MARIA CARMEN CANO DELGADO (1 de 1)
TTE. ALCALDESA DE AREA
Fecha Firma: 16/11/2026
HASH: 756f3722148fdd9de6cfdfcd84484096

San Juan de Aznalfarache
Ayuntamiento

DOÑA M.ª CARMEN CANO DELGADO, PRIMERA TENIENTE DE ALCALDESA Y DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

HAGO SABER: Que, mediante Decreto de la delegada de Recursos Humanos núm. 2026-1847 de 12 de noviembre, se ha aprobado el Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y la violencia contra las personas LGTBI del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, cuyo tenor literal es el siguiente:

"Visto el certificado de acuerdo de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, relativo al punto tercero del orden del día de la sesión extraordinaria celebrada el pasado 13 de marzo de 2026, constando la aprobación, por unanimidad, del Protocolo frente al acoso laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, anexado al mismo.

Visto el informe emitido por la Técnico de Recursos Humanos con el visto bueno del Sr. Vicesecretario de la Corporación, de fecha 11 de noviembre de 2026.

Considerando que el artículo 14.h) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce el derecho al respeto de la intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual, discriminatorio, moral y laboral. La aprobación del protocolo se dirige a hacer efectiva esta protección en el ámbito municipal.

De conformidad con los artículos 51.e) y 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Administraciones públicas deben establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo y negociar con la representación legal del personal un protocolo de actuación que contemple las garantías y principios legalmente previstos. Además, el artículo 14.h) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, contempla el impulso de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas que

Plaza de la Mujer Trabajadora, s/n | 41920 San Juan de Aznalfarache | Sevilla |
Tel. 954 179 220 | Fax 954 179 222 | info@sanjuandeaznalfarache.es |
www.sanjuandeaznalfarache.es

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 33

San Juan de Aznalfarache
Ayuntamiento

incorporen medidas de protección frente a la discriminación por las causas previstas en dicha ley.

Vista la propuesta de resolución PR/2026/2123 de 12 de noviembre de 2026.

En uso de las atribuciones que me son conferidas por delegación de la Alcaldía, mediante Decreto 2023-0894, emito la siguiente

RESOLUCIÓN

PRIMERO.- *Aprobar el Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y la violencia contra las personas LGTBI del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, cuyo texto íntegro se incorpora como anexo a la presente resolución.*

SEGUNDO.- *Disponer la integración del protocolo en el sistema preventivo municipal, con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención.*

TERCERO.- *Disponer la realización de las actuaciones preparatorias para el nombramiento, mediante resolución específica de la Delegada de Recursos Humanos y previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, de las personas titulares y suplentes de la Comisión de Atención al Acoso Laboral, con la composición, requisitos y duración establecidos en el artículo 8 del protocolo.*

CUARTO.- *Proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, en el tablón de anuncios y en el portal de transparencia del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache.*

QUINTO.- *Comunicar el presente protocolo a la Alcaldía, al Servicio de Recursos Humanos, al Servicio de Prevención, a las jefaturas de los servicios afectados, a la representación del personal y a los órganos de participación preventiva correspondientes."*

El texto íntegro del referido para la prevención del acoso en el trabajo y la violencia contra las personas LGTBI del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, se incorpora como anexo al presente anuncio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Plaza de la Mujer Trabajadora, s/n | 41920 San Juan de Aznalfarache | Sevilla |
Tel. 954 179 220 | Fax 954 179 222 | info@sanjuandeaznalfarache.es |
www.sanjuandeaznalfarache.es

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 33

San Juan de Aznalfarache
Ayuntamiento

En San Juan de Aznalfarache, a la fecha de la firma electrónica.

LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA

DE RECURSOS HUMANOS

Fdo.: D. María Carmen Cano Delgado

Contra la presente resolución, por la que se aprueba el acuerdo colectivo relativo al Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y la violencia contra las personas LGTBI del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, de conformidad con los artículos 10.1.b) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin que proceda recurso administrativo previo. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro medio de impugnación que resulte legalmente procedente.

Plaza de la Mujer Trabajadora, s/n | 41920 San Juan de Aznalfarache | Sevilla |
Tel. 954 179 220 | Fax 954 179 222 | info@sanjuandeaznalfarache.es |
www.sanjuandeaznalfarache.es

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 33

San Juan de Aznalfarache
Ayuntamiento

PROTOCOLO

para la Prevención del Acoso en el Trabajo y la Violencia contra las Personas LGTBI

PREÁMBULO

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Principios rectores

Artículo 4. Definiciones

Artículo 5. Objetivos generales y específicos

Artículo 6. Compromisos

Artículo 7. Medidas preventivas

Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso

Artículo 9. Implantación del Protocolo

Artículo 10. Cauces especiales de actuación ante la AEPD

Artículo 11. Faltas y sanciones

Artículo 12. Seguimiento y evaluación

ANEXO I: Listado de conductas constitutivas de acoso laboral

ANEXO II: Modelo de denuncia

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 33

Página 164 de un total de 230

Página 4 de 33

CVE: BOP-SE-2026-225029

Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

San Juan de Aznalfarache
Ayuntamiento

PREÁMBULO

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir un trato respetuoso en su lugar de trabajo, por tanto, el Ayuntamiento reconoce la necesidad de prevenir conductas que puedan suponer acoso en el trabajo, del tipo que sea, incluso cuando el comportamiento se produzca en el ámbito digital[1], así como de adoptar las medidas preventivas necesarias y las sanciones que, en su caso, correspondan.

La Constitución española, dentro del Título I, dedicado a los derechos y deberes fundamentales, reconoce en su artículo 10 *«la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás»*, como fundamento del orden político y de la paz social. Además, señala en su artículo 14 que *«los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»;* en el 15 que «todos tienen derecho a la integridad física y moral»; en el 18 que *«se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen»;* y en el 35 que *«todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo»*. Finalmente, indica nuestra Carta Magna que corresponde a los poderes públicos, conforme al artículo 9, *«promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»* y, según el 35, velar «por la seguridad e higiene en el trabajo».

En desarrollo de lo anteriormente dispuesto se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, en su propia exposición de motivos, recoge dicha igualdad como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

[1] La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado una serie de recomendaciones o previsiones a incluir en las políticas de prevención, específicamente dirigidas a erradicar el acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo, cuando las conductas de acoso se produzcan a través de tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 33

Página 165 de un total de 230
Página 5 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

También en el ámbito de la Unión Europea se han dictado normas importantes pues, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, se considera que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En desarrollo de esta previsión, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)) *«recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean»*. También la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, prohíbe la discriminación en el trabajo y contiene una serie de disposiciones horizontales que afectan a los Estados miembros.

Volviendo al ámbito estatal, la mayor novedad de la anteriormente citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, lo que implica una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad.

A efectos de la Ley, constituye acoso sexual *«cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»* y 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,*

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 33

Página 166 de un total de 230
Página 6 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

degradante u ofensivo». Ambos tipos de acoso se considerarán, en todo caso, discriminatorios. Y, finalmente, 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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Las Administraciones públicas deberán, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En concreto, para la prevención de ambos tipos de acoso, negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a. El compromiso de la Administración y de sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen presupuestario.

d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Otra normativa relacionada con el acoso es la Ley 4/2023, de 28 de diciembre, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta norma tiene por objeto desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, así como de sus familiares, para erradicar las situaciones de discriminación y asegurar que se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Prevé un conjunto de medidas dirigidas a garantizar su igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo en su artículo 14 la exigencia de «*impulsar la elaboración de códigos éticos y*

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 33

Página 167 de un total de 230
Página 7 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley», así como la obligación, en su artículo 15 de que las empresas con más de cincuenta trabajadores, desarrollen un conjunto planificado de medidas y recursos que incluyan un protocolo de actuación, entre otras.

En lo que afecta a este Protocolo indicar que el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, indica que su artículo 8.4 que en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II. Sin embargo, en lo que aquí interesa:

«Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas».

Esto es que el Ayuntamiento puede incorporar las medidas para las personas LGTBI en el protocolo de acoso en el trabajo.

Hay otras regulaciones que inciden en este ámbito. Así, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, expone en su artículo 14, en relación con los derechos individuales de los empleados públicos, identifica como uno de *«el respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral»*. Además, en su artículo 95.2.b), tipifica como falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 33

Página 168 de un total de 230
Página 8 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

Por su parte, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, recoge en su artículo 4 como derecho básico de los trabajadores en la relación de trabajo el derecho « *a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral*», así como el «*respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*».

Además, conforme el artículo 19 de esta norma, «*el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*»; derecho que se ha materializado mediante la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuya exposición de motivos señala que tiene por objeto «*la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales*».

Finalmente, es importante tener en consideración, también, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, dado que las conductas constitutivas de acoso pueden producirse a través del tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 33

Página 169 de un total de 230
Página 9 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo, y en particular su identidad, tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales *[Informe AEPD 0149-2019]*[2].

A la vista de lo expuesto y de sus fundamentos jurídicos, este Protocolo tiene por objeto prevenir y sancionar todo tipo de acoso en el ámbito laboral, creando un entorno respetuoso con la dignidad de los trabajadores y fomentando las relaciones igualitarias, a través del establecimiento de medidas preventivas y del arbitrio de procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse por quienes hayan sufrido conductas contrarias a la dignidad de hombres y mujeres y, en su caso, sancionar a los responsables de tales conductas.

[2] Respecto al tratamiento de datos en las relaciones de la Administración con los empleados, véase la Guía de la Agencia Española de Protección de Datos «*La protección de datos en las relaciones laborales*» en mayo de 2021.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 33

Página 170 de un total de 230
Página 10 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Artículo 1. Objeto

El objeto de este protocolo es definir el marco de actuación para la prevención y protección de los empleados de este Ayuntamiento en casos de acoso en el ámbito laboral, así como de las medidas destinadas a la atención de la víctima, en casos de reclamaciones o denuncias.

[Podrá incluir dentro de su objeto medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, en caso de no contar con una Protocolo específico o en caso de no existir Convenio o Acuerdo al que incorporar dichas medidas (artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI)].

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará al personal empleado público que preste servicio en esta Administración.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración, si bien deberán ser informadas sobre su existencia.

Estará incluida toda forma en que pueda manifestarse el acoso, también el que pueda producirse por medios informáticos, tecnológicos o ciberacoso.

Artículo 3. Principios rectores[3]

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:*

[3] Téngase en cuenta el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que es desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que define los principios rectores y garantias de los procedimientos de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 33

Página 171 de un total de 230
Página 11 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

a) El compromiso de la Administración General del Estado 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.

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) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia».

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- El Ayuntamiento velará por la dignidad del personal, poniendo en marcha todas las medidas necesarias para crear y proteger un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- El Ayuntamiento respetará los principios del artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos y minimizará los tratamientos de datos personales de las personas de su plantilla que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto de género de los tratamientos que se lleven a cabo.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación incluida bajo el ámbito de aplicación de este Protocolo tiene la obligación de denunciarla ante sus superiores jerárquicos o ante la Comisión de Atención al Acoso Laboral.
- Los responsables de los diferentes centros o unidades de trabajo tienen la obligación de velar por el buen ambiente laboral y prestar atención a cualquier situación que pueda suponer acoso a cualquiera de las personas a su cargo.
- Los procedimientos que se tramiten como consecuencia de denuncias sobre situaciones de acoso en el ámbito laboral se resolverán a la mayor celeridad posible.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 33

Página 172 de un total de 230
Página 12 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

- Se velará de manera especial por la privacidad de lo actuado, con el consiguiente deber de sigilo, haciendo un tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso y a las personas implicadas, garantizando que toda persona que intervenga en el procedimiento se comprometa a no transmitir ni divulgar información relacionada con una denuncia presentada.

- El Ayuntamiento reconoce el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de condiciones de trabajo, proporcionando la información, así como el apoyo y representación de los empleados que así lo soliciten. La representación sindical tendrá derecho a estar informada sobre el número de denuncias, investigaciones y medidas que se adopten en este ámbito.
- Se sancionarán los casos de denuncias, alegaciones o declaraciones hechos con mala fe o aquéllos en que los datos o testimonios que se aporten sean falsos.

Artículo 4. Definiciones

Persona protegida[4]**:**

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso laboral, incluido el personal de prácticas que pudiera estar en el Ayuntamiento.

Persona denunciante:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que haya planteado una denuncia o queja de acoso laboral.

Persona denunciada:

La persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo respecto de la cual se formule una denuncia o queja de acoso.

[4] Como ejemplo de los grupos vulnerables podríamos tener en cuenta a las mujeres solas con responsabilidades familiares, las mujeres que acceden a sectores profesionales masculinizados, mujeres y hombres que acceden a su primer trabajo, mujeres y hombres con discapacidad, inmigrantes, personas homosexuales, bisexuales, transgenero o intersexuales.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 33

Página 173 de un total de 230
Página 13 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Acoso

Comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, tanto verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un ambiente de indefensión, intimidatorio u ofensivo, así como degradante.

Acoso psicológico o moral en el trabajo:

Hostigamiento al que, de forma sistemática y prolongada, se ve sometida una persona en el ámbito laboral y que suele provocarle serios trastornos psicológicos.

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. En el ámbito laboral presenta dos variantes:

Chantaje sexual: Implica un condicionamiento de una expectativa de derecho o derecho a la aceptación del acoso. Se trata de un abuso de autoridad y se produce cuando la persona acosada se ve obligada a elegir entre someterse a los requerimientos del acosador o perder determinados beneficios en su empleo o condiciones de trabajo.

Acoso sexual ambiental: Comportamiento de naturaleza sexual que genera un ambiente que resulta intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo, desfavorable o agresivo a quien lo sufre.

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.

Acoso por identidad de género

Cualquier comportamiento en el entorno laboral contra la dignidad de la persona empleada basándose en su identidad de género. El comportamiento tendrá por objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 33

Página 174 de un total de 230
Página 14 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Acoso por orientación sexual

Cualquier actuación en el ámbito laboral contra la dignidad de una persona empleada basándose en la orientación afectivo-sexual de ésta. La conducta tendrá por objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación.

Acoso discriminatorio

Conducta no deseada que, de manera injusta y desfavorable, diferencia en el trato a las personas en función de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales.

Ciberacoso:

Ataque u hostigamiento producido en las tecnologías de la comunicación, en cualquiera de las formas de acoso: psicológico o moral, sexual, por razón de sexo, por identidad de género u orientación afectivo-sexual.

Artículo 5. Objetivos generales y específicos

El objetivo general de este Protocolo es definir el marco de actuación ante cualquier situación de acoso psicológico o moral, acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, expresión de género, características sexuales y acoso discriminatorio, con la finalidad de evitar este tipo de conductas en el Ayuntamiento.

Son, además, objetivos específicos del Protocolo:

1. Promover una cultura de prevención contra cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, informando, sensibilizando y formando al personal del Ayuntamiento.
2. Prevenir todo comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso en el ámbito laboral.
3. Disponer de la organización específica necesaria para atender los casos que se produzcan.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 33

Página 175 de un total de 230
Página 15 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

4. Establecer los procedimientos de intervención adecuados, en caso de que se den conductas constitutivas de acoso.
5. Garantizar la seguridad de las personas víctimas de acoso laboral.

Artículo 6 Compromisos[5]

El compromiso de la Entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 62.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adoptando las medidas pertinentes, como pueden ser:

- Difundir públicamente y por escrito la condena a cualquier situación que constituya acoso sexual o acoso por razón de sexo, en cualquiera de sus modalidades, con independencia de quien sea la víctima.
- Promover cursos formativos y de sensibilización para todo el personal sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Asesorar e informar a las víctimas de esta situación, ofreciendo apoyo psicosocial y acompañamiento de la administración durante todo el proceso.
- Asegurar la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme a este protocolo.

Además del compromiso de la propia Entidad, se precisa reconocer en este punto el papel de la representación sindical del personal en la prevención de estas situaciones. Forma de proceder:

- Denunciar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa y las condiciones de las personas trabajadoras.
- Acompañar y apoyar a las víctimas de estas situaciones que se lo soliciten.

[5] Téngase en cuenta elAnexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 33

Página 176 de un total de 230
Página 16 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Para poder cumplir con este compromiso, la representación sindical estará permanentemente informada sobre las cuestiones que afecten al acoso sexual y acoso por razón de sexo (cuando se active el protocolo, expedientes disciplinarios que se inicien o acciones judiciales en curso, medidas que se adopten, etc.,).

Artículo 7. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir y evitar cualquier situación de acoso en el ámbito laboral, se establecen las siguientes medidas:

a. De sensibilización y comunicación interna:

- Divulgación y puesta a disposición de toda la plantilla de este Protocolo, a través de los correos de los trabajadores autorizado por estos, hasta que este activo el portal del empleado y de la intranet municipal.
- Elaboración y difusión de folletos informativos a todos los departamentos, con información sobre cuestiones tales como la identidad de las personas que componen la Comisión de Atención al Acoso o los procesos de actuación ante situaciones de acoso.
- Elaboración y colocación de carteles informativos en los tablones municipales.

b. De formación:

- Formación general en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
- Formación específica en materia de acoso en el ámbito laboral, especialmente acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formación a las personas que vayan a intervenir en los procesos que se desarrollen en el ámbito de este protocolo, así como a los sindicatos y personas que integrarán la Comisión de Atención al Acoso.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 33

Página 177 de un total de 230
Página 17 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

c. De investigación, conocimiento y evaluación:

- Realización de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso ocurridos en la organización por parte de la Comisión de Atención al Acoso Laboral como mínimo una vez al año.
- Evaluación de riesgos que permitan detectar con la debida antelación situaciones de acoso, especialmente en los colectivos más susceptibles de sufrirlo.
- Evaluación y revisión periódica del Protocolo.

Artículo 8. Procedimiento de actuación en casos de acoso

La Comisión de Atención al Acoso Laboral

La Comisión de Atención al Acoso Laboral estará formada por 3 ó 5 personas, designadas por su competencia o formación. La designación de los miembros de la Comisión se realizará por la Alcaldía, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, por un periodo de dos años y no pudiendo permanecer más de dos mandatos consecutivos.

Además de las personas titulares, se nombrarán a sus correspondientes suplentes, que les sustituirán en casos de ausencia, vacancia o por incurrir el titular en causa de abstención o recusación.

Una vez nombrados, se hará público dicho nombramiento para su general conocimiento por todo el personal del Ayuntamiento.

Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometerán a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como consecuencia de su condición de miembro de la Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo. Sus decisiones se adoptarán por mayoría.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 33

Página 178 de un total de 230
Página 18 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

A los miembros de la Comisión les serán de aplicación las normas sobre abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En concreto, **no** participarán en procedimientos de acoso cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- Tener interés personal en la denuncia de que se trate o en otra en cuya resolución pudiera influir la de aquélla.
- Tener relación de parentesco con cualquiera de los interesados.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los interesados.
- Estar adscrito al mismo departamento o área que la persona denunciada o la presunta víctima.

Son funciones de la Comisión:

- Recibir las denuncias por acoso en el ámbito laboral.
- Informar a la persona denunciada sobre la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- Prestar asesoramiento, informando a las personas interesadas sobre sus derechos y obligaciones, procedimientos previstos en este Protocolo, etc.
- Verificar los hechos recogidos en la denuncia, al objeto de decidir si procede o no tramitar procedimiento alguno.
- Tramitar la denuncia y, en su caso, elaborar el Informe de Valoración con las conclusiones de la investigación, que servirá de base para que el responsable de Recursos Humanos dicte resolución definitiva.

Procedimiento de actuación: fase informal y fase formal del procedimiento[6]

[6] El procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se ajustará a lo dispuesto en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 33

Página 179 de un total de 230
Página 19 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

a. Presentación de la denuncia[7]

La víctima no está obligada a seguir el protocolo, pero es la vía para realizar una denuncia interna de forma oficial.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso en el ámbito laboral, o cualquier otra persona dentro de dicho ámbito de aplicación que tenga conocimiento de que se está dando esta situación, podrá presentar denuncia escrita, según el modelo que consta como Anexo a este Protocolo, aportando indicios suficientes, ante cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso Laboral o directamente ante su Responsable.

Si la denuncia se presenta por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá corroborarla por escrito en el plazo máximo de tres días.

Recibida la denuncia o corroborada la misma, la Comisión de Atención al Acoso Laboral se reunirá en el plazo de dos días laborables al objeto de realizar un breve análisis sobre la situación descrita y confirmar la veracidad de los hechos, descartando incongruencias e imprecisiones.

Además, con el fin de garantizar la intimidad y confidencialidad del expediente, la Comisión asignará un código identificativo a la denuncia que figurará en toda la documentación que se genere a partir de este momento.

Resultado de este primer análisis, la Comisión podrá:

a. Archivar la denuncia, ya sea por desistimiento de la presunta víctima o porque faltaran indicios fundados de acoso.
b. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar, previa conformidad de la presunta víctima, la fase informal del procedimiento.
c. Identificar la situación denunciada como acoso laboral e iniciar la fase formal del procedimiento.

[7] Conforme al Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.
En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 33

Página 180 de un total de 230
Página 20 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

De las conclusiones de este primer análisis se dará conocimiento a la persona denunciada, a la persona presuntamente acosada y a la Dirección de Recursos Humanos. Además, en caso de que sea necesario adoptar algún tipo de medida cautelar, se dará traslado, igualmente, a los responsables de las áreas o departamentos afectados.

b. Medidas cautelares

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento, cuando se considere que hay indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al Acoso Laboral solicitará de manera fundada a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios. Así, entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Informar a los responsables de los departamentos afectados.
- Separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.
- Cambio de puesto y/o turno de trabajo.
- Cese de funciones del presunto infractor, en los casos más graves, debidamente justificados y siempre que la conducta de acoso pudiera ocasionar perjuicios al servicio.
- Cualquier otra medida que se estime necesaria para evitar mayores perjuicios para las personas afectadas y para el propio Ayuntamiento.

Cualquiera de estas medidas cautelares podrá adoptarse, en caso de ser necesario, a lo largo de todo el procedimiento.

c. Inicio del procedimiento: fase informal

Una vez recibida la denuncia y ratificada, en su caso, por la presunta víctima, tras un primer análisis donde se evidencien indicios de acoso y siempre que la persona protegida muestre su total conformidad, podrá desarrollarse esta fase informal del procedimiento cuyo fin es tratar de

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 33

Página 181 de un total de 230
Página 21 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

resolver el problema sin necesidad de iniciar un procedimiento formal sancionador. Incluso, se podría tratar de solucionar la situación de conflicto basándose en el diálogo entre las partes y explicando a la persona denunciada lo impropio de su conducta y que debe cesar en ella.

Durante esta fase, que no excederá de siete días laborables, se buscará resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, intentando poner fin a la situación y evitando que vuelva a repetirse en un futuro. Para ello, la Comisión podrá designar a una persona neutral que ejercerá labores de mediación entre las partes. En todo caso, la participación de las partes en este procedimiento de mediación será voluntaria.

Son funciones del mediador:

- Atender a la presunta víctima de acoso.
- Entrevistarse con las partes y los testigos, para recabar toda la información que sea necesaria.
- Acceder a todos los medios de prueba y la información que considere necesarios.
- Redactar un informe con sus conclusiones, que será remitido a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

En caso de que del informe de conclusiones del mediador se constante la falta de indicios suficientes para considerar los hechos como acoso laboral, se procederá al archivo de la denuncia. También se archivará en caso de que desista la presunta víctima.

En el caso de alcanzar un acuerdo entre las partes en esta fase informal del procedimiento, éste deberá ser ratificado y firmando por ambos, persona protegida y persona denunciada.

En el caso contrario, en el que las partes no alcancen un acuerdo, se dará comienzo a la tramitación de la fase formal del procedimiento.

d. Tramitación del procedimiento: fase formal

La fase formal se iniciará cuando no se alcance acuerdo en la fase informal; o las acciones denunciadas sean de tal gravedad que la Comisión de Atención al Acoso Laboral valore, una vez

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 33

Página 182 de un total de 230
Página 22 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

recibida la denuncia, que éste es el cauce adecuado para tramitarlas; o, finalmente, cuando la persona presuntamente acosada considere que no resulta adecuado acudir al procedimiento informal.

La Comisión de Atención al Acoso Laboral nombrará, entre sus miembros, una persona instructora que podrá, durante el plazo de tres días laborables, realizar las entrevistas que considere pertinentes. En primer lugar, se entrevistará con la presunta víctima de acoso. Posteriormente, se entrevistará con la persona denunciada, informándole del carácter inadecuado del comportamiento que ha sido objeto de la denuncia y de la posibilidad de que sea calificado como acoso laboral, con la intención de que se retracte y alcanzar una solución adecuada para las partes. Podrá, asimismo, reunirse con testigos, si los hubiere.

Si no se alcanzase ningún acuerdo, la persona instructora redactará, en el plazo de otros tres días laborables, acta valorando las entrevistas realizadas y la remitirá a la Comisión de Atención al Acoso Laboral.

La Comisión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, elaborará, en el plazo de cinco días laborables, un Informe de Valoración. Para ello, tomará en consideración el acta del instructor y, si así lo considera, podrá recabar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en materia de prevención y actuación ante el acoso. Asimismo, podrá realizar entrevistas con las partes y con posibles testigos.

En el Informe de Valoración de la Comisión se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas correctoras propuestas. Además, se recogerán las conclusiones de todo lo actuado hasta el momento y se propondrá:

- Archivar la denuncia, por desistimiento de la persona protegida, por acuerdo entre las partes o por falta de indicios suficientes para continuar.
- En caso contrario, promover la incoación del correspondiente expediente disciplinario, teniendo el Informe de Valoración carácter de Expediente Informativo.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 33

Página 183 de un total de 230
Página 23 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Del Informe de Valoración se dará traslado a la persona denunciada, a la presunta víctima y a la Dirección de Recursos Humanos.

Durante el plazo de cinco días laborables, tanto la persona denunciada como la presunta víctima podrán realizar alegaciones o presentar nuevas pruebas.

De todo lo actuado quedará constancia por escrito, siendo urgente y confidencial todo el procedimiento.

e. Resolución

Recibido el Informe de Valoración de la Comisión de Atención al Acoso Laboral por la Dirección de Recursos Humanos, ésta dispondrá de un plazo máximo de cinco días laborables para dictar resolución.

Esta resolución se notificará a la persona protegida y a la persona denunciada y contra la misma cabrán los recursos legalmente previstos.

Artículo 9. Implantación del Protocolo

Aprobado y publicado el Protocolo, la Entidad deberá realizar sobre él mismo la adaptación que se requiera para garantizar su implantación. Todo protocolo que se implante contendrá dos tipos de medidas:

- Medidas preventivas
- Medidas procedimentales, es decir, medidas de actuación frente al acoso laboral.

Artículo 10. Causas especiales de actuación ante la AEPD

En los casos en los que el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 33

Página 184 de un total de 230
Página 24 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando las imágenes incluyan contenido sexual o muestren actos de violencia, poniendo en alto riesgo los derechos y libertades de los afectados, la AEPD dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de este contenido sensible, con el objetivo de dar una respuesta rápida a dicha situación[8].

Artículo 11. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Protocolo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en el Vigente Ordenamiento Jurídico Laboral, recogido en el convenio colectivo o reglamentación del Ayto San Juan de Aznalfarache. En consecuencia, las sanciones que el Ayuntamiento podrá imponer, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en la restante normativa de desarrollo.

Artículo 12. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas tras el procedimiento de actuación en un caso de acoso corresponderá a cada concejalía o área de gobierno delegada, según el área de que se trate.

Cuando se produzca la reincorporación del empleado que ha estado de baja después de una situación de acoso, se deberán adoptar las medidas pertinentes al objeto de evitar que se produzca cualquier tipo de hostilidad en el ámbito laboral.

8 Canal prioritario de la AEPD para comunicar la difusión ilegítima de contenido especialmente sensible y solicitar su retirada.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 33

Página 185 de un total de 230
Página 25 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

San Juan de Aznalfarache
Ayuntamiento

Anualmente, la Comisión de Atención al Acoso emitirá un informe en relación con las medidas preventivas recogidas en este protocolo (horas de formación impartidas, medidas de comunicación adoptadas, recomendaciones efectuadas…), así como de los procedimientos de actuación tramitados (denuncias presentadas, datos relativos al género de las personas denunciantes y denunciadas, procedimientos informales tramitados, resoluciones de los procedimientos formales, sanciones impuestas…).

Cada dos años, se procederá a la evaluación del propio protocolo, proponiéndose su revisión y actualización en caso de que la Comisión detecte fallos en su aplicación. La revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 33

Página 186 de un total de 230
Página 26 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Anexo I. Listado de conductas constitutivas de acoso laboral

A continuación, se incluyen, a título orientativo y con carácter no exhaustivo, ejemplos de conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral. Se considerarán como tales independientemente del medio o formato en el que se desarrollen y se tendrá especialmente en cuenta si para su producción se ha hecho un tratamiento ilícito de datos personales o si se han utilizado en su difusión las nuevas tecnologías (redes de mensajería instantánea o redes sociales):

a. Acoso psicológico o moral en el trabajo

- Cambiar la ubicación de una persona de manera injustificada y con el único objetivo de separarle de sus compañeros.
- Excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- No dirigir la palabra a una persona o prohibir o restringir el trato con esa persona a los demás.
- No asignar tareas a una persona, o asignarle tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas que supongan una carga de trabajo desproporcionada o excesiva en relación con la de sus compañeros.
- Controlar de manera desmedida el rendimiento de una persona.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre la vida personal de alguien, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de un trabajador.
- Mofarse de las capacidades de una persona.
- Imitar los gestos, la voz o hacer parecer estúpida a una persona.
- Gritar o insultar a alguien.
- Amenazar verbalmente a una persona.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes que causen terror telefónico a la víctima.
- Agresiones físicas.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 33

Página 187 de un total de 230
Página 27 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

b. Acoso sexual[9]

- Observaciones sugerentes o desagradables en relación con la apariencia o aspecto de una persona o de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas y no consentidas.
- Gestos obscenos.
- Usar imágenes de contenido sexual o pornográfico en el lugar o con las herramientas de trabajo.
- Rozamientos, contacto físico o acercamiento innecesario.
- Grabar imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras.
- Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre trabajadores.
- Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tengan por objeto menoscabar la dignidad de la persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas permanentes sobre la vida personal de alguien, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de la persona trabajadora, cuando tengan carácter sexual.
- Lenguaje no verbal obsceno, como guiños, miradas o gestos.
- Demanda de favores sexuales, ya sea con o sin promesa de mejora o bajo amenaza.
- Observaciones clandestinas en lugares reservados tales como los servicios o los vestuarios.
- Agresiones físicas.

c. Acoso por identidad de género:

- Menospreciar las capacidades.
- Asignar responsabilidades inferiores a su categoría profesional.

9 Todas las conductas de acoso psicológico o moral en el trabajo podrían ser consideras de acoso sexual si en el comportamiento se encuentra implícito tal carácter sexual.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 33

Página 188 de un total de 230
Página 28 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

- Ridiculizar o menospreciar el potencial intelectual.

d. Acoso por orientación-afectivo sexual:

- Utilizar humor homófobo.
- Ridiculizar a las personas por su orientación sexual.
- No asignar responsabilidad.

e. Acoso discriminatorio

- Ataques a las actitudes y creencias políticas, religiosas o a las convicciones de una persona.
- Mofas a la nacionalidad o procedencia de una determinada persona.
- Bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, origen, condición... de una persona.
- Difundir o publicar comentarios despectivos, rumores falsos, críticas, chistes ofensivos o desmérito de la valía profesional de la persona trabajadora, cuando estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora, su orientación o identidad sexual, su ideología, sus creencias o sus convicciones.

f. Ciberacoso

- Cualquier conducta de las antes mencionadas que pueda llegar a ser realizada en la red.

No constituyen acoso las acciones aisladas o las situaciones derivadas de un clima de tensión o conflictividad laboral. Tampoco los conflictos interpersonales esporádicos que puedan darse dentro de las relaciones humanas y que, si bien pueden afectar a la organización del trabajo, no tienen como finalidad provocar trastornos psicológicos ni un efecto intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 33

Página 189 de un total de 230
Página 29 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

En todo caso, para valorar de manera adecuada la concurrencia o no de las conductas anteriormente relacionadas se tendrán en cuenta las **circunstancias agravantes o atenuantes** que concurran en el caso concreto. Así, y a modo de ejemplo:

1. Se consideran circunstancias agravantes:

— El abuso de superioridad jerárquica.
— La alevosía.
— La reiteración de las conductas ofensivas, una vez denunciados los hechos.
— La condición de discapacitado de la víctima.
— La pluralidad de acosadores.

2. Se consideran circunstancias atenuantes:

— El reconocimiento de los hechos por parte del acosador.
— Haber aceptado el resultado del procedimiento informal.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 33

Página 190 de un total de 230
Página 30 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Anexo II. Modelo de denuncia

DENUNCIA POR ACOSO EN EL TRABAJO[10]

[La prevención del acoso es una cuestión que resulta exigible a todo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral, e independientemente su categoría profesional, forma o lugar de prestación del servicio. Por ello, cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso tiene la obligación de denunciarla]

Datos de la persona denunciante[11]	
Nombre y Apellidos	**NIF**
Teléfono	**Email**
En calidad de: ☐ Presunta víctima ☐ Representante sindical ☐ Testigo ☐ Otra _____	

Datos de la presunta víctima	
Nombre y Apellidos	**NIF**
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer	

[10] En los casos en los que el acoso se produjera a través de **tratamientos ilícitos de datos personales**, la persona afectada podrá solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación que devenga en un procedimiento sancionador, o solicitar medidas cautelares urgentes a la Agencia Española de Protección de Datos.

- En situaciones excepcionalmente delicadas, cuando los contenidos (fotografías o videos) tengan carácter sexual o muestren actos de agresión, la Agencia dispone de un Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita del contenido sensible: https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/formNuevaReclamacion/canalprioritario.jsf
- Fuera de esos supuestos excepcionales, existen otras vías para solicitar la retirada de contenidos: https://www.aepd.es/areas/internet/eliminar-fotos-y-videos-de-internet.html

[11] De conformidad con la letra d) del Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.
En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 33

Página 191 de un total de 230
Página 31 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Datos de contacto (email, tfno.):
Centro/unidad de trabajo:
Puesto de trabajo:

Datos de la persona denunciada

Nombre y Apellidos
Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer
Datos de contacto (email, tfno....):
Centro/unidad donde trabaja:
Puesto de trabajo:
Relación laboral con la presunta víctima:

Objeto de la denuncia[12]

Descripción de los hechos:

Modo de acreditación:

☐ Documentalmente
☐ Mediante testigos

☐ Ninguna
☐ Otras

[12] Conforme al artículo 4 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la denuncia podrá estar motivada en razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, por motivos sexuales y por razón de sexo.
Asimismo, el artículo 14 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 33

Página 192 de un total de 230
Página 32 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Por todo lo cual, pongo en conocimiento de la Comisión de Atención al Acoso los hechos referidos, al objeto que tenga cono

Documentación aportada

Fecha y firma

Declaro bajo mi responsabilidad que los datos facilitados son ciertos.

En _____, a _____ de _____ de 20__.

La persona denunciante,

Fdo.: _____

COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO.

Cód. Validación: 7PKDMDEX5WJRKTKFJRQHXGQFA
Verificación: https://sanjuandeaznalfarache.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 33

Página 193 de un total de 230
Página 33 de 33
CVE: BOP-SE-2026-225029
Nº 225 - viernes 20 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla