



Expediente nº.: 1939/2026
Decreto de Alcaldía
Procedimiento: Condiciones laborales
Asunto: Protocolo acoso sexual

Jose Manuel Arancón García (1 de 1)
Código Documento: 2026-0694
Fecha Firma: 02/03/2026
HASH: 1820d51c7e942b1707aae9a67946

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

D. ANTONIO MIGUEL ENAMORADO AGUILAR, ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO,

Visto que con fecha 17 de febrero de 2026, el Servicio de Personal presentó su propuesta en la que argumentaba la necesidad de tramitar el procedimiento para la Aprobación del Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual.

Iniciado el expediente y realizada la tramitación establecida en la normativa aplicable, que ha quedado plasmada mediante la incorporación de la siguiente documentación:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Propuesta de Servicio de Personal	17/02/2026	
Informe Jurídico	17/02/2026	
Providencia	17/02/2026	
Acta de la Mesa de Negociación conjunta	23/02/2026	
Informe-Propuesta de Resolución	02/03/2026	

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local,

PRIMERO.- Aprobar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento de Lora del Río.

SEGUNDO.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Lora del Río.

TERCERO.- Dar traslado a los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río.

CUARTO.- Notificar a las secciones sindicales para que tengan conocimiento de su aprobación.

QUINTO.- Dar cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre.

Fdo. José Manuel Arancón García
Concejal-Delegado de Recursos Humanos
(Delegación conferida mediante Decreto de Alcaldía 2936-2025, de 17 de

Cód. Verificación: 33M6PS40Q6FCJGTN2CYTEFC9
Verificación: <https://licitadito.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

octubre)



Cód. Verificación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 28

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026





Ayuntamiento de Lora del Río

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO

Provincia de Sevilla



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE LORA DEL RÍO

Aprobado por la Mesa General de Negociación del Personal
Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Lora del Río

Año 2026

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

ÍNDICE

I. Introducción y justificación

- 1.1. Marco normativo

II. Objeto, finalidad y ámbito de aplicación

III. Definiciones

- 3.1. Acoso sexual
3.2. Acoso por razón de sexo
3.3. Conductas constitutivas de acoso sexual
3.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

IV. Política de prevención y declaración de principios

V. Medidas preventivas

VI. Órganos competentes

- 6.1. Asesoría confidencial
6.2. Comité de Asesoramiento

VII. Procedimiento de actuación

- 7.1. Inicio: comunicación o solicitud
7.2. Fase de asesoría confidencial
7.3. Fase de investigación formal
7.4. Medidas cautelares y de protección
7.5. Informe de conclusiones
7.6. Resolución

VIII. Garantías del procedimiento

IX. Régimen disciplinario y responsabilidades

X. Derechos de las víctimas

XI. Seguimiento, evaluación y revisión

XII. Disposiciones finales

Anexo I: Modelo de solicitud de activación del protocolo

Anexo II: Listado orientativo de conductas

Anexo III: Recursos y servicios de apoyo

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

I. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una de las manifestaciones más graves de la violencia de género en el ámbito laboral. Estas conductas atentan contra derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la intimidad, la igualdad y la no discriminación, y representan un obstáculo para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río, como Administración Pública comprometida con la igualdad de género y la protección de los derechos fundamentales de su personal, adopta el presente Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo, en cumplimiento de las obligaciones legales impuestas por la legislación vigente y con el firme propósito de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de toda forma de violencia sexual.

Mediante el presente Protocolo, el Ayuntamiento declara su compromiso de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y se compromete a prevenir, detectar, investigar y sancionar dichas conductas con la máxima diligencia y con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

1.1. Marco normativo

El presente Protocolo se fundamenta en la siguiente normativa:

A) Normativa internacional y europea

- Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ginebra, 2019), ratificado por España (BOE de 16 de junio de 2022).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011), ratificado por España en 2014.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, marco general para la igualdad de trato en el empleo.
- Resoluciones del Parlamento Europeo de 26 de octubre de 2017 y de 11 de septiembre de 2018, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea.

B) Normativa estatal

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZCYTEFC9
Verificación: <https://verifirma.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

- Constitución Española: artículos 9.2 (igualdad real y efectiva), 10.1 (dignidad de la persona), 14 (igualdad y no discriminación), 15 (integridad física y moral), 18.1 (honor e intimidad) y 35.1 (derecho al trabajo sin discriminación por razón de sexo).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): artículos 7 (definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo), 8 (discriminación por embarazo o maternidad), 48 (medidas específicas para prevenir el acoso en el trabajo) y 62 (obligación de las administraciones públicas de negociar un protocolo de actuación). Disposición final sexta.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: artículo 12 (deberes de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, incluyendo la obligación de arbitrar procedimientos específicos, la formación y la inclusión de la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP): artículo 14.h) (derecho al respeto de la dignidad, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo); artículo 95.2.b) y o) (tipificación como falta muy grave).
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y sus organismos públicos (referencia orientativa para entidades locales).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: artículos 14 a 17 (obligación de protección, incluidos los riesgos psicosociales).
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y artículo 46 de la LOIEMH (contenido mínimo de los planes de igualdad, incluyendo protocolo de prevención del acoso sexual).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores: artículos 4.2.c), d) y e).
- Ley Orgánica 10/1995, Código Penal: artículos 184 (delito de acoso sexual), 173.1 (trato degradante) y título VIII del libro II (delitos contra la libertad sexual).
- 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.
- Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre acoso y violencia en el trabajo.

C) Normativa autonómica andaluza

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: artículo 26 (prevención del acoso sexual en las administraciones públicas).

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora.riodelrio.es/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.
- Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía: artículo 28.1.h) (derecho a la dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo).
- Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública (Protocolo de prevención y actuación de la Junta de Andalucía en casos de acoso, BOJA n.º 46 de 9 de marzo de 2020).

D) Normativa de régimen local y negociación colectiva

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Lora del Río, en lo que resulte de aplicación.
- Convenio colectivo del personal laboral y acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

II. OBJETO, FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de prevención y actuación frente a las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que pudieran producirse en el ámbito del Ayuntamiento de Lora del Río, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 48 y 62 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022.

2.2. Finalidad

- Definir, implementar y comunicar a todo el personal las medidas que el Ayuntamiento despliega para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas notificar la situación que están sufriendo.
- Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar, prevenir y evitar estas conductas.
- Esclarecer internamente, de manera ágil y confidencial, las comunicaciones recibidas.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas implicadas, apoyando a la víctima para evitar la victimización secundaria.
- Impulsar la adopción de medidas oportunas para eliminar el acoso y establecer las consecuencias disciplinarias correspondientes.

2.3. Ámbito de aplicación subjetivo

El presente Protocolo será de aplicación a:

- Todo el personal funcionario de carrera e interino al servicio del Ayuntamiento de Lora del Río.
- Todo el personal laboral, fijo o temporal.
- El personal directivo profesional, eventual y de confianza.
- Los cargos electos municipales, en cuanto puedan ser sujetos activos o pasivos de conductas de acoso.
- Las personas que, sin tener relación laboral o funcionarial, presten servicios o colaboren con el Ayuntamiento: personas en formación, prácticas no laborales, voluntariado, becarios/as.
- El personal de empresas contratistas o concesionarias que desarrolle su actividad en centros de trabajo municipales, en coordinación con las respectivas empresas

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS440QGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.es/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

conforme al artículo 24 de la LPRL. Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este Protocolo.

2.4. Ámbito de aplicación objetivo

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan en cualquier centro de trabajo, dependencia o instalación del Ayuntamiento, así como en desplazamientos, comisiones de servicio, actividades de formación o representación institucional. Asimismo, será de aplicación a las conductas realizadas a través de medios telemáticos, electrónicos, redes sociales o cualquier otro medio de comunicación digital, en consonancia con la inclusión del ámbito digital prevista en el artículo 12 de la LO 10/2022.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 28



**Ayuntamiento de Lora del Río****III. DEFINICIONES****3.1. Acoso sexual**

De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

El acoso sexual se puede manifestar tanto de forma física como verbal o no verbal, y puede producirse entre personas de diferente o del mismo sexo. No es necesario que exista una relación jerárquica entre la persona acosadora y la víctima. Un solo incidente de suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

3.2. Acoso por razón de sexo

De conformidad con el 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.

El acoso por razón de sexo incluye los comportamientos realizados por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de la persona, de conformidad con la Ley 4/2023.

Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (art. 7.3 LOIEMH), así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 LOIEMH).

3.3. Conductas constitutivas de acoso sexual

Con carácter orientativo y no exhaustivo:

a) Conductas verbales:

- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas.
- Flirteos ofensivos o comentarios obscenos.
- Bromas de contenido sexual.
- Comentarios sobre la apariencia física o el cuerpo de una persona con connotación sexual.
- Preguntas o comentarios sobre la vida sexual de la persona.
- Difusión de rumores de carácter sexual sobre una persona.

b) Conductas no verbales:

- Exhibición de fotografías, vídeos u objetos pornográficos o de contenido sexual.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZCYTEFC9
Verificación: <https://lora.riodelrio.es/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

- Envío de cartas, mensajes de correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales o cualquier otro medio con contenido sexual ofensivo o no deseado.
- Miradas lascivas, gestos obscenos o silbidos de carácter sexual.

c) Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado: tocamientos, pellizcos, palmadas, roces innecesarios.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acorralamiento o acercamiento físico excesivo e injustificado.
- Cualquier acto de agresión sexual.

d) Chantaje sexual (quid pro quo):

- Forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder o ver perjudicadas sus condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación o cualquier otro beneficio laboral.

e) Acoso sexual ambiental:

- Creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo por actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual, sin que sea necesario que se dirijan específicamente a una persona concreta.

3.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Con carácter orientativo y no exhaustivo:

- Demérito o menosprecio de la valía profesional por razón del sexo de la persona.
- Actitudes condescendientes o paternalistas basadas en estereotipos de género.
- Conductas hostiles, represalias o trato desfavorable hacia personas que ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (permisos de maternidad, paternidad, lactancia, reducción de jornada, etc.).
- Utilización de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Ridiculización o menosprecio de las capacidades, habilidades o potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Asignación de tareas o cometidos en función del sexo de la persona y no de su cualificación profesional.
- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- Ignorar aportaciones, comentarios o intervenciones profesionales por razón de sexo.
- Utilización de humor sexista de forma reiterada.
- Conductas discriminatorias basadas en la orientación sexual, identidad o expresión de género.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZCYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 28



**Ayuntamiento de Lora del Río****IV. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El Ayuntamiento de Lora del Río, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 de la LOIEMH y en el RD 247/2024, formula la siguiente declaración de principios:

- a) Queda expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, pudiendo ser considerada, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave conforme al TREBEP.
- b) El Ayuntamiento manifiesta su compromiso inequívoco de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para erradicar estas conductas.
- c) Se garantizará que todo el personal conozca sus derechos y obligaciones en esta materia, así como los canales de comunicación disponibles.
- d) Todo el personal tiene el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- e) Las personas empleadas públicas tienen la obligación de poner en conocimiento de la administración los casos de posible acoso sexual o por razón de sexo de los que tengan conocimiento.
- f) Se garantizará el tratamiento reservado y confidencial de las comunicaciones, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- g) Se protegerá a la víctima frente a cualquier represalia, garantizándose la indemnidad de las personas que presenten comunicaciones, testifiquen o colaboren en las investigaciones.
- h) Se respetará la presunción de inocencia de la persona denunciada.
- i) Se aplicará la perspectiva de género en todas las actuaciones derivadas del presente Protocolo.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

V. MEDIDAS PREVENTIVAS

De conformidad con los artículos 48 y 62 de la LOIEMH, el artículo 12 de la LO 10/2022 y los artículos 14 y 15 de la LPRL, el Ayuntamiento de Lora del Río adoptará las siguientes medidas preventivas:

5.1. Formación y sensibilización

1. Se impartirá formación específica y periódica sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todo el personal municipal, con especial atención al personal directivo, jefaturas y mandos intermedios.
2. Se organizarán campañas de sensibilización para difundir el contenido del presente Protocolo, los derechos de las personas trabajadoras, los canales de comunicación y las consecuencias de las conductas de acoso.
3. La formación incluirá contenidos sobre igualdad de género, identificación de conductas de acoso, comunicación respetuosa y corresponsabilidad.
4. Se promoverá la formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal, conforme al artículo 12.2 de la LO 10/2022.

5.2. Evaluación de riesgos

Se incluirá el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo en la evaluación de riesgos psicosociales del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 12.3 de la LO 10/2022. Se prestará especial atención a la integración de la perspectiva de género en la organización de los espacios de trabajo, para que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras (art. 16.2 LO 10/2022).

5.3. Difusión del Protocolo

1. Se entregará copia del Protocolo a todo el personal o se garantizará su acceso en la intranet o sede electrónica municipal.
2. Se exhibirá en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo.
3. Se informará a las nuevas incorporaciones como parte del proceso de acogida.
4. Se dará traslado a las empresas contratistas que operen en centros de trabajo municipales.

5.4. Código de buenas prácticas

Se elaborará un Código de Buenas Prácticas que incluya directrices para promover un entorno laboral respetuoso con la igualdad de género, el uso de lenguaje inclusivo, la comunicación no sexista y la prevención de conductas discriminatorias.

5.5. Vigilancia de la salud

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

El Servicio de Prevención incluirá en los protocolos de vigilancia de la salud indicadores relacionados con posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, prestando especial atención a síntomas de ansiedad, estrés postraumático u otros daños a la salud psicológica.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

VI. ÓRGANOS COMPETENTES

6.1. Asesoría confidencial

Se designará una persona o personas que desempeñen la función de asesoría confidencial (en adelante, persona asesora confidencial). La persona asesora confidencial deberá reunir los siguientes requisitos:

- Formación acreditada en igualdad de género, prevención del acoso y/o psicología del trabajo.
- Capacidad para actuar con imparcialidad, objetividad y confidencialidad.
- No ostentar cargo de libre designación que pueda comprometer su independencia.

Sus funciones serán:

1. Recibir las comunicaciones o solicitudes de activación del protocolo.
2. Informar a la persona comunicante sobre el procedimiento, sus derechos y los recursos disponibles.
3. Realizar una valoración inicial de la situación comunicada.
4. Proponer, si procede, medidas organizativas previas de protección.
5. Derivar el caso al Comité de Asesoramiento cuando proceda la apertura de investigación formal.
6. Realizar mediación informal, si la persona afectada lo solicita y las circunstancias lo permiten.

6.2. Comité de Asesoramiento

Se constituirá un Comité de Asesoramiento (en adelante, el Comité) encargado de la investigación formal de los casos que le sean derivados. Su composición será:

- a) La persona asesora confidencial.
- b) Una persona representante del Área de Recursos Humanos o Personal.
- c) Una persona designada por la representación sindical o los delegados de personal.
- d) Una persona con formación técnica en prevención de riesgos laborales
- e) Una persona con formación técnica en igualdad de género.

El Comité procurará mantener una composición paritaria y respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Ninguna persona miembro podrá tener relación personal, jerárquica directa ni interés personal con los hechos o las personas implicadas (arts. 23 y 24 de la Ley 40/2015). Todas las personas intervinientes están obligadas a guardar estricta confidencialidad.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJGTN2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 28



**Ayuntamiento de Lora del Río****VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN****7.1. Inicio: comunicación o solicitud de activación**

El procedimiento podrá iniciarse:

- A instancia de la persona afectada:** mediante comunicación o solicitud de activación del protocolo dirigida a la persona asesora confidencial, al Área de Recursos Humanos, a la Alcaldía-Presidencia o a la representación sindical.
- Por comunicación de terceros:** cualquier persona empleada pública que tenga conocimiento de una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo deberá ponerla en conocimiento de los órganos competentes.
- De oficio:** por la Alcaldía, la Concejalía de Personal, la Concejalía de Igualdad, el Servicio de Prevención o la representación sindical.

La comunicación podrá realizarse por escrito (preferentemente mediante el modelo del Anexo I), por registro electrónico, en formato papel o verbalmente. Cuando se realice verbalmente, se levantará acta. Se establecerá un buzón específico, físico y/o electrónico, para la recepción confidencial de comunicaciones.

7.2. Fase de asesoría confidencial

Recibida la comunicación, la persona asesora confidencial contactará con la persona comunicante en un plazo máximo de tres (3) días hábiles para:

- Informarle sobre el contenido del Protocolo, el procedimiento, sus derechos y los recursos disponibles.
- Recabar información complementaria sobre los hechos.
- Valorar si los hechos comunicados pueden ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Proponer, si la persona lo desea y las circunstancias lo permiten, una intervención informal (mediación, advertencia a la persona presuntamente acosadora).
- Proponer medidas organizativas previas de protección si la situación lo requiere.

Si la intervención informal resuelve la situación satisfactoriamente, se archivarán las actuaciones con seguimiento posterior. Si la intervención informal no es posible, no es deseada por la persona afectada o no resulta eficaz, se procederá a la apertura de la fase de investigación formal.

7.3. Fase de investigación formal

La persona asesora confidencial elevará el caso al Comité de Asesoramiento, que se reunirá en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. La investigación se desarrollará conforme a los siguientes principios y actuaciones:

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora.riodelrio.es/verificacion>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

1. Se dará audiencia a la persona denunciante, a la persona denunciada y a los testigos propuestos por ambas partes o que el Comité considere relevantes.
2. Se respetará el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada, informándole de los hechos imputados y de su derecho a formular alegaciones y proponer pruebas.
3. Las partes podrán estar acompañadas, si así lo solicitan, por una persona representante sindical u otra persona de su elección.
4. Se podrán recabar informes técnicos del Servicio de Prevención, de los servicios médicos, de la Unidad de Igualdad o de cualquier otro profesional.
5. Se garantizará el pleno respeto a los principios de contradicción e igualdad de las partes.
6. Todas las actuaciones se documentarán mediante actas.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas se practicarán de la forma que resulte más cómoda para ellas y compatible con sus obligaciones profesionales.

7.4. Medidas cautelares y de protección

En cualquier fase del procedimiento, la persona asesora confidencial o el Comité podrán proponer motivadamente al órgano competente la adopción de medidas organizativas previas de protección, tales como:

- Reordenación del tiempo de trabajo.
- Cambio de lugar de trabajo, turno o unidad.
- Modificación de las tareas administrativas para evitar el contacto entre la víctima y la persona presuntamente acosadora.
- Derivación al servicio de vigilancia de la salud.
- Apoyo psicológico a la persona afectada.

Las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes y en ningún caso podrán suponer un perjuicio para la persona presuntamente acosada.

7.5. Informe de conclusiones

El Comité elaborará un informe de conclusiones y recomendaciones en un plazo no superior a diez (10) días hábiles desde la constitución del Comité, prorrogable motivadamente por un máximo de diez (10) días hábiles adicionales, en consonancia con la celeridad exigida por el RD 247/2024. El informe contendrá:

1. Composición del Comité actuante.
2. Antecedentes: comunicación, hechos denunciados y circunstancias.
3. Actuaciones realizadas: testimonios, pruebas y resumen de hechos.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZCYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

4. Análisis y valoración desde la perspectiva de género.
5. Conclusiones: determinación de si se acredita la existencia de acoso sexual o por razón de sexo.
6. Recomendaciones: medidas correctoras, disciplinarias y/o preventivas.

7.6. Resolución

El informe se elevará a la Alcaldía-Presidencia o Concejalía competente, que adoptará las medidas procedentes:

- Archivo de actuaciones si no se acreditan los hechos.
- Incoación de expediente disciplinario contra la persona acosadora.
- Adopción de medidas organizativas correctoras.
- Derivación a la jurisdicción penal si los hechos pudieran ser constitutivos de delito.
- Medidas de apoyo, reparación y acompañamiento a la víctima.

La resolución se notificará a las partes. La aplicación de este Protocolo es compatible con otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

VIII. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se ajustará a las siguientes garantías, de conformidad con el RD 247/2024 y la normativa aplicable:

Sigilo y confidencialidad: se garantizará la reserva absoluta sobre la identidad de las personas implicadas y el contenido de las actuaciones. La vulneración de la confidencialidad podrá dar lugar a responsabilidad disciplinaria.

Respeto y profesionalidad: las actuaciones se desarrollarán con el máximo respeto a la dignidad de todas las personas implicadas.

Objetividad e imparcialidad: la investigación se realizará con plena objetividad, sin prejuicios ni presiones.

Celeridad: las actuaciones se llevarán a cabo con la mayor rapidez posible, garantizando la elaboración del informe en los plazos establecidos.

Contradicción: se garantizará el derecho de ambas partes a ser oídas, a formular alegaciones y a proponer pruebas.

Presunción de inocencia: se respetará en todo momento la presunción de inocencia de la persona denunciada.

Protección de la víctima e indemnidad: se prohíbe toda represalia contra la víctima y contra quienes comuniquen, testifiquen o colaboren en la investigación, de conformidad con la Ley 2/2023.

Perspectiva de género: todas las actuaciones se desarrollarán aplicando la perspectiva de género, atendiendo a la asimetría de poder inherente a estas conductas.

Protección de datos: el tratamiento de datos personales se ajustará al Reglamento (UE) 2016/679 y a la LO 3/2018.

Buena fe: las comunicaciones falsas o de manifiesta mala fe podrán dar lugar a responsabilidad disciplinaria.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZCYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y RESPONSABILIDADES

9.1. Responsabilidad disciplinaria

De conformidad con el artículo 95.2.o) del TREBEP, constituye falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Las sanciones aplicables para las faltas muy graves incluyen:

- Separación del servicio de los funcionarios (art. 96.1.a TREBEP).
- Despido disciplinario del personal laboral (art. 96.1.b TREBEP).
- Suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad.

9.2. Responsabilidad penal

Cuando los hechos pudieran ser constitutivos de delito, en particular los previstos en el artículo 184 del Código Penal (acoso sexual, castigado con pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses; y si el culpable se prevalece de una situación de superioridad laboral, con prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses), así como en los artículos 178 a 183 (agresiones sexuales), se pondrán en conocimiento del Ministerio Fiscal o de la autoridad judicial competente.

9.3. Responsabilidad patrimonial

El Ayuntamiento podrá ser responsable patrimonialmente por los daños derivados de la falta de activación de los mecanismos de prevención o actuación, conforme a los artículos 32 y siguientes de la Ley 40/2015.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora.riodelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

X. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Las personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo tendrán, además de los derechos inherentes al procedimiento descrito, los siguientes derechos:

1. Derecho a recibir atención, apoyo y acompañamiento desde el primer momento de la comunicación.
2. Derecho a la protección frente a represalias directas o indirectas.
3. Derecho a la asistencia jurídica y psicológica, que se canalizará a través de los recursos municipales y autonómicos disponibles.
4. Derecho a solicitar la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de puesto o de centro de trabajo, en los términos que permita la organización municipal.
5. Derecho a la justificación de las ausencias laborales motivadas por la situación de acoso, debidamente acreditadas.
6. Derechos laborales y de Seguridad Social previstos en el artículo 38 de la LO 10/2022 para las víctimas de violencias sexuales (reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, suspensión del contrato con reserva de puesto, en los términos legalmente previstos).
7. Derecho a que no se le exija la confrontación directa con la persona presuntamente acosadora durante las actuaciones investigadoras, adoptándose las medidas necesarias para evitar la victimización secundaria.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

XI. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

11.1. Seguimiento

La persona asesora confidencial y el Comité elaborarán un informe anual, anonimizado y con datos agregados, que incluya: número de comunicaciones recibidas, estado de tramitación, casos archivados y sus motivos, casos en los que se acreditaron hechos de acoso, medidas adoptadas, tiempos medios de resolución y propuestas de mejora.

Dicho informe se presentará ante la Mesa General de Negociación, el Comité de Seguridad y Salud, la Concejalía de Igualdad y la Junta de Gobierno Local.

11.2. Evaluación y revisión

El Protocolo será evaluado y revisado:

- De forma ordinaria, cada dos años o conforme a la vigencia del Plan de Igualdad (art. 9 del RD 901/2020).
- Cuando se produzcan modificaciones legislativas relevantes.
- Cuando la experiencia en su aplicación aconseje su actualización.
- A solicitud motivada de la representación sindical.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

XII. DISPOSICIONES FINALES

Primera. Aprobación y entrada en vigor

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el órgano competente, previa negociación con la representación del personal (art. 37.1 TREBEP y art. 62 LOIEMH).

Segunda. Integración en el Plan de Igualdad

El presente Protocolo se integrará como parte del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Lora del Río, de conformidad con el artículo 46 de la LOIEMH y el RD 901/2020.

Tercera. Publicidad

Se publicará en la sede electrónica, en el BOP de Sevilla y se dará traslado a las secciones sindicales.

Cuarta. Supletoriedad

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el RD 247/2024, la LOIEMH, la LO 10/2022, el TREBEP, la LPRL, la Ley 39/2015, la Ley 40/2015, el Protocolo de la Junta de Andalucía (Resolución de 3 de marzo de 2020) y demás normativa aplicable.

Quinta. Interpretación

Las dudas en la interpretación se resolverán por la Mesa General de Negociación, aplicando la perspectiva de género.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 28



**Ayuntamiento de Lora del Río****ANEXO I: MODELO DE SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO**

DATOS DE LA PERSONA COMUNICANTE	
Nombre y apellidos:	
DNI/NIE:	
Puesto de trabajo:	
Departamento/Área:	
Teléfono:	
Correo electrónico:	
Vinculación:	

DATOS DE LA PERSONA/S PRESUNTAMENTE ACOSADORA/S	
Nombre y apellidos:	
Puesto de trabajo:	
Departamento:	
Relación jerárquica:	

TIPO DE ACOSO (marque lo que proceda)
☐ Acoso sexual
☐ Acoso por razón de sexo
☐ Ambos

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS
<i>(Describe los hechos indicando fechas, lugares, personas presentes, frecuencia, medios empleados y cualquier dato relevante. Puede adjuntar documentación.)</i>

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026Cód. Verificación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 28



Ayuntamiento de Lora del Río

TESTIGOS Y DOCUMENTACIÓN ADJUNTA

SOLICITUD

- ☐ Solicito la intervención informal de la asesoría confidencial.
- ☐ Solicito la activación del procedimiento formal de investigación.
- ☐ Solicito la adopción de medidas cautelares de protección.

La persona firmante DECLARA que los hechos relatados son ciertos y que esta comunicación se presenta de buena fe. CONSIENTE el tratamiento de sus datos personales a los exclusivos efectos de la tramitación del presente procedimiento (RGPD y LO 3/2018).

En Lora del Río, a ____ de _____ de 20__

Fdo.: _____

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

ANEXO II: LISTADO ORIENTATIVO DE CONDUCTAS

A) Conductas de acoso sexual

Verbales:

- Insinuaciones sexuales, flirteos ofensivos, proposiciones no deseadas.
- Comentarios obscenos, bromas sexuales, preguntas sobre vida sexual.
- Difusión de rumores de carácter sexual.

No verbales:

- Exhibición de material pornográfico, envío de mensajes de contenido sexual por cualquier medio.
- Miradas lascivas, gestos obscenos.

Físicas:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acorralamiento.

Chantaje sexual:

- Condicionar beneficios laborales a la aceptación de requerimientos sexuales.

B) Conductas de acoso por razón de sexo

- Demérito de la valía profesional por razón de sexo, embarazo o maternidad.
- Hostilidad hacia quienes ejerzan derechos de conciliación.
- Uso de lenguaje sexista, humor sexista reiterado, actitudes condescendientes basadas en estereotipos de género.
- Asignación de tareas en función del sexo y no de la cualificación.
- Discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQ6FCJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora.riodelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

ANEXO III: RECURSOS Y SERVICIOS DE APOYO

Las personas afectadas podrán acudir a los siguientes recursos:

RECURSO	CONTACTO / INFORMACIÓN
Asesoría confidencial	Persona designada por el Ayuntamiento
Comité de Asesoramiento	A través del Área de Recursos Humanos
Concejalía de Igualdad	Ayuntamiento de Lora del Río
Centro Municipal de Información a la Mujer	Si existiera en el municipio
Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)	Teléfono: 900 200 999 (24 horas)
Teléfono contra la violencia de género	016 (24 horas, confidencial)
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Servicio propio o mancomunado
Inspección de Trabajo (Sevilla)	Delegación Provincial
Representación sindical	Delegados de personal / secciones sindicales

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7NZNZYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 28





Ayuntamiento de Lora del Río

DILIGENCIA

Para hacer constar que el presente Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en el ámbito del Ayuntamiento de Lora del Río ha sido aprobado por _____ [Pleno/Junta de Gobierno Local/Decreto de Alcaldía], en sesión celebrada el día ____ de _____ de 20____, previa negociación con la representación del personal en la Mesa General de Negociación de fecha ____ de _____ de 20____.

En Lora del Río, a ____ de _____ de 20____

El/La Alcalde/sa-Presidente/a	El/La Secretario/a General
Fdo.: _____	Fdo.: _____

NDECRETO
Número: 2026-0694 Fecha: 02/03/2026

Cód. Validación: 33M6PS44OQGFJG7N2CYTEFC9
Verificación: <https://lora-del-rio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 28

