podrá sustituir por un/a técnico/a empleado público del Iltre. Ayto. de Palma del Río o del Organismos Autónomo en su caso, con formación en Prevención de Riesgos Laborales.

-1 persona Delegada de Prevención con formación en prevención de riesgos psicosociales, preferentemente. En su defecto, persona de la empresa designada por los/las Delegados/as de Prevención.

Esta Comisión Instructora será nombrada por el/la Sr./Sra. Alcalde/sa – Presidente/a del Iltre. Ayto. de Palma del Río o por el/la Presidente/a del Organismo Autónomo, en su caso, en el plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la Interposición de la denuncia.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todas las partes implicadas, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso de investigación, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de treinta días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La investigación debe llevarse a cabo respetando a ambas partes, con objetividad e imparcialidad. Es fundamental la agilidad en la resolución de los trámites para minimizar al máximo el daño que podamos infligir a ambas partes.

En este momento la Comisión recogerá las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del asunto, bien de oficio, bien a instancia de cualquiera de las personas que intervengan. La asistencia y colaboración a esta Comisión será obligatoria para todas las personas en el ámbito del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos.

Finalizada la investigación, en el plazo anteriormente citado, la Comisión elaborará y aprobará sus conclusiones, que elevará a la Alcaldía, mediante un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el cual se indicará:

- Identificación de las partes.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso y circunstancias.
- Resumen de las actuaciones realizadas, entrevistas y documentos o pruebas analizadas.

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

- Conclusiones con propuesta de Resolución a la Alcaldía.

La Comisión dispondrá de un plazo de 30 días, contados a partir de la finalización del proceso de investigación para la elaboración del mencionado informe.

Si el informe concluye con la propuesta de la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, se dará traslado de la información reservada, a los efectos oportunos, al Departamento de Recursos Humanos, que resolverá al respecto. Si se estima que no procede la exigencia de responsabilidad, se procederá al archivo de las actuaciones, sin perjuicio de la adopción de las medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que resulten necesaria.

Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, por su parte, deben velar para que el ambiente en la empresa sea propicio para presentar las denuncias sin miedo a posibles represalias, garantizando comprensión, seriedad y apoyo.

7.3. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado/a), así como a todas las personas intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

7.4. MEDIDAS CAUTELARES.

En todo caso, ante la denuncia de un/a empleado/a ante el/la Alcalde/sa Presidente/a del Il. Ayto. de Palma del Río o el/la Presidente/a de sus Organismos Autónomos, por acoso, se podrán adoptar de inmediato medidas provisionales tendentes a evitar el mantenimiento de la situación origen del acoso.

Este proceso está encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas cautelares oportunas al efecto mientras se investigan los hechos. Entre las medidas, podrán proponerse por parte de la Comisión, la separación inmediata de las partes mientras se sustancia la investigación.

7.5. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Personal, institución y representantes de los trabajadores y trabajadoras desempeñan un importante papel en la prevención del acoso. Todas las estrategias que se creen para mantener un entorno laboral saludable en el que se respete la dignidad y la igualdad tendrán más posibilidades de ser eficaces cuando se hagan conjuntamente entre estos colectivos.

La manera más efectiva para hacer frente al acoso es desarrollar, a nivel organizacional, un sistema preventivo de actuación que forme, informe y ofrezca pautas de actuación al personal en situación de acoso.

Para ello, será necesario establecer un clima de trabajo contrario a cualquier tipo de conducta que pueda resultar vejatoria, humillante o discriminatoria; diseñar y establecer una postura activa para afrontar una

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

situación de acoso; facilitar a las víctimas el procedimiento de denuncia (en caso necesario) y garantizar a las partes confrontadas un procedimiento ágil que respete tanto a la víctima como al presunto agresor.

El Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, adoptarán las medidas preventivas necesarias para combatir el acoso, entre otras, las siguientes:

- Declaración de principios:

Elaboración por parte de la organización de una declaración en la que se establezca que todo el personal tiene derecho a ser tratado con dignidad, que no se tolerarán situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el trabajo y, en caso de producirse, que podrán ser denunciadas.

Es importante que se defina dicho concepto, se delimiten los recursos disponibles en la organización para hacerle frente y las medidas disciplinarias que se aplicarán. Es fundamental la implicación del colectivo del personal para velar por el cumplimiento de dichos principios.

-Comunicación de la declaración de principios:

Una vez elaborada dicha declaración, ha de comunicarse al personal, para que sean conscientes de sus derechos y, en caso de ser vulnerados, puedan denunciarlo con la seguridad que serán tratados con seriedad, imparcialidad y confidencialidad.

-Responsabilidad:

Tanto las personas empleadas como el equipo directivo tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de sus miembros. El equipo directivo debe garantizar que el acoso no va a producirse en los servicios o departamentos que estén bajo su tutela. Puesto que el acoso constituye un riesgo para la seguridad y la salud, la empresa debe responsabilizarse del mismo.

-Formación:

Formación general de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. El objetivo principal de dicha formación será el de identificar aquellos factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso y los procedimientos necesarios para tratar dicha cuestión.

El personal empleado juega un importante papel en la prevención del acoso, su actitud es clave para promover un ambiente laboral exento del mismo. Respetar la dignidad de sus compañeros y compañeras, así como velar para que el resto se comportan de la misma manera, propiciará un entorno saludable que dificultará su aparición.

Hasta el momento, todas las medidas expuestas se engloban estrictamente en el ámbito laboral, pero deberíamos tener en cuenta otro tipo de medidas que también son fundamentales y necesarias para prevenir dichas situaciones. Destacamos las siguientes:

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

1. Medidas educativas: educar desde la infancia en el respeto a la libertad sexual, en la igualdad de oportunidades, en el respeto hacia los demás, en la no discriminación hacia los compañeros y compañeras así como informar sobre la violencia de género, entre otros.

2. Medidas formativas: formar al profesorado, al colectivo jurídico, así como al resto de profesionales que directa o indirectamente puedan verse implicados en una situación de acoso.

3. Medidas sociales: sensibilizar a la sociedad y fomentar el apoyo social a las víctimas.

4. Medidas culturales: promover el cambio en los estereotipos, desarrollar estudios sobre el acoso y su incidencia.

Por último, no hay que olvidar el papel que juegan los y las representantes del personal en dicha prevención. Se recomienda que presenten una declaración clara de política sobre el acoso en todas sus modalidades y que tomen las medidas adecuadas para sensibilizar, formar e informar a nivel interno así como externo (empresa y personal). Deben promover mejoras a través de la negociación colectiva en el marco de la organización y los sectores, así como potenciar estudios específicos sobre el efecto del acoso en la salud de las personas.

8.- DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el objeto de prevenir y disuadir los posibles comportamientos de acoso en el Ittre. Ayto. de Palma del Río y sus Organismos Autónomos, el mecanismo para divulgar el presente protocolo será la publicación permanente en el Portal del Empleado y Página Web del Ittre. Ayto. de Palma del Río y sus Organismos Autónomos.

9.- OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor al día siguiente al de su publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento de Palma del Río tras su aprobación en Pleno y estará vigente hasta su eventual modificación o derogación por Resolución expresa de este mismo órgano.

Cuando los informes de seguimiento y evaluación del Protocolo establezcan la necesidad de modificar contenidos del mismo, se procederá a su revisión, a efectos de incorporar las medidas, acciones, etc que se hayan propuesto en dichos informes.

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB Fecha Firma: 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE POSIBLE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**I. PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS**

Nombre Persona que informa de los hechos:	
DNI	
Relación con la persona afectada:	

II. DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre	
Apellidos	
DNI	
Puesto de Trabajo	
Tipo de contrato / nombramiento	
Teléfono/s	
E- mail	
Domicilio a efecto de notificaciones	

III. DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de Trabajo	
Departamento/Unidad	
Puesto de trabajo	
Vinculación laboral (funcionario, laboral,...)	
Antigüedad en ese puesto de trabajo	

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:06
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



F747CF638E052C1F65CB

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

V. IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS, SI LOS HUBIERE

VI. RELACIÓN DE DOCUMENTOS, SI SE ANEXA

VII. SOLICITUD

Por todo lo anterior, Solicito el Inicio del Protocolo de Actuación del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismo Autónomos, de Prevención y Actuación en Situación de posible Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.

En Palma del Río, a _____ de _____ de _____

Firma de la persona interesada

A/A Sr./ Sra Alcalde/sa Presidente/a del Iltre. Ayto de Palma del Río

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática



F747CF638E052C1F65CB

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

ANEXO II

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos sexos. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: Modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

LGTBIQA+: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas **Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales, Asexuales** y demás.

LGTBIQA+fobia: es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no hetero-sexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, en su manera de ser, de comportarse o de relacionarse.

Gay: Hombre homosexual.

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Lesbiana: Mujer homosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción o le gusta sentirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término "cambio de sexo".

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política / sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Palma del Río, 6 de marzo de 2026.— La Sra. Alcaldesa-Presidenta, Matilde Esteo Domínguez.

Código Seguro de Verificación (CSV): F747 CF63 8E05 2C1F 65CB **Fecha Firma:** 18-03-2026 07:57:06

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



F747CF638E052C1F65CB

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba