



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

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

Noviembre 2025

ÍNDICE

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

I. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

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

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

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

Necesidad normativa

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

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

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

Necesidad institucional

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

Necesidad organizativa

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

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

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

1. Principios Rectores

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

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

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

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

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

2. Ámbito de Aplicación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Objetivos del Protocolo: Objetivo general y objetivos específicos

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

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

3.1. Objetivos generales

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

3.2. Objetivos específicos

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

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

4. Garantías del procedimiento de actuación

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

a) Garantías generales

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

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

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

b) Garantías específicas

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

5. Compromisos institucionales

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

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

El compromiso institucional se articula en dos niveles complementarios:

5.1. Compromiso de la Diputación Provincial de Cáceres

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

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

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

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

5.2. Compromiso de la representación sindical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el marco de lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las Administraciones Públicas, los organismos públicos y las entidades dependientes deberán promover condiciones de trabajo que eviten conductas que atenten contra la dignidad, la integridad moral y la libertad de las personas, incidiendo especialmente en la prevención del acoso, hostigamiento o violencia por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, incluyendo las que se produzcan en el entorno digital o telemático.

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

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

1. Difusión del Protocolo

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

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

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

2. Formación y sensibilización

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

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

3. Información, evaluación y seguimiento

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

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

4. Cultura institucional y principio de interseccionalidad

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

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

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

FASES DEL PROCEDIMIENTO

4.1. La Comisión de Instrucción

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

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

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

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

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

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

4.2. Inicio del procedimiento: Activación del Protocolo

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.1. Legitimación para iniciar el procedimiento

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

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

4.2.2. Canales de presentación

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

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

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

4.2.3. Requisitos y formalización

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

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

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

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

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

4.2.4. Tramitación inicial y garantías

Una vez registrada la comunicación:

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

4.2.5. Plazos de tramitación

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

4.3. Fase de información e instrucción

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

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

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

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

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

4.3.1. Medidas cautelares y organizativas

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

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

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

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

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

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

4.3.2. Coordinación de plazos y activación

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

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

4.3.3. Documentación y colaboración

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

4.4. Fase de elaboración del informe final de conclusiones

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

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

El informe podrá proponer:

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

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

4.5. Finalización del procedimiento y seguimiento del caso

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

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

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

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

4.5.1. Circunstancias agravantes que considerar (a efectos sancionadores)

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

4.5.2. Acta de cierre

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

- Códigos numéricos asignados a las partes.

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

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

4.5.3. Información estadística y memoria anual

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

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

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

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

4.5.4. Unidad competente y registro de informes

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

4.5.5. Competencia para la resolución de casos

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

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

V. PLAZO DE VIGENCIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. DISPOSICIÓN FINAL

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

VIII. ANEXOS

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

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Relación con la Diputación Provincial de Cáceres:

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

2. DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Personal funcionario<input type="checkbox"/> Personal contratado en prácticas<input type="checkbox"/> Personal en formación<input type="checkbox"/> Cargo de confianza<input type="checkbox"/> Personal de empresas subcontratadas | <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Personal laboral<input type="checkbox"/> Alumnado en prácticas formativas<input type="checkbox"/> Personal político<input type="checkbox"/> Asistencia técnica<input type="checkbox"/> Otro: |
|---|---|

3. DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA

Nombre y apellidos:

Teléfono:

Vinculación con la Diputación Provincial de Cáceres:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Personal funcionario<input type="checkbox"/> Personal contratado en prácticas<input type="checkbox"/> Personal en formación<input type="checkbox"/> Cargo de confianza<input type="checkbox"/> Personal de empresas subcontratadas | <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Personal laboral<input type="checkbox"/> Alumnado en prácticas formativas<input type="checkbox"/> Personal político<input type="checkbox"/> Asistencia técnica<input type="checkbox"/> Otro: |
|---|---|

4. TIPO DE ACOSO O VIOLENCIA DENUNCIADO

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

5. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

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

6. DOCUMENTACIÓN O PRUEBAS APORTADAS

Relacione la documentación o medios de prueba que se adjuntan:

7. TESTIGOS PROPUESTOS

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

8. SOLICITUD

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

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

Localidad y fecha:

Firma:

ANEXO II. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN: RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

1. Naturaleza y finalidad

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

Su actuación tiene como finalidad garantizar:

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

2. Composición

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

Estará compuesta por las siguientes figuras:

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

3. Nombramiento y renovación

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

4. Funciones de la Comisión

La Comisión de Instrucción tendrá las siguientes funciones principales:

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

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

4. Régimen de sesiones

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

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

6. Principios de actuación

La Comisión actuará conforme a los siguientes principios rectores:

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

7. Seguimiento y evaluación

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

ANEXO III. MODELO DE INFORME FINAL DE CONCLUSIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Acoso LGTBIfóbico

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

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

2. Discriminación directa

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

3. Discriminación indirecta

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

4. Discriminación múltiple e interseccional

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

5. Acoso discriminatorio

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

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

6. Discriminación por asociación y por error

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

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

7. Represalia discriminatoria

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

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

8. Tipología del acoso según la posición jerárquica

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

9. Ciberacoso LGTBIfóbico

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

10. Entorno laboral o institucional protegido

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

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

Nota interpretativa

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

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

ANEXO V. MARCO NORMATIVO

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

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

1. Normativa constitucional y laboral básica

Constitución Española

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

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

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

- **h)** Al 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 o por razón de sexo, de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **i)** A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Estatuto de los Trabajadores

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

2. Normativa estatal en materia de igualdad y derechos LGTBI

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

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

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

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

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

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

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

Su contenido establece:

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

3. Normativa autonómica y local aplicable

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

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

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

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

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

Normativa local

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

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

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

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

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

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

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

Consecuencias sobre las víctimas

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

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

Consecuencias en la organización laboral

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

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

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

Consecuencias para la sociedad

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

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

Consideraciones finales

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