

## MUNICIPIOS

### Ayuntamiento de Museros

2025/13235 *Anuncio del Ayuntamiento de Museros sobre la aprobación inicial del protocolo contra el acoso y la discriminación LGTBI (2026-2029).*

#### ANUNCIO

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el 30 de octubre de 2025, aprobó inicialmente el Protocolo contra el acoso y la discriminación LGTBI (2026-2029).

Se somete íntegramente a información pública y audiencia a los interesados, por plazo de 30 días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, dentro de los cuales las personas interesadas podrán examinar los documentos aprobados inicialmente, el expediente (577/2025) y presentar las reclamaciones y/o sugerencias que estimen pertinentes.

De no presentarse reclamaciones en el plazo indicado, el acuerdo hasta entonces provisional se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo plenario, procediéndose a la publicación de anuncio con referencia a la resolución por la que se eleva a definitivo el acuerdo plenario.

[VER ANEXO](#)

Museros, 3 de noviembre de 2025.—La alcaldesa, Cristina Civera Balaguer.



# PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN LGTBI (2026-2029)

A J U N T A M E N T O D E  
**MUSEROS**





## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DEFINICIONES .....</b>	<b>5</b>
<b>4. PRINCIPIOS RECTORES Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>5. COMISIÓN DE ATENCIÓN E INSTRUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>5.1. Naturaleza y composición .....</b>	<b>8</b>
<b>5.2. Incompatibilidades y garantías de imparcialidad.....</b>	<b>8</b>
<b>5.3. Funciones .....</b>	<b>9</b>
<b>5.4. Confidencialidad y deber de sigilo .....</b>	<b>10</b>
<b>6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>6.1. Inicio del procedimiento .....</b>	<b>10</b>
<b>6.2. Fase preliminar .....</b>	<b>11</b>
<b>6.3. Expediente informativo.....</b>	<b>13</b>
<b>7. SEGUIMIENTO.....</b>	<b>14</b>
<b>8. ANEXO .....</b>	<b>15</b>

Proyecto financiado por la Diputación de Valencia en el año 2025

Diputació  
de València





## 1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO

La defensa de los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral implica garantizar espacios de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos, donde ninguna persona vea vulnerada su dignidad ni sus condiciones laborales por motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Promover la igualdad real y efectiva requiere prevenir cualquier forma de discriminación y actuar con firmeza ante conductas que puedan derivar en acoso o violencia LGTBIfóbica.

Con frecuencia, estas situaciones se manifiestan de formas diversas —desde comentarios o burlas hasta actitudes de rechazo o exclusión— que pueden generar graves consecuencias para la salud, el bienestar y el desarrollo profesional de las personas afectadas. Por ello, resulta imprescindible establecer procedimientos claros que permitan detectar, atender y erradicar cualquier comportamiento discriminatorio, así como fomentar una cultura laboral basada en el respeto, la diversidad y la convivencia.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 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, este protocolo tiene como finalidad dotar a la organización de un conjunto planificado de medidas para prevenir y abordar el acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Su desarrollo se basa en los principios de igualdad, confidencialidad, protección a la víctima y participación de la representación legal de la plantilla.

Asimismo, el protocolo refleja el compromiso del Ayuntamiento con la diversidad y con la creación de un entorno laboral libre de LGTBIfobia, donde cada persona pueda sentirse segura, respetada y valorada. Para ello, se incluyen medidas de sensibilización, formación y difusión que refuerzen los valores de igualdad y garanticen que la respuesta institucional sea efectiva, ágil y garantista ante cualquier forma de discriminación.

### COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE MUSEROS

En una sociedad democrática avanzada, la defensa de la dignidad, la igualdad y la integridad de todas las personas constituye un principio esencial. La igualdad de trato y la no discriminación son pilares fundamentales tanto del ordenamiento jurídico europeo como del español, y orientan las políticas públicas destinadas a garantizar una convivencia respetuosa y justa. En este contexto, España ha



consolidado importantes avances en materia de derechos en los últimos años. Las nuevas normativas impulsadas reconocen la necesidad de actuar frente a cualquier forma de acoso o violencia por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, promoviendo la implantación de protocolos específicos en las organizaciones y centros de trabajo.

El acoso constituye una vulneración grave de la dignidad, la seguridad y la salud de las personas. Su existencia en el ámbito laboral exige un compromiso firme de prevención, detección temprana y respuesta eficaz. Por ello, este protocolo se fundamenta en la corresponsabilidad de toda la plantilla y en la obligación especial de quienes ejercen funciones de dirección o supervisión para garantizar entornos de trabajo seguros, inclusivos y libres de discriminación.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo tienen derecho a utilizar sus procedimientos con plena garantía, sin sufrir represalias, intimidaciones o consecuencias desfavorables. De igual modo, la protección se extiende a todas aquellas que participen en la gestión, tramitación o testimonio de los casos que se presenten.

El Ayuntamiento de Museros reafirma su compromiso de investigar con diligencia y confidencialidad todas las denuncias recibidas, adoptando las medidas necesarias para su resolución y sanción cuando proceda. Cualquier conducta de acoso o discriminación será considerada falta muy grave y se aplicará una **política de tolerancia cero** frente a este tipo de comportamientos.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo será de aplicación a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Museros, con independencia de su modalidad contractual, su relación laboral o su vínculo jurídico con el Ayuntamiento. También será de aplicación a las personas que tengan relación con este Ayuntamiento, en razón de una actividad laboral o profesional.

El Ayuntamiento de Museros dará a conocer este protocolo a las empresas suministradoras, colaboradoras y proveedoras, a fin de que expresen su compromiso de aceptar las premisas de las que parte y los objetivos que enuncia. En el caso de que se dé alguna situación de acoso que implique a personas trabajadoras de empresas suministradoras, colaboradoras o proveedoras, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa de forma inmediata. Además, este Ayuntamiento no



formalizará, en ningún caso, contrato ni relación laboral alguna con entidades que incumplan dichos principios elementales.

Finalmente, la vigencia del presente Protocolo será de cuatro años, abarcando desde el año 2026 hasta el año 2029, ambos inclusive.

### 3. DEFINICIONES

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

**ACOSO DISCRIMINATORIO:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.





**DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en el que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

**MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

**INTERSEXUALIDAD:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

**ORIENTACIÓN SEXUAL:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

**IDENTIDAD SEXUAL:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

**PERSONA TRANS:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

**FAMILIA LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o



bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

**LGTBIFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**HOMOFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**BIFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**TRANSFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

#### 4. PRINCIPIOS RECTORES Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Los principios que inspiran este Protocolo y que deben regir todas las actuaciones enmarcadas en el mismo son los siguientes:

**Confidencialidad.** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán mantener la más estricta confidencialidad y respetar el deber de sigilo sobre cualquier información a la que accedan en el marco de la investigación. Ningún documento o dato facilitado podrá difundirse fuera del ámbito específico de la Comisión encargada de la atención y seguimiento de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

**Diligencia y agilidad.** La investigación y resolución de los hechos denunciados deberán realizarse con la máxima celeridad, evitando demoras injustificadas y garantizando el cumplimiento de los plazos previstos en cada fase del procedimiento.





**Garantía de contradicción.** El proceso asegurará la imparcialidad y el trato justo hacia todas las personas implicadas, permitiendo que puedan ser oídas y presentar las alegaciones y pruebas que estimen oportunas.

**Restitución de la víctima.** En aquellos casos en que el acoso haya provocado un perjuicio en las condiciones laborales de la persona afectada, la entidad deberá restablecer su situación anterior, siempre que así lo solicite la víctima.

**Prohibición de represalias.** Se prohíbe de forma expresa cualquier tipo de represalia contra quienes interpongan una denuncia, participen como testigos o colaboren en la investigación de un caso de acoso.

## 5. COMISIÓN DE ATENCIÓN E INSTRUCCIÓN

### 5.1. Naturaleza y composición

La Comisión de Atención e Instrucción se constituirá ante cada denuncia o conocimiento de una posible situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Estará integrada de forma paritaria por representantes de la plantilla y del Ayuntamiento, hasta un máximo de cuatro personas.

Para garantizar la idoneidad de sus miembros, será requisito imprescindible contar con formación acreditada en igualdad y, específicamente, en prevención, detección y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Dicha formación deberá tener una duración mínima de diez horas.

Con el fin de asegurar la estabilidad y la confidencialidad del procedimiento, la composición de la Comisión será permanente durante el periodo de vigencia del Protocolo, sin perjuicio de las sustituciones que puedan ser necesarias por causas justificadas.

### 5.2. Incompatibilidades y garantías de imparcialidad

No podrán formar parte de la Comisión las personas que mantengan vínculos de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta o cualquier tipo de interés directo o indirecto con alguna de las partes implicadas en un procedimiento.





Si concurre alguna de estas circunstancias, la persona afectada deberá abstenerse de participar. En caso contrario, cualquiera de las personas implicadas podrá solicitar su recusación. De igual modo, si una persona integrante de la Comisión es denunciante o denunciada en un procedimiento, quedará temporalmente inhabilitada para intervenir en otros casos hasta la resolución definitiva del suyo.

La Comisión podrá, de oficio o a solicitud de las partes, incorporar el acompañamiento de una persona experta externa, que prestará apoyo técnico en la instrucción y resolución del procedimiento.

### 5.3. Funciones

Corresponde a la Comisión el ejercicio de las siguientes funciones:

- **Recibir y registrar** las denuncias, comunicaciones o quejas relacionadas con posibles situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- **Investigar** los hechos denunciados conforme a lo establecido en este protocolo, contando con los medios materiales y humanos necesarios, así como con acceso a la información y dependencias pertinentes.
- **Proponer y coordinar** con el Ayuntamiento las **medidas cautelares** que se consideren adecuadas para proteger a la persona afectada durante la tramitación del procedimiento.
- **Elaborar un informe final** de conclusiones que recoja los hechos acreditados, las pruebas recabadas, los posibles atenuantes o agravantes y, en su caso, las medidas disciplinarias o correctoras que procedan.
- **Supervisar la ejecución** y el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas o sanciones impuestas.
- **Garantizar la aplicación de las disposiciones** del protocolo, velando por los principios de confidencialidad, diligencia, imparcialidad y respeto a las personas afectadas.
- **Prestar orientación y apoyo** a las personas trabajadoras que puedan verse implicadas en una situación de acoso.





#### 5.4. Confidencialidad y deber de sigilo

Toda la información manejada durante la investigación tendrá carácter estrictamente confidencial. Los documentos, testimonios y actuaciones se tratarán con la máxima reserva, protegiendo la intimidad, dignidad y honorabilidad de todas las personas implicadas. Ningún material podrá difundirse fuera del ámbito de la Comisión ni utilizarse para fines ajenos al procedimiento.

### 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

#### 6.1. Inicio del procedimiento

##### La denuncia

Podrán presentar una denuncia o comunicación de posible acoso o discriminación por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales:

- a) **La persona afectada**, ya sea directamente o por extensión de su entorno laboral o personal.
- b) **Cualquier persona que tenga conocimiento** de una conducta o situación que pueda constituir acoso o discriminación por alguno de los motivos mencionados.
- c) **La representación legal de las personas trabajadoras del Ayuntamiento**, las delegadas y delegados de personal, las organizaciones sindicales con representación en la entidad o aquella a la que pertenezca la persona afectada.
- d) **Las personas que reciban instrucciones** o directrices discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

La denuncia deberá contener, como mínimo:

- La identificación de la persona presuntamente acosadora y de la víctima.
- Una descripción detallada de los hechos que motivan la comunicación.
- Si se dispone de ellos, los testimonios, documentos o pruebas que respalden la denuncia.



### Garantías para las personas denunciantes

El personal del Ayuntamiento que active el presente protocolo no podrá ser sancionado ni objeto de represalias, salvo que se demuestre la existencia de dolo o mala fe. Toda reclamación o denuncia presentada se tratará con presunción de buena fe y será gestionada por la/s persona/s responsable/s designada/s en el protocolo.

Las denuncias tendrán carácter reservado, aunque no podrán ser anónimas. El Ayuntamiento garantizará en todo momento la confidencialidad de las partes implicadas y la protección de sus datos personales.

### Canales de comunicación y confidencialidad

Para facilitar la presentación de denuncias o comunicaciones, el Ayuntamiento pondrá a disposición de la plantilla y de la ciudadanía un canal específico de comunicación, accesible desde la página web municipal y mediante una dirección de correo electrónico habilitada al efecto, gestionada exclusivamente por la/s persona/s encargada/s de tramitar las denuncias y/o por quienes integran la Comisión de Atención e Instrucción.

Adicionalmente, podrán presentarse denuncias por escrito y en sobre cerrado. En todos los casos, se asignará un código identificativo numérico a cada parte afectada para garantizar la confidencialidad del procedimiento.

Recibida una denuncia, la persona encargada de su tramitación la comunicará de manera inmediata a la Alcaldía o Concejalía de Políticas Inclusivas y de Igualdad de Género, así como a las personas integrantes de la Comisión de Atención e Instrucción, a fin de iniciar las actuaciones previstas en este protocolo.

El Ayuntamiento pondrá a disposición de las personas interesadas un modelo normalizado de denuncia o comunicación, que podrá presentarse a través de cualquiera de los canales establecidos.

#### 6.2. Fase preliminar

Esta fase tiene carácter voluntario y únicamente se llevará a cabo si la persona afectada así lo solicita o si presta su consentimiento informado ante la propuesta. Su finalidad es abordar la situación de acoso



o discriminación de forma ágil, confidencial y eficaz, buscando detener de inmediato la conducta denunciada y alcanzar, si es posible, una solución consensuada entre las partes.

La persona denunciante podrá comunicar los hechos de forma verbal o por escrito ante la Comisión de Atención e Instrucción prevista en este protocolo o alguno de sus miembros. Una vez recibida la queja o denuncia, la Comisión se reunirá con la persona afectada para conocer los hechos y valorar su alcance. Posteriormente podrá entrevistar también a la persona denunciada y, si lo considera oportuno, solicitar el apoyo de personal técnico o especializado.

Durante las entrevistas, se informará a la persona denunciante sobre sus derechos, opciones y recursos disponibles, y se hará saber a la persona denunciada que el comportamiento atribuido es contrario a las normas de convivencia y respeto que rigen en la institución.

Esta fase tendrá una duración máxima de **siete días laborables** desde la recepción de la denuncia o comunicación. En dicho plazo, la Comisión elaborará un informe de cierre en el que constará:

- La valoración de la consistencia de los hechos denunciados.
- La indicación de si se ha alcanzado o no la finalidad del procedimiento.
- En su caso, las actuaciones que se propongan, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el proceso se desarrollará bajo los principios de urgencia, confidencialidad y respeto a la dignidad e intimidad de las personas implicadas. El expediente generado será estrictamente reservado, con acceso limitado a la Comisión instructora, que utilizará códigos numéricos para identificar a las partes, evitando así la difusión de datos personales.

Cuando la persona afectada no quede satisfecha con la solución propuesta o la Comisión considere que la complejidad del caso lo exige, podrá omitirse esta fase y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, informando de ello a las partes.

Si la situación se resuelve en esta fase, se levantará acta del acuerdo alcanzado o, en su defecto, de la falta de acuerdo, en cuyo caso la fase preliminar se considerará paso previo al procedimiento formal.

Finalmente, se informará (sin revelar datos personales) a la representación legal del personal, que deberá mantener el más estricto sigilo sobre la información a la que tengan acceso.





### 6.3. Expediente informativo

Cuando la situación no se haya resuelto en la fase preliminar o no se haya activado la misma, se iniciará la fase formal del procedimiento, mediante la apertura de un expediente informativo.

Durante el procedimiento se garantizará el derecho de audiencia de ambas partes, comenzando por la víctima y posteriormente la persona denunciada, que podrán estar acompañadas por una persona de su confianza, representante o no del personal, la cual también deberá mantener absoluta reserva sobre lo tratado.

A propuesta de la Comisión, se podrán adoptar medidas cautelares para asegurar el cese inmediato de la situación denunciada, sin que estas supongan una alteración permanente de las condiciones laborales. En todo caso, se procurará que la persona afectada pueda continuar en su puesto si así lo desea, y que la persona presuntamente agresora no comparta el mismo entorno laboral.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará un informe de conclusiones que incluirá:

- Una exposición de los hechos y pruebas analizadas.
- La valoración de si existen o no indicios de acoso o discriminación.
- En su caso, la propuesta de medidas correctoras o disciplinarias a adoptar, graduadas conforme a la gravedad de la conducta.
- La posibilidad de cerrar el expediente si no se aprecian indicios suficientes de acoso, dejando constancia documental de las actuaciones realizadas.

Cuando se identifiquen conductas inadecuadas o situaciones de conflicto que, sin constituir acoso, puedan requerir intervención, la Comisión propondrá igualmente las acciones preventivas o correctoras necesarias.

La resolución del expediente deberá completarse en un plazo máximo de **quince días hábiles desde su apertura**, prorrogable excepcionalmente por otros **tres días laborables** si la complejidad del caso lo justifica.



La decisión final se comunicará por escrito y de forma confidencial a la persona denunciante y a la persona denunciada. Ambas deberán mantener el deber de sigilo sobre toda la información conocida durante el proceso.

Todas las personas que participen en el procedimiento —miembros de la Comisión, Alcaldía, testigos o asesores— estarán obligadas a guardar secreto profesional respecto a cualquier dato o hecho del que hayan tenido conocimiento.

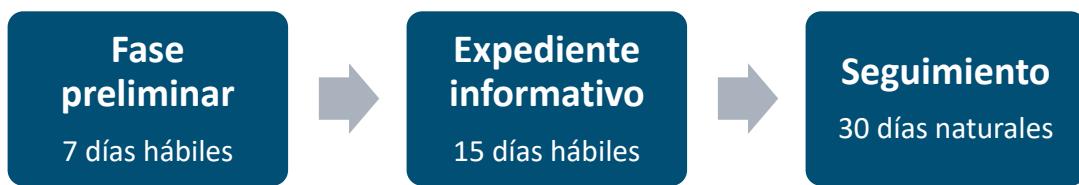
El procedimiento se desarrollará siempre con criterios de eficacia, celeridad y respeto absoluto a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

## 7. SEGUIMIENTO

Una vez concluido el expediente y en un plazo máximo de **treinta días naturales**, la Comisión llevará a cabo un seguimiento de los acuerdos adoptados, verificando su grado de cumplimiento y la eficacia de las medidas aplicadas.

Del resultado de dicho seguimiento se elaborará un informe o acta, en el que se recogerán las actuaciones que deban emprenderse en caso de que persistan los hechos que motivaron el procedimiento, así como una valoración sobre la aplicación de las medidas preventivas y correctoras acordadas.

Este documento se remitirá a la Alcaldía y a la representación sindical o del personal, respetando en todo momento las garantías de confidencialidad y protección de datos personales establecidas en el presente protocolo.





## 8. ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

### DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A/A Comisión de Atención e Instrucción:

PERSONA AFECTADA: \_\_\_\_\_

PERSONA DENUNCIADA: \_\_\_\_\_

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etcétera):

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202-

Fdo: \_\_\_\_\_

