

# **PLAN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI DEL AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA**



## ÍNDICE

<b>1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DEL AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.....</b>	<b>2</b>
<b>2. MARCO JURÍDICO.....</b>	<b>2</b>
<b>3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS.....</b>	<b>6</b>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....</b>	<b>7</b>
<b>5. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.....</b>	<b>7</b>
<b>6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI DEL AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA.....</b>	<b>10</b>
<b>6.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>6.2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>10</b>
<b>6.3. COMISIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>6.4. PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>13</b>
<b>DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>17</b>
<b>7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>19</b>
<b>ANEXO I. DEFINICIONES.....</b>	<b>20</b>
<b>ANEXO II. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXO III. MODELO DE CONSENTIMIENTO.....</b>	<b>25</b>
<b>ANEXO IV. FICHAS DE SEGUIMIENTO.....</b>	<b>26</b>

*Asistencia técnica*

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DEL AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

El Ayuntamiento expresa su compromiso firme con la igualdad, la dignidad y el respeto a la diversidad de toda la ciudadanía y del personal municipal. En este sentido, declara que **no tolerará ninguna forma de discriminación o acoso** por razón de **orientación sexual, identidad sexual o expresión de género** en su organización, por lo que desarrollará una política de prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones.

El Ayuntamiento se compromete a:

- **Promover una cultura inclusiva dentro de la entidad**, basada en el respeto, la igualdad de trato y la libertad de cada persona para vivir su orientación sexual, identidad sexual y expresión de género sin temor a represalias.
- **Prevenir activamente** cualquier forma de acoso o discriminación mediante acciones de sensibilización, formación y comunicación interna.
- **Articular procedimientos de actuación** frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI del Ayuntamiento de La Solana.
- **Actuar con diligencia** ante cualquier indicio o denuncia, garantizando confidencialidad, protección y acompañamiento a las personas afectadas.
- **Aplicar las medidas disciplinarias** que correspondan conforme a la normativa vigente y a los procedimientos internos establecidos.

Con esta declaración, el Ayuntamiento reafirma su voluntad de construir un entorno laboral libre de discriminación y acoso, reconociendo el respeto a la diversidad como un pilar de la convivencia.

## 2. MARCO JURÍDICO

**2.1. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.**

*Artículo 1. Objeto.*

*La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.*

## **2.2. Constitución española.**

### *Artículo 14*

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*Tal reconocimiento se vincula al artículo 10 de la misma, que establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Además, la Constitución establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.*

## **2.3. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.**

### *Artículo 14. Derechos individuales.*

*Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:*

*h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.*

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

### *Artículo 53. Principios éticos de los empleados y empleadas públicos*

*4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*

### *Artículo 95. Faltas disciplinarias.*

*1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.*

*2. Son faltas muy graves:*

*b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.*

En los artículos 48 y 49 el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes y el término madre biológica incluye a las personas trans gestantes.

#### **2.4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

*Artículo 4. Derechos laborales.*

*2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

*c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.*

*Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.*

*1. (...) El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.*

*Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

*A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.*

#### **2.5. Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.**

*Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.*

*Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

*3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.*

## **2.6. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**

*Artículo 13. Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales.*

*1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.*

## **2.7. 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.**

*Artículo 11. Empleo público.*

*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.*

*Artículo 12. Formación del personal al servicio de las Administraciones públicas.*

*1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, continuarán impartiendo formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que garantice su adecuada sensibilización y*

*correcta actuación, dedicando especial atención al personal que presta sus servicios en los ámbitos de la salud, la educación, la juventud, las personas mayores, las familias, los servicios sociales, el empleo, la justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la diplomacia, el ocio, la cultura, el deporte y la comunicación.*

*2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, incluirán en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.*

*Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.*

*1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.*

**2.8. Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

*Artículo 8. Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.*

*4. Igualmente, en todos los casos las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II.*

### **3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS.**

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, establece que, en las empresas, las medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Por tanto, el presente Plan se negocia y aprueba en el seno de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento, al amparo de lo establecido en el artículo 4, Negociación colectiva de las medidas planificadas, del Real Decreto Real Decreto

1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas: *El deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:*

*a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.*

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

Las medidas son aplicables a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de La Solana, tanto al personal funcionario como al laboral cualquiera que sea la modalidad de contratación, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición, en todos sus centros de trabajo en la localidad de La Solana.

Su vigencia es de 4 años desde su aprobación, pudiendo ser prorrogado a su finalización mediante acuerdo de las partes.

**Calendarización:** Las medidas que se proponen son medidas de continuidad, por lo que deberán realizarse durante todo el período de vigencia del plan, adaptando paulatinamente los documentos a los que se hace referencia (convenio, ordenanzas, contratos...).

Las medidas de difusión (números 9, 10 y 12), se realizarán el primer año de vigencia a toda la plantilla, y, posteriormente, se informará a las personas que se vayan incorporando al Ayuntamiento.

#### **5. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI**

Las siguientes medidas se definen para el Ayuntamiento de La Solana según la estructura y contenidos establecidos en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y tienen un carácter transversal.

##### **CLÁUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

*Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.*

MEDIDAS		RESPONSABLE
1	Incorporar en reglamentos internos, ordenanzas, y otra normativa municipal, una mención explícita a la prohibición de conductas LGTBIfóbicas, especialmente los que regulen usos de instalaciones municipales y participación ciudadana.	Secretaría
<i>Indicadores: N° de reglamentos modificados / Total reglamentos</i>		
2	Hacer constar en los contratos suscritos con empresas externas, la existencia del Plan para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y de las obligaciones derivadas del mismo.	Contratación
<i>Indicadores: N° de contratos con cláusula LGTBI / Total contratos</i>		

### **ACCESO AL EMPLEO**

*Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.*

*Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.*

MEDIDAS		RESPONSABLE
3	Inclusión expresa de la orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales como causas protegidas, con prohibición de discriminación directa, indirecta y por asociación en todos los documentos de procesos selectivos.	Recursos Humanos
<i>Indicadores: N° de procesos selectivos adaptados / Total procesos</i>		

### **CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

*Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.*

<b>MEDIDAS</b>		<b>RESPONSABLE</b>
<b>4</b>	Garantizar que los cambios registrales no afectan a los procesos de promoción profesional.	Recursos Humanos
<i>Indicadores: 100% de las peticiones atendidas</i>		
<b>5</b>	Referencia expresa en Acuerdo Marco del personal del Excmo. Ayuntamiento de la Solana, a la prohibición de discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales. (Ampliación del artículo 5).	Mesa General de Negociación
<i>Indicadores: Convenio modificado</i>		

### **FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

*Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.*

*Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.*

<b>MEDIDAS</b>		<b>RESPONSABLE</b>
<b>6</b>	Realización de formación para toda la plantilla sobre las definiciones y conceptos de diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023	Recursos Humanos
<i>Indicadores: N° de personas formadas / Total plantilla</i>		
<b>7</b>	Disponer de material didáctico e informativo sobre orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales en diferentes dependencias municipales.	Recursos Humanos
<i>Indicadores: Presencia de material didáctico en todas las dependencias municipales (Si / No)</i>		
<b>8</b>	Reconocimiento del nombre sentido en comunicaciones internas mientras se tramita el cambio registral.	Recursos Humanos
<i>Indicadores: 100% de las peticiones atendidas</i>		

## ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

MEDIDAS		RESPONSABLE
9	Difusión de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI del Ayuntamiento de La Solana a toda la plantilla.	Recursos Humanos
<i>Indicadores: N° de personas informadas / Total plantilla</i>		
10	Difusión del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI del Ayuntamiento de La Solana a toda la plantilla.	Recursos Humanos
<i>Indicadores: N° de personas informadas / Total plantilla</i>		
11	Adaptación temporal del puesto de trabajo por motivos de salud derivados del proceso de transición.	PRL Recursos Humanos
<i>Indicadores: Adaptaciones realizadas (Si / No)</i>		

## PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES.		RESPONSABLE
12	Difusión de las modificaciones introducidas por la Ley 4/2023 en el Estatuto Básico del Empleado Público	Recursos Humanos
<i>Indicadores: N° de personas informadas / Total plantilla</i>		

## 6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI DEL AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA

El presente protocolo tiene por objeto establecer un marco de prevención, detección, protección y respuesta ante situaciones de acoso, discriminación o

violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, garantizando la seguridad, la dignidad y los derechos de las personas LGTBI en el entorno laboral.

### **6.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo es de aplicación directa a las personas que trabajan en el Ayuntamiento independientemente del vínculo jurídico que las una a éste, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo del Ayuntamiento.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientela y visitas, entre otros.

### **6.2. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinan en este protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima el Ayuntamiento debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

### **6.3. COMISIÓN**

La Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (en adelante, Comisión), tendrá una composición paritaria entre la representación del Ayuntamiento y de las Personas trabajadoras.

Estará formada por cuatro personas, una de las cuales será designada para realizar las funciones secretaría.

Titulares:

- Por parte del Ayuntamiento:
  - Secretaria: Coordinadora de Recursos Humanos, D<sup>a</sup> María Belén Campos Barba.
  - Prevención de Riesgos Laborales: Técnico de prevención y Medio Ambiente, D<sup>a</sup> Tania Lara Fernández.
- Por parte de los sindicatos, Delegados de Prevención:
  - CC.OO: D. Francisco Izquierdo Mondéjar.
  - CSIF: D. José Vicente Barón Galindo.

Suplentes:

- Por parte del Ayuntamiento:
  - Secretaria: Administrativa de Recursos Humanos, D<sup>a</sup> Joaquina Peinado Prieto.
  - Coordinadora y Asesora Jurídica del Centro de La Mujer: María Jesús Rodríguez Brusco Guerrero.
- Por parte de los sindicatos, Delegados de Prevención:
  - CC.OO: D. Carmelo Henales Muñoz.
  - CSIF: D<sup>a</sup> Blasa García Navarro.

Las personas integrantes de la comisión deberán tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

#### **Incompatibilidades**

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión del Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, una relación de parentesco, por afinidad o por

consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Son funciones de la comisión:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que pueden ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir la queja o denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- Investigar las quejas o denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado, emitir y trasladar el informe correspondiente.
- Realizar el seguimiento del presente protocolo.
- Velar porque todo el proceso se desarrolle con las garantías comprendidas en este protocolo.

En el procedimiento, la Comisión informará a ambas partes sobre sus derechos, el contenido del protocolo y el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la queja o denuncia.

Funciones de la secretaría:

- Convocar a la Comisión dentro del plazo de 3 días laborables, una vez recibida la queja o denuncia.
- Redactar actas de todas las reuniones que se celebren, garantizando la confidencialidad y la reserva de su contenido. Las personas intervinientes firmarán dichas actas una vez revisado su contenido.
- Custodiar toda la documentación generada y recabada durante cada una de las fases y en la totalidad del procedimiento.

## 6.4. PROCEDIMIENTO

### 1. Inicio y presentación de la queja o denuncia

El procedimiento comienza con la presentación de una denuncia o queja, que puede ser presentada por:

- La persona afectada.
- Persona autorizada debidamente por la persona afectada. En este caso es imprescindible contar con un consentimiento expreso e informado para poder inicial las actuaciones.
- Tercera persona que observe/presencie los hechos.

Las denuncias serán secretas y el Ayuntamiento de La Solana garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Durante todo el procedimiento, las personas implicadas podrán ser acompañadas y asesoradas por personas de su confianza, que puede ser representantes de las personas trabajadoras o la persona delegada de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra que decidan.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de La Solana habilita la cuenta de correo electrónico [acosolgtbi@lasolana.es](mailto:acosolgtbi@lasolana.es) al que solo tendrán acceso las personas integrantes de la Comisión, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

En el plazo de 3 días laborables desde la recepción de la queja o denuncia, la Comisión quedará convocada.

### 2. Fase preliminar

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. El objetivo es resolver la situación denunciada de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones que han generado la queja o denuncia y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión entrevistará a la persona afectada, informándole del procedimiento a seguir, pudiendo también entrevistar

a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Atendiendo a la consistencia de la denuncia y la naturaleza de los hechos, la comisión propondrá una serie de actuaciones de consenso y que cese la conducta inadecuada, en caso de haberse apreciado, pudiéndose dar las siguientes soluciones:

- Si ambas partes aceptan las actuaciones propuestas, se cerrará el procedimiento.
- Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión, se abrirá la fase de investigación.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, si las partes lo manifiestan expresamente, la Comisión podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la fase de investigación, lo que comunicará a las partes.

De las actuaciones realizadas en la fase preliminar se levantará la correspondiente acta y se informará a la persona máxima responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de la Solana, a la representación legal de trabajadoras y trabajadores y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

### **3. Investigación y resolución**

En la fase de investigación, la Comisión recabará la información necesaria, empleando para ello las pruebas que estime convenientes: entrevistas, testimonios, opinión de personas expertas... dando audiencia a las partes.

Si existen indicios suficientes de la existencia de acoso o discriminación objeto de este protocolo, la Comisión debe solicitar al Ayuntamiento la adopción de las medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, sin que

pueda producirse un perjuicio o menoscabo de las condiciones salariales, de trabajo o su modificación sustancial para la víctima.

En el plazo máximo siete días hábiles desde el cierre de la fase preliminar, la comisión emitirá un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar conducta de acoso o discriminación objeto del protocolo. Se dará traslado al órgano competente proponiendo, en su caso, la incoación de expediente disciplinario, según lo establecido en el TÍTULO XI. Régimen disciplinario del Acuerdo Marco del Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de La Solana (Artículo 83) o norma que lo regule.
- No se aprecia conducta de acoso o discriminación objeto del protocolo. Se procederá a archivar la denuncia y se comunicará a la persona máxima responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de la Solana, a la representación legal de trabajadoras y trabajadores y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

Este informe debe incluir, como mínimo:

La descripción de los hechos.

Las actuaciones realizadas.

Los resultados de la investigación.

La valoración del caso.

Las medidas cautelares o preventivas, si procede.

De la resolución del procedimiento se dará conocimiento a las partes.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

### **Medidas complementarias**

Si queda constatada la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, con su consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.

## Tipificación

Se considerará **falta leve**:

- El uso de lenguaje que puede ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La **reiteración** de esta falta se convertirá en **falta grave o muy grave**.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como **falta grave o muy grave**:

- La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta **muy grave**.

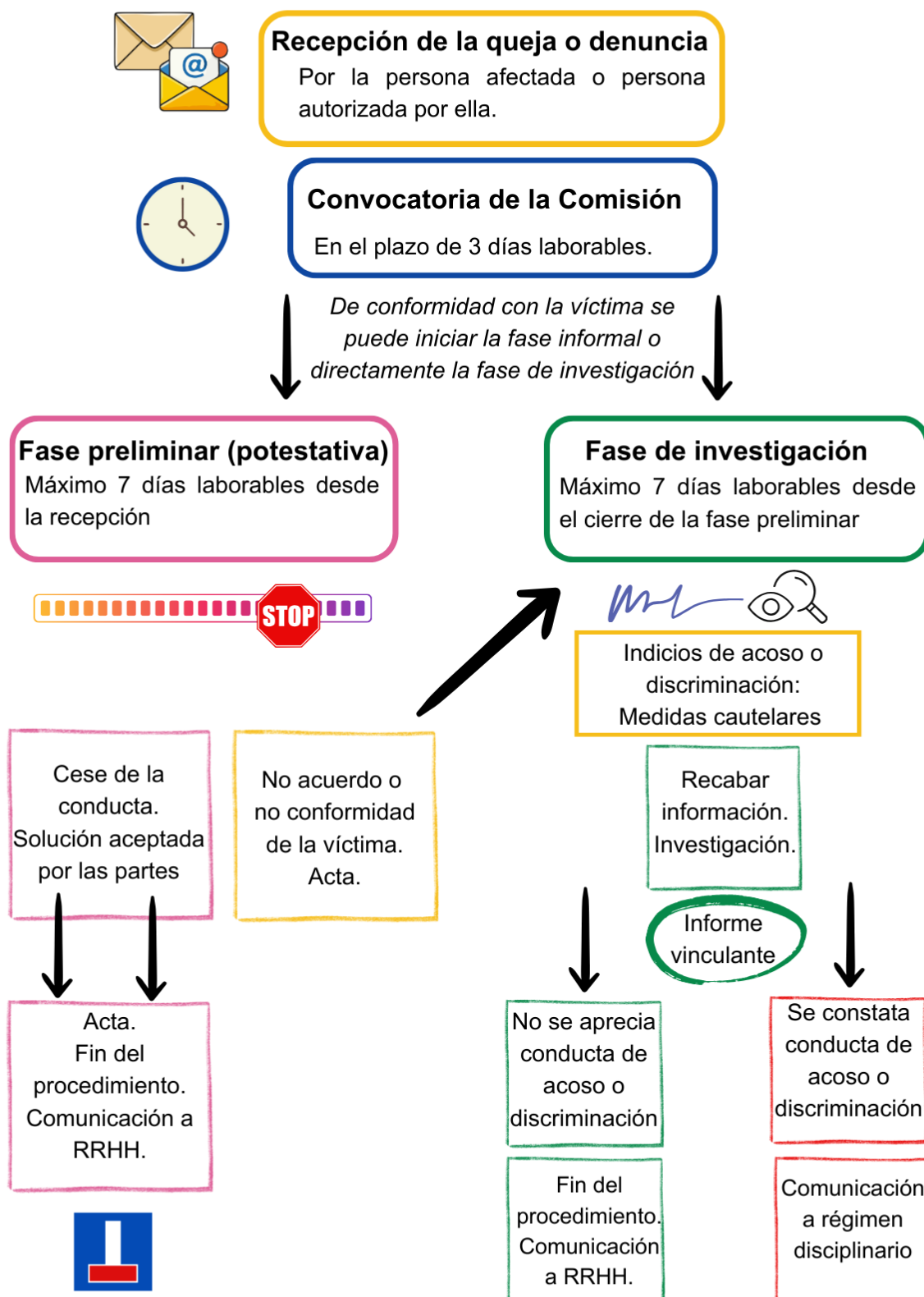
Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

## Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI



## **7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

El presente plan será objeto de una evaluación intermedia (pasados dos años de su entrada en vigor) y una final (dentro de los dos meses posteriores a su finalización).

La Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar (en adelante, Comisión), realizará el seguimiento y evaluación del Plan.

Quien ostente la secretaria, realizará la convocatoria de las reuniones de evaluación.

La representación del Ayuntamiento en dicha Comisión aportará la información necesaria para poder realizar el informe de evaluación intermedio y final conforme a las fichas del Anexo IV de este plan. El informe se realizará en el seno de la Comisión.

Fruto del proceso de evaluación, las medidas podrán ser ampliadas o modificadas para una mejor adaptación a las necesidades detectadas y para contribuir al cumplimiento de los objetivos propuestos para cada uno de los ámbitos de actuación.

Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las modificaciones propuestas por la Comisión se aprobarán en el seno de la Mesa General de Negociación.

## ANEXO I. DEFINICIONES

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 define una serie de conceptos importantes para el conocimiento y aplicación del presente protocolo, a efectos de dicha Ley (Artículo 3).

**1. 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.

**2. 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.

**3. 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.

**4. 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.

**5. Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra 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.

**6. 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.

**7. 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.

**8. 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.

**9. 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.

**10. Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

**12. Familia LGBTI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI, 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.

**13. 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.

**14. 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.

**15. 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.

**16. 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.

**17. 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.

**18. Nombre sentido:** aquel nombre con el que una persona se identifica y desea ser reconocida en su entorno laboral y administrativo, con independencia del nombre que figure en su documentación oficial.

El uso del nombre sentido constituye una medida de respeto a la identidad y expresión de género de cada persona y deberá emplearse en todas las comunicaciones internas, listados, identificaciones no oficiales y relaciones cotidianas, salvo en aquellos procedimientos en los que la normativa exija estrictamente el uso del nombre legal.

## ANEXO II. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

### SOLICITUD DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN SEGÚN PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR EN EL AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA

A la atención de Comisión.

**Solicitante (marcar la que corresponda)**

<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima a presente solicitud o se solicitará por la Comisión posteriormente)

**Datos de la persona comunicante/denunciante**

<b>Apellidos:</b>
<b>Nombre:</b>
<b>Indique la vía por la que desea que se le contacte</b>
<b>Teléfono</b>
<b>Correo electrónico</b>
<b>Centro de trabajo de la persona afectada</b>

**Datos de la persona afectada si es distinta a la persona comunicante/denunciante**

<b>Apellidos:</b>
<b>Nombre:</b>
<b>Indique la vía por la que desea que se le contacte</b>
<b>Teléfono:</b>
<b>Correo electrónico:</b>
<b>Centro de trabajo:</b>

**Datos del incidente**

<b>Fecha o Fechas</b>
<b>Lugar del incidente</b>
<b>Descripción</b>
<b>Personas implicadas</b>
<b>Personas que pueden dar testimonio</b>
<b>Pruebas aportadas</b>

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar según protocolo de aplicación.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20--

**Firmado:**

### ANEXO III. MODELO DE CONSENTIMIENTO

NOMBRE Y APELLIDOS \_\_\_\_\_

da su consentimiento a

(NOMBRE Y APELLIDOS) \_\_\_\_\_

para que se inicie el procedimiento formal del protocolo frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en el Ayuntamiento de La Solana.

Firma

Fecha

## ANEXO IV. FICHAS DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
<b>Medida</b>	(Especificar)		
<b>Persona/Departamento responsable</b>			
<b>Período evaluado</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Indicadores de evaluación</b>			
Trasladar todos los indicadores incluidos en la medida			
<b>Indicadores de resultado</b>			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
<b>SEGUIMIENTO GENERAL DEL PLAN</b>			
<b>Indicadores de proceso</b>			
Recursos asignados	<input type="checkbox"/> <b>SUFICIENTES</b>	<input type="checkbox"/> <b>INSUFICIENTES</b>	
Las reuniones y comunicación de la Comisión han sido...	<input type="checkbox"/> <b>SUFICIENTE</b>	<input type="checkbox"/> <b>INSUFICIENTE</b>	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación. Indicar			
Soluciones adoptadas (en su caso) o propuestas			
<b>Indicadores de impacto</b>			
¿Considera que se ha avanzado en un ambiente más inclusivo?			
Indicar alguna mejora conseguida			
¿Considera que se ha mejorado el entorno laboral?			
Propuestas de mejora			

En representación del Ayuntamiento	En representación de los sindicatos
<b>Presidente MGN (Concejal de Recursos Humanos)</b>	<b>UGT</b>
<del><b>Secretaria por delegación Recursos Humanos</b></del>	<b>CC.OO</b>
<b>Representante del Grupo Socialista</b>	<b>CSIF</b>