

Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo del Ayuntamiento de Tarifa

Protocolo

www.diferencia2.es infodiferencia2.es

Firma 1 de 1 Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--	------------	--

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



ÍNDICE

1. Compromiso del Ayuntamiento de Tarifa en la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.....	2
2. Ámbito de actuación y Conceptualización del Protocolo.....	4
2.1. Ámbito de actuación	4
2.2. Conceptualización	5
3. Medidas preventivas	9
3.1. Declaración de Principios	10
3.2. Descripción de acoso sexual y por razón de sexo	12
3.3. Medidas de sensibilización y formación para la protección contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	19
4. Medidas de actuación	23
4.1. Procedimiento abreviado.....	28
4.2. Procedimiento formal	30
5. Garantías procesales	33
6. Comisión de Instrucción y de Seguimiento y persona asesora confidencial	35
7. Calificaciones de las conductas y sanciones disciplinarias.....	38
8. Vigencia, seguimiento y evaluación	41
9. Anexos.....	43

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE TARIFA EN LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de Tarifa cumple su compromiso con los derechos fundamentales y la integridad de su plantilla, promoviendo y asegurando un espacio de trabajo seguro y respetuoso. En este sentido, el Consistorio tarifeño muestra su rechazo ante cualquier tipo de comportamiento que pudiera ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, el Ayuntamiento de Tarifa ha elaborado y aprobado este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo cumpliendo, además, los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En base a lo que determina la normativa expuesta anteriormente, este Organismo se compromete a erradicar y no tolerar este tipo de conductas en su seno. Para ello, atenderá y resolverá de manera inmediata las quejas y denuncias que puedan circunscribirse a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, atendiendo a las garantías procedimentales para todas las partes implicadas.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Conjuntamente, el Ayuntamiento de Tarifa difundirá este Protocolo entre su personal, especialmente entre quienes ejercen puestos de responsabilidad, con el fin de dar a conocer el procedimiento que incluye y promover la sensibilización frente a este tipo de conductas. En línea con lo anterior, el Consistorio desarrollará diferentes acciones de sensibilización en esta materia a la plantilla.

Por tanto, la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Tarifa acuerda, con fecha de 22 de julio de 2024, la aprobación de este Protocolo para la prevención e intervención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo dirigido a la plantilla. Y aprobado en Junta de Gobierno Local el 21 de mayo de 2025.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

2.1. Ámbito de actuación

El Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa es de aplicación a la totalidad de la plantilla, incluyendo al personal temporal y a quienes pertenezcan al mismo de manera puntual, siempre que exista una relación contractual. Conjuntamente, incluye a las empresas y entidades que colaboran con el Consistorio a través de una relación mercantil temporal o mantenida en el tiempo. Este compromiso será ratificado mediante la inclusión de una cláusula que deberán firmar las partes en el momento de formalizar el contrato.

Este Protocolo atiende a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que concurren en el lugar de trabajo, desplazamientos, alojamientos, asistencia a eventos, formaciones y todo tipo de actividades laborales, incluso a través del uso de herramientas de comunicación y tecnología. No obstante, la existencia de este Protocolo no impide el ejercicio del derecho de protección en esta materia a través de la vía judicial.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



2.2. Conceptualización

Este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa, atiende a la legislación internacional, comunitaria, estatal y autonómica.

En el ámbito **internacional** debe reconocer el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación¹, y el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso². Es destacable la recomendación general n.º 35³ de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que actualiza la recomendación n.º 19, así como la Plataforma de Acción de Beijing⁴.

En cuanto a la normativa reguladora **europea**, es reseñable la Directiva 2002/73/CE⁵, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, además de las Directivas en materia de igualdad de trato y no discriminación de género. Estas Directivas establecen la obligatoriedad para las empresas de asegurar un espacio libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Al mismo tiempo, el Convenio de Estambul de 2011, del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra

¹ <https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>

² https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

³ <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

⁴ <https://beijing20.unwomen.org/es/about>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, también debe ser tenido en cuenta.

Respecto a la **normativa estatal**, la Constitución Española⁶ declara el acoso como la vulneración de los derechos esenciales, la dignidad profesional y personal, e incide en la importancia de garantizar la igualdad, la integridad física y moral, la intimidad, el honor y la propia imagen. Igualmente, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁷ incluye la obligatoriedad de las empresas de garantizar la seguridad y salud laboral, y de establecer un protocolo negociado por la representación de las personas trabajadoras para la prevención y erradicación del acoso en las empresas.

Este Protocolo atiende también el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁸, así como el Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales, que refuerzan la consideración del acoso como conducta a sancionar y amplían el tipo incluido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁹.

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

⁸ https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

17/06/2025

Francisco Javier Ochoa Caro

Firma 1 de 1

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Es vital mencionar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁰ que determina que todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Mientras, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social¹¹ recoge las medidas cautelares que permiten asegurar la protección de las personas afectadas en estos procesos.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social¹² y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social¹³, conceptualizan el acoso. Asimismo, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁴, también señala el acoso como causa expresa de despido disciplinario e incide en el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales, la inviolabilidad de la persona trabajadora, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato y el despido disciplinario.

Otra de las normas incluidas en el desarrollo de este Protocolo es el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

¹² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

¹³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo¹⁵, que establece que todas las empresas incluidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Más recientemente, la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, recoge expresamente el procedimiento específico para su registro en el ámbito de la empresa pública.

¹⁵ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



3. MEDIDAS PREVENTIVAS

El Ayuntamiento de Tarifa, en su compromiso con la erradicación de las conductas de acoso en el ámbito laboral, debe trabajar en la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, por lo que se compromete a organizar acciones de sensibilización y formación en esta materia entre su personal.

Por otro lado, este Protocolo, una vez aprobado, será difundido entre la plantilla, el personal autónomo colaborador o el perteneciente a las empresas u organismos contratados de manera puntual por este Consistorio. Al mismo tiempo, el Ayuntamiento de Tarifa se compromete a aplicar el procedimiento incluido en este Protocolo de manera inmediata en el caso de existir conductas circunscritas al mismo.

Atendiendo al apartado 7 del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Protocolo integra una serie de medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios y la conceptualización de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



3.1. Declaración de Principios

Esta Declaración de Principios ratifica el compromiso del Ayuntamiento de Tarifa en erradicar cualquier comportamiento que limite la libertad y la dignidad de su personal, promoviendo un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración y aprobación de este Protocolo muestra la implicación de este Consistorio frente al acoso sexual o por razón de sexo, por lo que sancionará a quien realice, promueva o tolere este tipo de situaciones en el seno de la empresa. Toda persona que forme parte de este Organismo, de manera permanente o temporal, debe respetar la integridad del resto de personas que conforman la plantilla, denunciando comportamientos que atenten contra sus derechos fundamentales.

En este sentido, es necesario ofrecer acciones de sensibilización y formación al personal con el fin de que reconozcan las actitudes y comportamientos relativos a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. De la misma forma, es vital incidir en la importancia y la obligación de activar este Protocolo cuando alguien detecte que una persona trabajadora esté sufriendo una manifestación de acoso sexual o por razón de sexo de la empresa.

Asimismo, el Ayuntamiento de Tarifa se compromete a responder y ejecutar de manera inmediata el proceso interno que detalla el Protocolo, una vez sea activado, sancionando y ejecutando las medidas cautelares o sancionadoras pertinentes, en su

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



caso, y atendiendo a las garantías procesales que incluye, asegurando así un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.

Firma 1 de 1 Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--	------------	--

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001	
Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador	
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	



3.2. Descripción de acoso sexual y por razón de sexo

3.2.1. Acoso sexual

El acoso sexual es reconocido como **cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**. Se caracteriza por tratarse de acercamientos no deseados hacia la persona que lo sufre, pudiendo ser constitutivo de acoso sexual el conformado por un único episodio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual será considerado también acto de discriminación por razón de sexo.

A continuación, se expone una serie de comportamientos constitutivos de acoso sexual, sin ánimo excluyente ni limitante, diferenciados en conductas verbales, no verbales, comportamientos físicos, acoso sexual “Quid pro quo” o chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Conductas verbales:

- ✓ Propositiones o insinuaciones sexuales.
- ✓ Presiones para la actividad sexual.
- ✓ Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- ✓ Flirteos ofensivos.
- ✓ Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual e insinuantes.
- ✓ Indirectas o comentarios obscenos.

Conductas no verbales:

- ✓ Muestra de fotos, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos.
- ✓ Miradas o gestos impúdicos.
- ✓ Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales, de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

- ✓ Contacto físico no solicitado y deliberado.
- ✓ Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- ✓ Abrazos o besos no deseados.

Acoso sexual “Quid pro quo” o Chantaje sexual:

Obligar a la víctima a optar entre ceder a las peticiones sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que repercutan en el acceso a la formación profesional, a la promoción, al empleo continuado, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. Al ser considerado un abuso de autoridad, la persona acosadora es aquella que ejerce poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Acoso sexual ambiental:

Generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y conductas indeseadas de naturaleza sexual. Estas, pueden ser realizadas, tanto por cualquier persona de la Empresa, con independencia de su estatus o posición, como por terceras personas emplazadas en el espacio de trabajo.

3.2.2. Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo es definido como **cualquier conducta realizada en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad**. Este tipo de acoso está acompañado de hostigamiento y dispone de un carácter humillante, ofensivo, intimidatorio o degradante, siendo percibido como tal por quien lo sufre. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, es originado por el hecho de ser mujer o por circunstancias biológicas que solo les afectan a ellas, como el embarazo, la maternidad y la lactancia natural. Por tanto, es sufrido por los hombres cuando estos ejercen tareas, funciones o actividades relativas al rol que tradicionalmente les ha sido atribuido a las mujeres, a consecuencia de la discriminación social. Este tipo de acoso no se trata de un hecho aislado, sino que

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--------------	-----------------------------	------------	--

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



genera un resultado pluriofensivo¹⁶, puesto que sufrirlo no impide la concurrencia de daño a otros derechos.

A continuación, este Protocolo muestra una serie de comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo en el trabajo, sin ánimo excluyente ni limitante, debiendo realizarse de manera reiterada y cumpliendo los requisitos expuestos anteriormente.

Acciones organizativas:

- ✓ Dar órdenes contradictorias o de difícil cumplimiento.
- ✓ Desautorizar o cuestionar las decisiones de la persona.
- ✓ Extraer o manipular objetos personales o herramientas de trabajo, documentos, archivos, etc.
- ✓ Impedir la correcta realización del trabajo.
- ✓ Ordenar trabajos muy superiores o muy inferiores a las cualificaciones o competencias de la persona.
- ✓ Amenazar o presionar a quienes apoyan y defienden a la víctima.
- ✓ Negar u obstaculizar el acceso a permisos, formación, viajes, etc.
- ✓ Ocultar o juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva.
- ✓ Asignar tareas degradantes o sin sentido.

¹⁶ En Derecho Penal, es considerado aquel delito que ataca a más de un bien jurídico protegible a la vez.

Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

17/06/2025

Francisco Javier Ochoa Caro

Firma 1 de 1

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Actuaciones dirigidas a aislar a la víctima:

- ✓ Evitar todo contacto visual.
- ✓ Separar a la víctima de sus compañeras o compañeros.
- ✓ No dirigir la palabra a la persona o no permitir que se exprese.
- ✓ Restringir el uso de herramientas de comunicación disponibles para la persona.
- ✓ Ignorar la presencia de la persona.
- ✓ Impedir y obstaculizar a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la víctima.

Ataques que afectan a la salud mental o física de la víctima:

- ✓ Amenazar y agredir de manera física, verbal o por escrito.
- ✓ Provocar a la víctima.
- ✓ Gritar y / o insultar.
- ✓ Obligar a la persona a realizar trabajos perjudiciales o peligrosos para su salud.

Actuaciones que atentan contra la dignidad de la víctima:

- ✓ Poner mote, burlarse de los gestos, la voz, la apariencia física y discapacidades de la víctima.
- ✓ Criticar la nacionalidad, actitudes e ideas políticas o religiosas, vida privada, etc.
- ✓ Difundir rumores sobre la víctima con el fin de dañar su reputación personal.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025	
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Igualmente, las conductas de acoso sexual y / o por razón de sexo a las que se refiere este Protocolo pueden darse a través de las **tecnologías de la información y la comunicación**, haciendo uso del teléfono móvil, las redes sociales e Internet.

Por tanto, este Protocolo también atiende a los tipos de acoso que no requieren que la víctima y la persona acosadora compartan espacio físico, tal y como especifican los siguientes ejemplos:

Acoso por razón de sexo en línea:

- ✓ Seguimiento y recopilación de información privada.
- ✓ Suplantación de identidad.
- ✓ Amenazas a través de las redes sociales e Internet.
- ✓ Daño a la reputación en línea.
- ✓ Acoso con cómplices para aislar a la víctima.

Acoso sexual en línea:

- ✓ Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (*upskirting*¹⁷ o bajo falda, *creepshots*¹⁸, o el uso de la inteligencia artificial para recrear imágenes o vídeos, pornografía falsa).
- ✓ Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza).
- ✓ Solicitud de sexo.

¹⁷ Hacer fotos no autorizadas por debajo de la falda.

¹⁸ Robar fotos y sexualizarlas.

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



- ✓ Explotación, coacción y amenazas (*sexting*¹⁹, *sextorsión*²⁰, amenaza de violación, *doxing*²¹ y *outing*²²).
- ✓ *Bullying* sexualizado²³.
- ✓ Ciberflashing²⁴.

¹⁹ Amenazar con la publicación de imágenes con connotación sexual de otra persona.

²⁰ Chantajear bajo amenaza de publicación de imágenes con connotación sexual de otra persona.

²¹ Revelar información personal.

²² Revelar la orientación sexual.

²³ Comentarios sexualizados, rumores, suplantación de identidad, intercambio de contenido sexual o del acoso sexual a otras personas, afectando a su reputación y forma de vida.

²⁴ Envío de imágenes sexuales no solicitadas.

Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

17/06/2025

Francisco Javier Ochoa Caro

Firma 1 de 1

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



3.3. Medidas de sensibilización y formación para la protección contra el acoso sexual y por razón de sexo

La normativa especificada anteriormente determina que las empresas deben fomentar la sensibilización y la formación en esta materia entre su personal. Por tanto, el Ayuntamiento de Tarifa promoverá actuaciones dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral y, además, difundirá e informará a la plantilla del procedimiento de actuación y las garantías que incluye este Protocolo.

Estas acciones irán dirigidas tanto a las empresas colaboradoras, como al personal estructural de la plantilla y a quienes puedan pertenecer de manera puntual al Consistorio.

Para ello, el Ayuntamiento de Tarifa organizará acciones formativas periódicas sobre esta materia, tales como charlas, jornadas, cursos o seminarios, motivando a la participación y el conocimiento del personal, especialmente de la representación legal de la plantilla y quienes ostentan puestos de jefatura.

Estas formaciones deberán exponer la conceptualización del acoso sexual y por razón de sexo, el procedimiento y las garantías que incluye el Protocolo, los efectos que producen estos tipos de acoso en las víctimas y su entorno, y las medidas cautelares y sancionadoras disponibles. Estas acciones formativas se desarrollarán al menos una vez al año y deberán tener una duración mínima de tres horas, pudiendo ser impartidas tanto por personal propio del Ayuntamiento, con amplia formación en la materia, como

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



por personal externo especializado. Al mismo tiempo, las personas que conforman la Comisión Instructora y de Seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, la persona asesora confidencial y el personal adscrito al Área de Recursos Humanos, también recibirán formación en esta materia.

Por otro lado, el Consistorio elaborará campañas anuales dirigidas a sensibilizar al personal municipal tanto en la conceptualización, como en las diferentes manifestaciones del acoso sexual y por razón de sexo que pueden darse en el ámbito laboral. Estas acciones de sensibilización podrán ir acompañadas de folletos, cartelería y otro tipo de *merchandising* o soporte que será instalado en las dependencias municipales, con el fin de recordar el compromiso corporativo de mantener un entorno igualitario y libre de acoso.

Asimismo, el Consistorio tarifeño se asegurará de difundir el Protocolo entre la plantilla y el resto del personal adscrito al mismo, facilitando su acceso al mismo de manera permanente.

El objetivo de estas actuaciones de difusión y formación es asegurar el conocimiento y sensibilización de la plantilla acerca del acoso sexual y por razón sexo y promover un entorno laboral respetuoso con la dignidad y los derechos humanos de la plantilla, fomentando valores igualitarios entre mujeres y hombres.

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Además, atendiendo al artículo 40.2 de la Constitución Española, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo debe incluirse como uno de los ejes de trabajo de la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Tarifa.

Conjuntamente, el Artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, indica que las empresas deben evitar y combatir los riesgos concernientes a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en su origen, sustituir lo que pueda entrañar peligro, planificar la prevención desde todos los espacios y dar las instrucciones pertinentes al personal para su cumplimiento.

Este artículo alude a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, al establecimiento de acciones formativas al personal directivo, mandos y plantilla en esta materia, a la vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica del personal y la ratificación de declaraciones, principios y códigos de conductas, que sirvan para consolidar la creación de un ambiente de trabajo libre de acoso sexista, respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas. Por tanto, el Consistorio tarifeño debe atender a estos requerimientos, pudiendo constituir una infracción si no fuera tenida en cuenta.

A continuación, este Protocolo recoge algunas de las acciones concretas que desarrollará el Ayuntamiento de Tarifa para dar cumplimiento a las medidas de prevención y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral:

- ✓ Incluir el Protocolo en la página web del Ayuntamiento de Tarifa y asegurar el acceso de la plantilla al mismo de manera permanente.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



- ✓ Enviar el Protocolo al correo electrónico de la plantilla y al personal de nuevo acceso del Consistorio tarifeño.
- ✓ Organizar actuaciones de formación dirigidas a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo y sobre el Protocolo.
- ✓ Incorporar contenidos de igualdad de género y sobre la prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo en la formación organizada por el Ayuntamiento tarifeño dirigida a su personal.
- ✓ Realizar campañas de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla municipal.
- ✓ Incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como un eje de trabajo en los procedimientos de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Tarifa.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--------------	-----------------------------	------------	--

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

En este apartado, se recoge el procedimiento a llevar a cabo en el caso de concurrir estos tipos de discriminaciones.

En primer lugar, cuando una persona reciba o perciba alguna actitud o comportamiento que pueda identificar como acoso sexual o por razón de sexo deberá cumplimentar el Modelo de denuncia²⁵ (Anexo II de este Protocolo). El Modelo de denuncia podrá ser cumplimentado en formato papel y entregado en sobre cerrado a la Presidencia de la Comisión, o en formato digital y enviado al correo habilitado específicamente para estos casos acoso@aytotarifa.com, con el fin de garantizar la confidencialidad de la persona denunciante.

Las denuncias deben recoger todos los datos de la persona denunciante, aunque el procedimiento asegurará en todo momento serán secretos y confidenciales. Por otro lado, toda persona que denuncie dispondrá de la presunción de veracidad y, en ningún caso será sancionada por ello, excepto si se demuestra que ha actuado de mala fe en contra de la persona denunciada.

²⁵ Dicho Modelo de denuncia estará disponible para todo el personal en un apartado de la página web municipal y en el Área de Recursos Humanos.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001	
Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador	
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	



La denuncia irá dirigida a la Presidencia de la Comisión Instructora y de Seguimiento del Ayuntamiento de Tarifa D. Javier Ochoa Caro, que será quien recepcione, tramite y gestione cualquier tipo de denuncia que pueda interponerse en la materia recogida en este Protocolo.

En caso de enfermedad, vacaciones o cualquier otra causa legal D^a Ana Eugenia Quesada Pérez será la persona que le sustituya.

Cuando la Presidencia de la Comisión de Instrucción y de Seguimiento reciba la denuncia, aplicará un código alfanumérico²⁶ a los datos identificativos de contacto, para asegurar el anonimato y confidencialidad de las personas implicadas.

Posteriormente, la Presidencia convocará una reunión a la Comisión Instructora y de Seguimiento en el plazo máximo de 3 días laborables, en la que expondrá el caso y los datos de la denuncia, manteniendo siempre el código alfanumérico, sin aportar la identificación de las personas involucradas.

En esta reunión inicial, la Comisión determinará si el Protocolo será activado a través de un procedimiento abreviado, o a través de un procedimiento formal. Esto dependerá de

²⁶ Para generar los códigos alfanuméricos recomendamos la Guía “Orientaciones y garantías en los procedimientos de anonimización de datos personales” de la Agencia Española de Protección de Datos. <https://datos.gob.es/es/documentacion/orientaciones-y-garantias-en-los-procedimientos-de-anonimizacion-de-datos-personales>

Firma 1 de 1	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001	
Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador	
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	



la gravedad del caso y / o de la voluntad de la persona denunciante, según haya expuesto en la denuncia.

Si la Comisión aprecia un alto riesgo o peligro para la víctima, podrá aplicar **medidas cautelares**, que serán recogidas en un Informe y trasladadas con carácter urgente al Área de Recursos Humanos para su aplicación inmediata. Estas medidas son temporales y serán retiradas una vez sea resuelto el caso, sin suponer un perjuicio permanente o definitivo para la persona acosadora.

A continuación, este Protocolo recoge las medidas cautelares que posibilitan el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 53 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.

- ✓ Separación y / o reubicación de las personas afectadas, preferentemente a quien ejerce el acoso, a no ser que la víctima lo solicite expresamente.
- ✓ Reordenación del tiempo de trabajo de las personas implicadas, aplicando la adaptación de horario o la flexibilidad horaria.
- ✓ Reducción del tiempo de trabajo de las personas afectadas, sin que generen una merma de sus retribuciones.
- ✓ Consideración de las faltas de asistencia a la jornada de las personas afectadas como justificadas.

Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

17/06/2025

Francisco Javier Ochoa Caro

Firma 1 de 1

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Además, la Comisión valorará la gravedad de los hechos y, en su caso, la existencia de circunstancias agravantes durante el desarrollo de la instrucción de los casos. Este Protocolo detalla algunas circunstancias que deben tenerse en cuenta como **agravantes** de la situación de acoso:

- ✓ Se pueden demostrar represalias o conductas intimidatorias contra la persona o personas denunciadas, sea víctima o no.
- ✓ Existen presiones o coacciones dirigidas a obstaculizar la investigación sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar.
- ✓ La persona agresora tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la acosada.
- ✓ El acoso es producido durante un proceso de selección o promoción de personal.
- ✓ La modalidad contractual de la víctima no es estable o no dispone de una relación laboral.
- ✓ Existen dos o más víctimas.
- ✓ La persona acosadora es reincidente en el ejercicio de manifestaciones de acoso.
- ✓ La víctima dispone de algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- ✓ La víctima ha sufrido, como consecuencias del acoso, graves alteraciones que afecten a su estado psicológico o físico, estando médicamente acreditadas.

Todas las personas que sean requeridas en estos casos deben colaborar con la mayor celeridad y sinceridad posibles, mostrando la colaboración necesaria y deberán guardar sigilo sobre la información relativa al proceso, cumplimentando el Modelo de confidencialidad que aparece en el Anexo I de este Protocolo.

Igualmente, tanto la Comisión Instructora y de Seguimiento, como las personas implicadas, podrán solicitar el asesoramiento durante la instrucción del procedimiento

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025

Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



de una persona externa experta en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo, quien estará obligada a cumplimentar el Modelo de confidencialidad.

Durante el procedimiento se deberán respetar en todo momento las garantías recogidas en el apartado 5 de este Protocolo, siendo fundamental el respeto a la confidencialidad, anonimato y dignidad de las personas implicadas y de los datos obtenidos durante el proceso. Asimismo, todas las personas que intervengan en este proceso deberán mantener el sigilo de la información y evitar cualquier trato desfavorable sobre las partes afectadas, debiendo cumplimentar el Modelo de confidencialidad que aparece en el Anexo I de este Protocolo.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



4.1. Procedimiento abreviado

El procedimiento abreviado tiene el objetivo de actuar de manera inmediata sobre las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que han sido denunciadas. Este tipo de actuación es potestativa para las partes involucradas y dependerá de la intención de la víctima de resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz, o del riesgo percibido para la víctima por parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento.

Una vez sea iniciado el procedimiento, se dispondrán de los siguientes 7 días laborables para compilar todas las pruebas y documentación que se consideren pertinentes y realizar las entrevistas necesarias para su resolución. La Comisión podrá convocar a todas las personas involucradas y, al mismo tiempo, la víctima tiene la posibilidad de ser acompañada durante todo el proceso por la persona asesora confidencial siendo, si ella lo desea, la única persona con la que tenga contacto. Durante todo el proceso se atenderá a garantizar los principios recogidos en el apartado 5 de este Protocolo.

La Comisión Instructora y de Seguimiento recogerá en un Informe la descripción minuciosa de los hechos, la identificación de las personas implicadas en el proceso, utilizando el código alfanumérico para asegurar su anonimato, la identificación de posibles testigos y las pruebas utilizadas. El informe generado será confidencial y únicamente tendrán acceso a él las personas que conforman la Comisión Instructora y de Seguimiento.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Este procedimiento será resuelto en un plazo máximo de 10 días laborables a contar desde la recepción de la denuncia. En el caso de que no se haya podido confirmar el caso de acoso sexual o por razón de sexo, o que no pertenezca al ámbito de actuación de este Protocolo, se levantará acta. No obstante, si durante el proceso es demostrado el acoso se solicitará la apertura de un expediente informativo, recogiendo las actuaciones acordadas en el seno de la Comisión de Instrucción y de Seguimiento.

Las actuaciones generadas por este procedimiento serán remitidas al Área de Recursos Humanos para que sean ejecutadas de manera inmediata, informando por escrito a las personas implicadas. Asimismo, la persona acosada podrá solicitar la apertura del expediente informativo y / o activar el procedimiento formal si no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión.

La representación legal de la plantilla y la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa serán informadas del informe o del acta generados en este procedimiento, utilizando en todo momento el código alfanumérico, así como de la intención de activar el procedimiento formal y de la apertura del expediente informativo, debiendo guardar sigilo y atender a lo especificado en las garantías procesales del apartado 5.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



4.2. Procedimiento formal

Si la Comisión de Instrucción y de Seguimiento lo acuerda o si la víctima lo solicita, tras interponer la denuncia o resolverse el procedimiento abreviado, podrá iniciarse el procedimiento formal.

Esta fase del procedimiento deberá desarrollarse en el plazo máximo de 10 días laborables desde la denuncia de acoso, prorrogable otros 3 días laborables más, siempre que sea debidamente justificado. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 3 días laborables para resolver este procedimiento. Una vez resuelto, será levantada el acta que recoja todos los datos referentes a los testimonios, hechos y pruebas, concluyendo si la Comisión considera que hay indicios o no de la existencia de acoso.

Durante el proceso, la Comisión realizará una investigación en profundidad con el fin de resolver la existencia o no del acoso, pudiendo entrevistar a las personas implicadas y posibles testigos, recabar pruebas y requerir toda la documentación que sea necesaria. La persona denunciada podrá ser acompañada en todo el proceso por la persona asesora confidencial.

Si finalmente no pudiera deducirse la existencia de acoso o que dicha situación no pertenece al ámbito de actuación de este Protocolo, la Comisión lo dejará reflejado en el acta. Si, en cambio, se deduce la concurrencia de indicios de acoso sexual o por razón de sexo en el seno del Ayuntamiento, serán propuestas medidas sancionadoras que

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



serán comunicadas al Área de Recursos Humanos recogidas en el expediente informativo, para que las ejecute de manera inmediata.

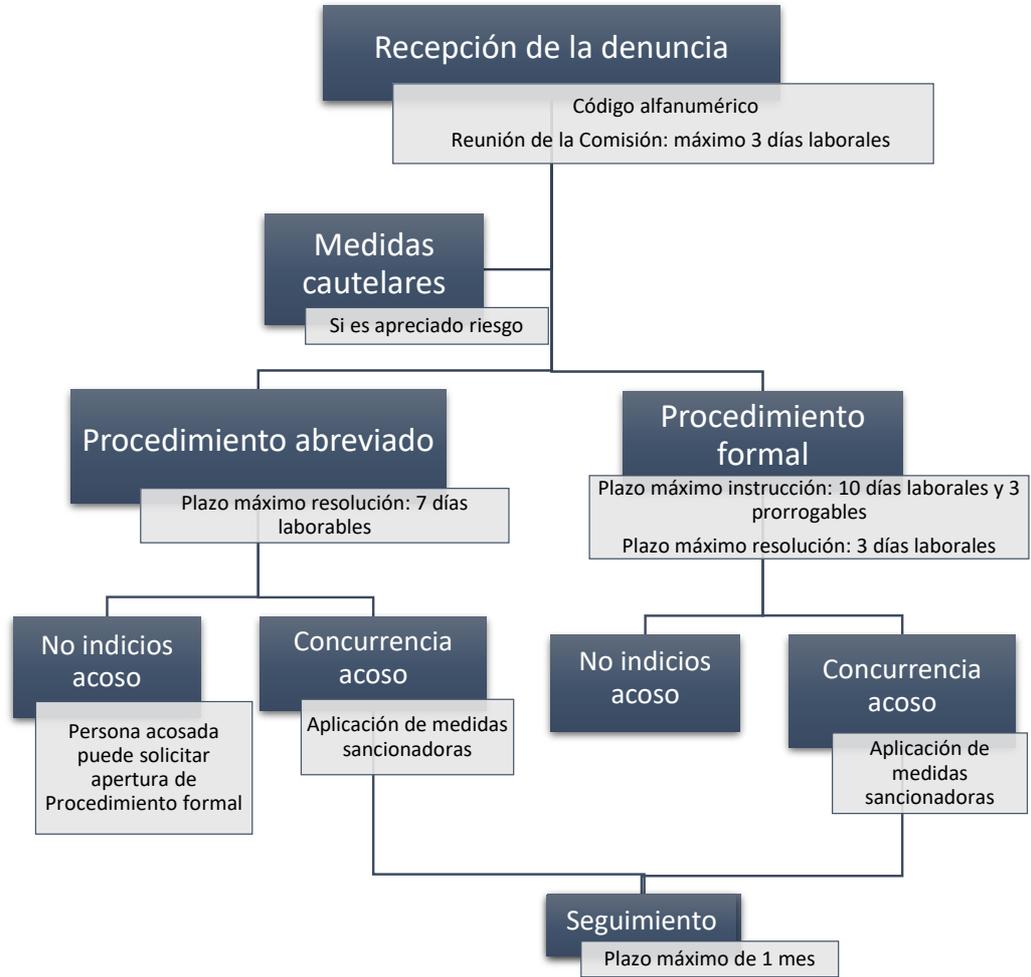
Una vez sea resuelto el proceso, será comunicado por escrito a las personas implicadas, así como a la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa y a la representación legal de la plantilla, utilizando en todo momento el código alfanumérico generado al inicio del procedimiento.

Cabe recordar que toda persona que tenga conocimiento de un acta, informe o de un expediente informativo vinculado a este Protocolo deberá guardar sigilo y atender a lo especificado en las garantías procesales del apartado 5.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

17/06/2025

Francisco Javier Ochoa Caro

Firma 1 de 1

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



5. GARANTÍAS PROCESALES

Este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de Tarifa debe asegurar el cumplimiento de las siguientes **garantías** durante todo el procedimiento:

- ✓ **Protección de datos:** de carácter personal atendiendo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales²⁷.
- ✓ **Confidencialidad y anonimato:** quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad acerca del contenido y las personas implicadas en el mismo.
- ✓ **Celeridad, diligencia y colaboración:** deberá asegurarse un proceso ágil, eficaz y transparente, sin recaer en demoras indebidas. Asimismo, todo el personal municipal que sea citado en el transcurso de un procedimiento tiene la obligación de colaborar.
- ✓ **Protección y prohibición de represalias:** el Ayuntamiento de Tarifa se compromete a garantizar que no existan represalias, amenazas, violencia o cualquier tipo de trato injusto o desfavorable sobre las personas que denuncien, testifiquen y / o participen en estos procesos.

²⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



- ✓ **Respeto a los derechos de todas las partes:** durante todo el proceso de investigación, con el fin de garantizar los principios de dignidad e intimidad de todas las personas implicadas.
- ✓ **Imparcialidad y contradicción:** por parte de todas las personas que intervengan y garantizando un tratamiento justo para quienes participen.
- ✓ **Derechos de abstención y recusación:** según la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público²⁸ para las personas nombradas en el procedimiento.
- ✓ **Medidas cautelares:** de carácter temporal, en el caso de existir indicios de acoso sexual o por razón de sexo, con el fin de reducir los prejuicios generados para la persona acosada, sin suponer, en ningún caso, una merma de las condiciones retributivas o de trabajo de la persona acosadora, teniendo que ser aceptadas por esta.

²⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566>

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:		
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001	
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador	
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	

6. COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN Y DE SEGUIMIENTO Y PERSONA ASESORA CONFIDENCIAL

El órgano encargado de atender y resolver estas situaciones según el procedimiento que incluye este Protocolo es la **Comisión Instructora y de Seguimiento** de los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa.

Esta Comisión está conformada por una representación del Área de Recursos Humanos que será quien ostente la Presidencia, una representación de las personas trabajadoras, y una representación del Área de Igualdad. Quienes forman parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento dispondrán de formación y / o experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres y, específicamente, sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Para asegurar y garantizar el principio de confidencialidad, las personas que conforman la Comisión serán fijas durante 4 años.

Puesto	Nombre y apellidos
Asesor Jurídico del Área de Personal	Javier Ochoa Caro
Técnico de Prevención	Juan Atayala Blanco
Representante de la plantilla	Lucía Jiménez Gamero
Representante del Área de Igualdad	M.ª Luz Jiménez Manso

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

En el caso de ausencia por vacaciones, fuerza mayor, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquier de las personas titulares:

Puesto	Nombre y apellidos
Asesora Jurídica	Ana Eugenia Quesada Pérez
Área de Personal	M.ª Luz Araujo Camilleri
Representante de la plantilla	Carlos Gil Sena
Representante del Área de Igualdad	Gonzalo J. Aragüez Peláez

Todas las personas que constituyan la Comisión Instructora y de Seguimiento se comprometen a cumplir de manera exhaustiva las garantías procesales, incluida la imparcialidad respecto a las personas afectadas. Por tanto, en el caso de existir algún tipo de parentesco o relación de amistad íntima, enemistad manifiesta o consanguineidad, deben abstenerse de actuar. Si en los casos descritos la persona no se abstuviera, podrá solicitarse su recusación por parte de cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, que quedará inmediatamente sustituida por el / la correspondiente suplente.

Al mismo tiempo, la Comisión Instructora y de Seguimiento podrá pedir el asesoramiento de una persona externa experta, que colaborará durante la instrucción del procedimiento y deberá cumplimentar, al igual que quienes conforman la Comisión, el Modelo de confidencialidad (Anexo II de este Protocolo).

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Asimismo, existe la figura de la **persona asesora confidencial**, que podrá asesorar y acompañar durante todo el proceso, si así lo desea, a la víctima de acoso.

Las funciones de la persona asesora confidencial serán ayudar, asesorar y acompañar a la víctima durante todo el procedimiento, representarla frente a la Comisión, si así lo solicita, manteniéndola informada en cada uno de los pasos. Esta persona dispondrá de formación y experiencia en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--------------	-----------------------------	------------	--

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



7. CALIFICACIONES DE LAS CONDUCTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Será considerado como una infracción muy grave todo comportamiento que pueda circunscribirse a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

De esta forma, las sanciones disciplinarias que puedan derivarse de la instrucción desarrollada por la Comisión pueden ser el traslado forzoso, desplazamiento, cambio de puesto o turno de trabajo o ubicación, la suspensión de empleo y sueldo, la limitación temporal para ascender o el despido disciplinario.

Conjuntamente, la Comisión de Instrucción y de Seguimiento para los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa podrá proponer la separación física de la persona agresora de la víctima, mediante un cambio de puesto y / o turno u horario, siendo preferentemente sobre la persona que ejerce el acoso, excepto en el caso de que la víctima lo solicite de manera escrita a la Comisión.

Sin embargo, si se mantiene la relación laboral de la persona acosadora con el Ayuntamiento de Tarifa, el Área de Recursos Humanos deberá mantener una vigilancia activa sobre ella cuando se reincorpore a su puesto de trabajo, tanto si fuera acordada una suspensión temporal, como propuesto un cambio de ubicación. Para llevar a cabo

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:		
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001	
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador	
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	

este seguimiento, una representación de la Comisión acudirá de manera periódica, en diferentes momentos del día, a reconocer el espacio y entrevistar a la víctima, confirmando que no existen represalias sobre ella y que ha finalizado la situación de acoso.

Al mismo tiempo, se establecerá una serie de medidas dirigidas, tanto a proteger la seguridad y la salud de la víctima, como a evitar la reincidencia de las conductas de acoso generadas por la persona acosadora:

Actuaciones sobre la persona acosadora:

- ✓ Establecer medidas para evitar la reincidencia de la situación de acoso.
- ✓ Generar medidas para impedir la generación de represalias sobre la víctima.
- ✓ Acudir a reuniones periódicas a algún servicio de apoyo psicológico del Ayuntamiento, durante al menos 3 meses, para realizar un Programa de Reeducción frente a las conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

Actuaciones sobre la víctima:

- ✓ Acompañamiento por parte de la persona asesora confidencial durante un tiempo posterior a la instrucción (mínimo de 3 meses).
- ✓ Flexibilización y modificación de las condiciones laborales con el consentimiento y el acuerdo de la víctima, para asegurar una adecuada recuperación.
- ✓ Ofrecerle apoyo psicológico y social.
- ✓ Adoptar medidas específicas de vigilancia para su protección.
- ✓ Favorecer el acceso a las acciones formativas disponibles para una mejora o reciclaje profesional si, durante el procedimiento o posteriormente, ha requerido de Incapacidad Temporal durante un período prolongado.
- ✓ Evaluar los riesgos psicosociales generados por la situación de acoso.

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Una vez cerrado el expediente del caso y en un plazo no superior a treinta días, la Comisión deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento de los acuerdos adoptados y su resultado. Las conclusiones de este seguimiento serán recogidas en un acta que expondrá nuevas medidas a adoptar si la situación de acoso hubiera seguido desarrollándose.

Esta acta será remitida al Área de Recursos Humanos, a la representación sindical, y a la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa, asegurando en todo momento el anonimato y la confidencialidad de las personas implicadas.

Firma 1 de 1 Francisco Javier Ochoa Caro	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
	17/06/2025

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



8. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa tendrá una **vigencia de cuatro años** desde su aprobación por la Comisión de Igualdad del Consistorio. No obstante, el procedimiento incluido en dicho Protocolo no imposibilita el derecho de la víctima a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal, en cualquier momento.

El seguimiento de la implementación de este Protocolo será llevado a cabo por la Comisión Instructora y de Seguimiento cada **seis meses**. El objetivo de estas reuniones será analizar, tanto las acciones preventivas y de sensibilización llevadas a cabo en materia de acoso sexual y por razón de sexo, como la difusión del Protocolo a la plantilla. Igualmente, también se analizará el número de acciones realizadas debido a la activación de este y las medidas cautelares y correctivas ejecutadas.

Para facilitar el seguimiento y evaluación, este Protocolo describe en el Anexo III el **sistema específico de indicadores**. En primer lugar, los indicadores de procesos describen las agencias responsables y las personas implicadas, así como los recursos humanos y materiales utilizados, además, pueden incluir la oferta y la demanda de algunas medidas. En segundo lugar, los indicadores de resultados recogen cuantitativa y cualitativamente la consecución de los objetivos marcados y, por último, los indicadores de impactos exponen los efectos directos y / o indirectos tras la implementación de las medidas a largo plazo.

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



La Comisión recogerá la información descrita en las tablas siguientes en cada una de las reuniones semestrales, dando traslado a la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Empresa para su incorporación al seguimiento del Plan.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--------------	-----------------------------	------------	--

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



9. ANEXOS

Firma 1 de 1 Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--	------------	--

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001	
Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador	
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original	



ANEXO I

MODELO DE CONFIDENCIALIDAD

Este Modelo de compromiso de confidencialidad deberá ser cumplimentado por todas las partes que intervengan en cualquier procedimiento para la resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Tarifa.

D./D^a. _____, con DNI _____ que va a formar parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa, se compromete a respetar la **confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes** a lo largo de todo el procedimiento.

Por tanto, y de forma más pormenorizada, **manifiesto mi compromiso** a cumplir con las siguientes **obligaciones**:

- Asegurar el tratamiento reservado de la información relativa a los casos de acoso sexual y por razón de sexo, y todas las garantías procesales que detalla este Protocolo en el apartado 5.
- Garantizar la dignidad de las personas implicadas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres, durante todas las fases del proceso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias recibidas, tramitadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, además de velar por el cumplimiento de los mismos supuestos de confidencialidad por parte de las otras personas que conforman la Comisión Instructora y de Seguimiento e intervengan en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el Consistorio tarifeño.

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Declaro haber recibido toda la información referente a la responsabilidad disciplinaria por el Ayuntamiento de Tarifa en el caso de no cumplir las obligaciones expuestas anteriormente.

En _____, a ____ de _____ de _____.

Firmado: _____

Firma 1 de 1 Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--	------------	--

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



ANEXO II
MODELO DE DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS
<input type="checkbox"/> Ha sufrido el acoso <input type="checkbox"/> Otras (especificar) _____
TIPO DE ACOSO
<input type="checkbox"/> Acoso sexual <input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo
DATOS DE LA PERSONA ACOSADORA
Nombre y apellidos: _____ Puesto de Trabajo / Área: _____ Lugar de trabajo: _____ Nombre de la Empresa: _____
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS
Especificar la información relativa a los hechos denunciados detallando todos los pormenores que puedan aportar un mayor conocimiento acerca del relato.

Firma 1 de 1
 Francisco Javier Ochoa Caro
 17/06/2025
 Secretario General accidental.
 Resolución de la Dirección
 General Administración Local
 31/12/2023

 Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



TESTIGO Y / O PRUEBAS

En caso de existir testigos, nombre y apellidos: _____

Si dispone de una prueba, detalle cuál y adjúntela a la denuncia: _____

SOLICITUD

Quede constancia de la denuncia frente a (nombre y apellidos de la persona acosadora):

por acoso sexual.

por acoso por razón de sexo.

Localidad y fecha

Firma de la persona solicitante:

A la atención de la Presidencia de la Comisión Instructora y de Seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: La información de esta solicitud y el sobre cerrado adjunto, es confidencial según lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

17/06/2025

Francisco Javier Ochoa Caro

Firma 1 de 1

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



ANEXO III

SISTEMA ESPECÍFICO DE INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Acciones de sensibilización y formación a la plantilla sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	
Indicadores de procesos	
Número previsto de acciones formativas.	
Número previsto de personas implicadas, por sexo.	
Número de recursos puestos a disposición.	
Indicadores de resultados	
Número final de responsables de acciones formativas.	
Número de acciones realizadas para la difusión del Protocolo.	
Número final de personas implicadas, por sexo.	
Número final de recursos puestos a disposición.	
Grado de difusión del Protocolo.	
Indicadores de impactos	
Grado de conocimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del personal del Ayuntamiento de Tarifa, por sexo de la persona entrevistada.	
Otros impactos directos / indirectos no previstos.	

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Apertura e instrucción de casos de acoso sexual y por razón de sexo	
Indicadores de procesos	
Número previsto de personas implicadas en la instrucción y seguimiento del Protocolo, por sexo.	
Recursos puestos a disposición de la instrucción y seguimiento del Protocolo.	
Indicadores de resultados	
Número final de personas implicadas en la instrucción y seguimiento del Protocolo, por sexo.	
Número de acciones realizadas para la instrucción y seguimiento del Protocolo.	
Número de medidas cautelares llevadas a cabo y tipo.	
Grado de cumplimiento del Protocolo.	
Indicadores de impactos	
Grado de eliminación de la situación de acoso, por sexo de la persona entrevistada.	
Otros impactos directos / indirectos no previstos.	

Medidas sancionadoras realizadas y tipo	
Indicadores de procesos	
Número previsto de personas implicadas en la ejecución de las medidas, por sexo.	
Recursos puestos a disposición de la ejecución de las medidas.	
Indicadores de resultados	

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Número final de personas implicadas en la ejecución de las medidas, por sexo.	
Número de acciones realizadas para la ejecución de las medidas.	
Número final de medidas sancionadoras impuestas y tipo.	
Indicadores de impactos	
Grado de eliminación de la situación de acoso, por sexo de la persona entrevistada.	
Otros impactos directos / indirectos no previstos.	

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro
	17/06/2025
Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023	

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



ANEXO IV GLOSARIO DE TÉRMINOS

✓ **Acoso por razón de sexo.**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

✓ **Acoso sexual.**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

✓ **Comisión del Plan de Igualdad.**

Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad en la empresa, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

✓ **Comisión Instructora y de Seguimiento.**

Órgano encargado de la instrucción, resolución y seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que puedan acaecer en una empresa, teniendo las personas que la constituyen formación en igualdad de oportunidades y de trato y en materia de acoso sexual y por razón de sexo, preferentemente.

✓ **Discriminación directa por razón de sexo.**

Firma 1 de 1	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

✓ **Discriminación indirecta por razón de sexo.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

✓ **Estereotipos de género.**

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta. Estos estereotipos de género actúan en la cultura empresarial, por una parte, en la creencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro. Y, por otra parte, el entendimiento de que los valores estereotipados atribuidos a los hombres tales como la competitividad, el riesgo, el espíritu de lucha y el liderazgo, son los más idóneos para el mundo empresarial.

✓ **Garantía de indemnidad.**

Es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La Empresa y la representación sindical deberán garantizar la indemnidad de las personas que denuncien situaciones de acoso sexual y / o por razón de sexo, presentando una queja en el caso de que las percibieran.

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



✓ **Género.**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas - sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

✓ **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 3, la igualdad de trato y oportunidades es la “ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. La igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones, etc.) y actividades (educación, formación, empleo, etc.) sobre bases de igualdad.

✓ **Indicador de género.**

Variable de análisis que describe la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Esta herramienta de medida pretende recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

✓ **Medidas cautelares.**

Se trata de medidas temporales dirigidas a evitar la situación de acoso sexual y / o por razón de sexo que puedan estar surgiendo durante la resolución del procedimiento, incluidas en el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



contra la Violencia de Género y en el artículo 3 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

✓ **Medidas sancionadoras.**

Medidas de actuación dirigidas a castigar el comportamiento o la conducta confirmada de acoso sexual y / o por razón de sexo de una persona frente a otra. Estas medidas, están incluidas en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

✓ **Plan de Igualdad.**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

✓ **Principios de contradicción, oralidad y veracidad.**

Criterios que rigen el derecho procesal y enuncian que toda persona tiene derecho a comprobar las pruebas que se presenten contra ella en un juicio o caso, y a defenderse de manera verbal durante el procedimiento, presuponiendo que siempre todas las personas entrevistadas y la documentación, responden a la verdad. Asimismo, las decisiones serán tomadas por parte del órgano encargado en base a la información recabada, desde un escenario de imparcialidad.

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



✓ **Roles de género.**

Papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con las capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género. Estos roles son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

Firma 1 de 1	Francisco Javier Ochoa Caro	17/06/2025	Secretario General accidental. Resolución de la Dirección General Administración Local 31/12/2023
--------------	-----------------------------	------------	--

	Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:	
	Código Seguro de Validación	1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001
	Url de validación	https://sede.aytotarifa.com/validador
	Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



ANEXO V
RECURSOS DE INTERÉS

Recursos locales y provinciales:

- ✓ **Área de Servicios Sociales e Igualdad:**
C. Calzadilla de Téllez, s/n Tarifa
956 684 962

- ✓ **Juzgado de Paz:**
C. Calzadilla de Téllez, 0, Tarifa
956 684 053

- ✓ **Guardia Civil:**
Avda. Fuerzas Armadas, 6, Tarifa
954 016 014

- ✓ **Policía Local:**
C. Miño, 9001, Tarifa
956 682 174

- ✓ **Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer de Cádiz:**
C. Isabel la Católica, 13, Cádiz
956 007 300
cmujer.cadiz.iam@juntadeandalucia.es

- ✓ **Servicio de Asistencia a Víctimas (SAVA) de Andalucía:**
Avda. Cuesta de las Calesas, 0, Cádiz
956 011 163
cadiz.sava.iuse@juntadeandalucia.es

Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

17/06/2025

Francisco Javier Ochoa Caro

Firma 1 de 1

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Servicios de atención telefónica.

Servicios gratuitos disponibles las 24 horas.

- ✓ **016.** Teléfono del Servicio de información y asesoramiento a las víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.
016-online@igualdad.gob.es
- ✓ **600 000 016.** Servicio de WhatsApp del Servicio de información y asesoramiento a las víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género.
- ✓ **900 191 010.** Servicio de información del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
- ✓ **112.** Servicio de Emergencias de Andalucía.

DILIGENCIA DE LA SECRETARÍA GENERAL

Para hacer constar que en el expediente de Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa, figuran los siguientes antecedentes:

DICTAMEN COMISIÓN IGUALDAD	DE	APROBACIÓN DEFINITIVA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL	EN	ENTRADA EN VIGOR
22 de julio de 2024		21 de mayo de 2025		21 de mayo de 2025

En Tarifa, a la fecha indicada en la firma electrónica
El Secretario General accidental
Francisco Javier Ochoa Caro

Firma 1 de 1
Francisco Javier Ochoa Caro
17/06/2025
Secretario General accidental.
Resolución de la Dirección
General Administración Local
31/12/2023

Puede verificar la integridad de este documento consultando la url:

Código Seguro de Validación 1bb706f6e77c4a3092b61ac7ddc360cf001

Url de validación <https://sede.aytotarifa.com/validador>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original

