



PLAN LGTBI DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ÚBEDA





PLAN LGTBI

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA

Septiembre 2025



- 1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA DIVERSIDAD POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**
- 2. MARCO LEGAL**
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 4. DEFINICIONES**
- 5. OBJETIVOS Y MEDIDAS**
- 6. VIGENCIA**
- 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**



1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA DIVERSIDAD POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. declara y comunica su compromiso con la promoción de la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI. Para ello, expresa su propósito de implementar medidas en la empresa para fomentar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI y de adoptar una actitud proactiva para la prevención frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. A la hora de ejecutar el presente plan se tendrán en cuenta, además, las necesidades específicas de las personas trans (considerando especialmente a las mujeres trans).

El presente documento se ha confeccionado para ser un documento abierto, participativo, que fomente la sensibilización y la concienciación, que contribuya a una cultura de diversidad y dotado de un procedimiento para prevenir, identificar y actuar frente al acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. difundirá el presente documento y velará por su cumplimiento.

En Úbeda, a de de 2025

Fdo

Representante legal de EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA.



2. MARCO LEGAL

El presente documento da cumplimiento al 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 y al 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.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplica a las personas que prestan servicios para EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. independientemente del tipo de relación contractual que ostenten o vínculo jurídico que las una a la empresa (personal con contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.), siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa en lo que les resulte aplicable, así como a quienes solicitan un puesto de trabajo y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.) en lo que les resulte aplicable.

4. DEFINICIONES

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, contiene las siguientes definiciones:

"a) 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".

"b) 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".

"c) 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".

"d) 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".

"e) 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 concorra 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".

"f) 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".

"g) 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".

"h) 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".



"i) 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".

"j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual".

"k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer".

"l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo".

"m) 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".

"n) 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".

"ñ) 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".



"o) 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".

"p) 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"

5. OBJETIVOS Y MEDIDAS

Los objetivos del presente documento son:

- Promover la igualdad y el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el entorno laboral.
- Prever medidas para fomentar un entorno libre de violencia, de acoso y de discriminación hacia las personas LGTBI.

Área	Acceso al empleo
Objetivo	• Eliminar estereotipos que puedan condicionar el acceso a la empresa de las personas LGTBI (considerando especialmente a las personas trans) •
Medida 1	• MEDIDA: Formación para las personas que realizan la selección de personal. • ÁREAS IMPLICADAS EN LA IMPLANTACIÓN: - Recursos humanos. - Área de formación. - Área de igualdad. - INDICADORES. 1.- Número de formaciones ofertadas. 2.- Número de personas del personal del área de personal que ha participado en dicha formación. 3.- Formaciones impartidas y personas participantes.
MEDIDA 2	• MEDIDA: Realizar los procesos de selección de personal en base a criterios objetivos que garanticen la selección de la persona más adecuada para cada puesto más allá de su orientación e identidad sexual y expresión de género. • ÁREAS IMPLICADAS EN LA IMPLANTACIÓN. - recursos humanos. • INDICADORES. 1.- Nº de procesos de selección. 2.- Criterios utilizados en cada convocatoria

Medida 3

- **MEDIDA:** Se diseñará y aprobará una guía para el uso de un lenguaje coherente con la diversidad para su utilización en la publicación de las distintas ofertas de empleo,
- **ÁREAS IMPLICADAS EN LA IMPLANTACIÓN**
 - Área de igualdad.
 - Recursos humanos

	- INDICADORES. 1.- Aprobación de la Guía. 2.- Nº de ofertas en las que se aplica la guía.
Medida 4	• MEDIDA: Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en las ofertas de empleo. - ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN: - Recursos humanos. - Área de igualdad. • INDICADORES. - Nº de cláusulas y su definición. - Nº de Ofertas de empleo con cláusula incluida.

Área	Clasificación y promoción profesional
Objetivo	Garantizar las mismas oportunidades para la promoción profesional a las personas LGTBI.
Medida 1	MEDIDA: Realizar la clasificación, la promoción profesional y los ascensos en base a criterios objetivos que garanticen la clasificación adecuada, así como la promoción o el ascenso de la persona más adecuada para cada puesto, más allá de su orientación e identidad sexual y expresión de género. ÁREAS IMPLICADAS EN LA IMPLANTACIÓN. - Recursos humanos. INDICADORES - Nº de personas participantes en cada uno de dichos procesos de clasificación (o su revisión) de promoción profesional y nº de personas objeto de ascensos, así como los criterios seguidos en cada proceso para la selección de la persona adecuada. - Nº de participantes, en su caso, - Nº de personas no admitidas o rechazadas en dichos procesos y criterios tenidos en cuenta para ello.

Área	Permisos y beneficios sociales
Objetivo	MEDIDA: Atender la realidad de las personas LGTBI (en relación también con sus responsabilidades respecto a sus familias, su cónyuge o su pareja de hecho) mediante el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN: - Recursos Humanos. INDICADORES: - nº. de personas que ha accedido a los permisos, beneficios

	sociales y derechos. 2.- tipos de permisos, beneficios sociales y derechos interesados.
Medida 1	• MEDIDA: Garantizar a las personas LGTBI, considerando especialmente a las personas trans, el uso en igualdad de condiciones de los permisos, beneficios sociales y derechos establecidos en convenio o en la normativa (incluidos aquellos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales en relación con la transexualidad). • ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN. - recursos humanos cada vez que se solicite un permiso o derecho. • INDICADORES. - Beneficios y permisos solicitados y concedidos. - Causas de solicitud de beneficios y permisos.

Área	Formación, sensibilización y lenguaje
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Medida 1	MEDIDA: Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral (incluyendo personal directivo y mandos intermedios y que incluya la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI). ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN. - Área de formación. - recursos humanos. - Área de igualdad. INDICADORES. - Formación ofertada por el Ayuntamiento de Úbeda. - Módulos incluidos en los planes de formación. - Nº. de personas que participan en dicha formación anualmente.
Medida 2	MEDIDA: Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje utilizado tanto interna como externamente para asegurar el uso de un lenguaje coherente con la diversidad. ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN. - Recursos humanos. - Área de igualdad. INDICADORES: - Existencia de guías de uso adecuado del lenguaje en la Administración, coherente con la diversidad.

Medida 3

- **MEDIDA:** Comunicación para el conocimiento general de la existencia del presente documento y difusión del mismo entre la plantilla.

- **ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN.**

- Por recursos humanos.

- **INDICADORES:**

3.- Método de comunicación tras la a probación del presente documento.

2.- Método de comunicación que se produzcan nuevas incorporaciones.

4.- número de comunicaciones realizadas y personas afectadas por las mismas

Área	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
Objetivo	Promover la diversidad en la empresa y garantizar un entorno de trabajo seguro
Medida 1	MEDIDA: Comunicar para el conocimiento general y el de la plantilla la existencia del protocolo contra la violencia y el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN. - Recursos humanos a la fecha de entrada en vigor del presente documento, cada vez que se produzcan incorporaciones y adicionalmente siempre que se considere necesario. Indicadores. Comunicaciones realizadas.
Medida 2	MEDIDA: Formar en materia de prevención de la violencia y el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género a las personas con responsabilidades en materia de gestión e instrucción del procedimiento establecido en el protocolo contra la violencia y el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN. - recursos humanos - Área de formación. INDICADORES. - Formación ofrecida y número de personas que la realizan.
Medida 3	MEDIDA: Tratamiento a nivel interno de las personas que lo soliciten con el nombre e identidad de género elegidos sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora o los requisitos en relación con la documentación oficial. ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN. - Recursos humanos. - Área de igualdad. INDICADORES

	- Método para la realización de las modificaciones que se soliciten. - Modificaciones solicitadas.
Medida 4	• MEDIDA: Informar a la plantilla de la forma en la que poder poner en conocimiento de la empresa cuestiones relacionadas con el presente documento, así como cualquier duda o sugerencia en la materia. • ÁREAS IMPLICADAS EN SU IMPLANTACIÓN. - Por recursos humanos Indicadores. • INDICADORES - Tipo de información y su alcance, efectuada una vez aprobado el presente documento. - Tipo de información y alcance efectuada en cada incorporación.



6. VIGENCIA

El presente documento tiene vigencia indefinida, pero deberá revisarse, adecuarse y evaluarse, en su caso, en los plazos y supuestos que pudiese establecer el convenio colectivo de aplicación, cuando la dirección de la empresa lo considere necesario y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, 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.

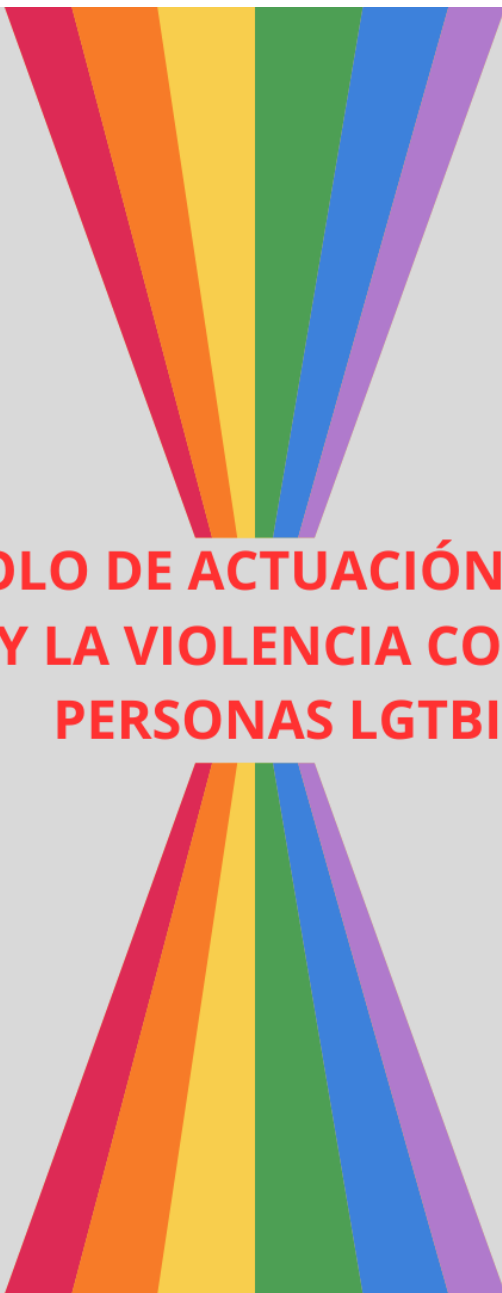
Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

El contenido del presente documento es de obligado cumplimiento entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de la forma que habitualmente se realicen las comunicaciones a la plantilla.

7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario por comportamientos contrarios a la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras será sancionado de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y la normativa sancionadora vigente.



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



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

**EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
UBEDA.**



- 1. MARCO LEGAL**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y OBJETIVOS ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 3. DEFINICIONES Y EJEMPLOS**
- 4. MEDIDAS**
- 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
 - a. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.**
 - b. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia**
 - c. La fase preliminar o procedimiento informal**
 - d. El expediente informativo**
 - e. La resolución del expediente de acoso**
 - f. Seguimiento**
- 6. VIGENCIA. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**
- 8. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**



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

1. MARCO LEGAL

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

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

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".

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 8.4. 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".

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

Mediante el presente documento, EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. expresa públicamente su tolerancia cero frente a conductas de acoso o violencia contra las personas LGTBI y hace público su compromiso con la prevención del acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, con la investigación y resolución de quejas o denuncias que pueda producirse en la materia y con el seguimiento de las medidas adoptadas para ello.

La empresa velará por la consecución de un ambiente de trabajo saludable. Por ello EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. no tolera dichas conductas en la empresa tanto si son realizadas por o a personal propio (incluyendo personas en formación, que realizan prácticas no laborales o voluntariado), de otras empresas (cuya plantilla preste servicios en EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA.) o de las empresas en las que preste servicios su plantilla. Además, el hecho de que la persona acosadora no esté bajo el poder dirección de la empresa no exime al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. de tomar las medidas a su alcance para proteger a la persona denunciante (mediante la comunicación a la empresa responsable de la persona acosadora para proceda a solventar la situación y sancionar, si procede, a la persona acosadora).

Mediante el presente documento se establece el procedimiento para poner en conocimiento de la empresa quejas o denuncias por acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género que pudieran producirse, así como para la investigación, resolución y seguimiento de las mismas garantizando los derechos de las partes, la agilidad del proceso y la difusión del presente protocolo.



Principios rectores y garantías del procedimiento (anexo II 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):

"– 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 determinen para cada parte del proceso y que constan en el 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 rodeen 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 la empresa 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".

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplica a las personas que prestan servicios para EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. independientemente del tipo de relación contractual que ostenten o vínculo jurídico que las una a la empresa (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.), siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, así como a quienes solicitan un puesto de trabajo y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.).

Sin embargo, en base a lo anterior ni el lugar ni el momento en el que pudiera producirse la conducta constitutiva de acoso debe ser concluyente para descartar la posibilidad de la empresa de actuar frente a ella. Además, el hecho de que la persona acosadora no esté bajo el poder dirección de la empresa no exime a EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. de tomar las medidas a su alcance para proteger a la persona denunciante (mediante la comunicación a la empresa responsable de la persona acosadora para proceda a solventar la situación y sancionar, si procede, a la persona acosadora).

4. DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Se exponen a continuación algunos ejemplos constitutivos conductas prohibidas, sin perjuicio de que puedan existir otras igualmente inapropiadas y prohibidas (además de lo recogido en el apartado 3 del presente documento):

- Comentarios o conductas discriminatorias o intimidantes por razón de la orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.
- Burlas sobre la apariencia por razón de la orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.
- Ridiculizar a una persona o infravalorar sus competencias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.
- Dirigirse a una persona transexual haciendo uso, de forma intencionada y maliciosamente, del género femenino o masculino según el caso.

No son constitutivos de acoso los conflictos y desacuerdos puntuales, la comunicación ineficaz, una elevada carga de trabajo, una organización deficiente o la aplicación de los procedimientos disciplinarios que correspondan en atención a hechos o conductas sancionables, entre otros ejemplos.

5. MEDIDAS

La empresa difundirá entre la plantilla las medidas para la igualdad de las personas LGTBI que incluyen el presente protocolo de actuación frente al acoso. EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. podrá además llevar a cabo acciones de información, sensibilización y formación en la materia.

El personal que desarrolle funciones de dirección o gestión de personas o equipos mantendrá una actitud de alerta, por si las personas a su cargo podrían estar sufriendo acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. De ser así, lo pondrán en conocimiento de la empresa. Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

La empresa se compromete con la prevención del acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, con la investigación y resolución de quejas o denuncias que pueda producirse en la materia y con el seguimiento de las medidas adoptadas para ello, asegurándose de implementar cuantas mejoras sean necesarias para perfeccionar los procedimientos de actuación cuando fuese preciso.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Presentación denuncia o queja

1

Reunión de la comisión instructora de Protocolo de Acoso

Plazo máximo: 5 días laborables desde la recepción de la denuncia o queja

2

Fase Preliminar (potestativa)

Plazo máximo: 7 días laborables

3

Expediente Informativo

Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables a otros 3

4

Resolución del expediente

Plazo máximo: 3 días laborables

5

Seguimiento

Plazo máximo: 30 días naturales



a. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género que está formada por tres personas, cada una de las áreas de igualdad, formación y recursos humanos, respectivamente.

- Asesor/a jurídico/a del Centro Municipal de Información a la Mujer o persona en quien delegue
- Técnico/a de PRL o persona en quien delegue.
- Jefe de servicio de Personal y Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- Psicólogo/a del área de servicios sociales nombrado por el Jefe de Servicio de dicho recurso.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titular delegará en la persona en quien estos deleguen.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.



b. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÚBEDA el/la jefe/a de servicio de Personal y Recursos humanos es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso esta se efectuará directamente al jefe de servicio de Personal y Recursos Humanos,

que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. En los siguientes enlaces web:

- Acceso a toda la documentación: <https://transparencia.ayuntamientodeubeda.com/2025/12/17/igualdad-centro-de-informacion-a-la-mujer/>
- Acceso a la solicitud de queja o denuncia: <https://sede.ubeda.es/eAdmin/Registrar.do?action=infoTramite&tipoReg=85>

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de violencia y/o acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

c. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.



Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. 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, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. 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.

d. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo. Para el desarrollo de dicho expediente, la comisión nombrará una persona instructora entre sus miembros, que dirigirá el proceso y llevará a cabo su labor asistida por las/los miembros de la comisión instructora. Sin perjuicio de lo anterior, la comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.



Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría de sus miembros.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la/el denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.



Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

e. La resolución del expediente de acoso

La resolución del expediente de acoso se realizará por la dirección de la empresa en el plazo de 3 días laborables desde la recepción del informe de conclusiones de la comisión instructora. La dirección del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. tomará en consideración las conclusiones y propuestas realizadas por la comisión instructora en dicho informe. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona afectada, a la persona denunciada, a la comisión instructora, a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En dichas comunicaciones se deberá garantizar la confidencialidad y la protección de los datos personales (se utilizarán los códigos numéricos asignados a las partes). Todas las personas que reciban la comunicación deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Una vez recibido el informe de la comisión instructora, la dirección del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA. procederá a:

- a) El archivo de la queja o de la denuncia cuando no haya evidencias de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género mediante acta.
- b) Adoptar las medidas necesarias para el cese de la situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, así como aquellas de carácter preventivo para evitar que se repita, la apertura del expediente sancionador a la persona acosadora y la protección de la seguridad y la salud de la víctima. Para ello, tendrá en cuenta las propuestas de la comisión instructora. La empresa sancionará a la persona agresora según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación en materia de infracciones y sanciones o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores o normativa relativa al funcionariado pertinente, si procede, a partir de las conclusiones de la investigación (ejemplo de posibles sanciones: traslado, desplazamiento, cambio de puesto de trabajo, de jornada o de ubicación, suspensión de empleo y sueldo, limitación temporal para ascender, despido disciplinario). Salvo que la sanción sea el despido disciplinario, la empresa deberá mantenerse vigilante respecto de la persona acosadora para evitar que la situación se repita con la misma o con otra persona. Medidas que pueden ser adoptadas:

:

- a. Separar físicamente a la persona agresora de la persona afectada. Por ejemplo, puede efectuarse un cambio de puesto, de turno, de horario..., pero sin que sea la víctima afectada la obligada a asumir dichos cambios. Cualquier modificación de las condiciones laborales que afecten a la persona acosada deben ir dirigidas a promover su recuperación y siempre deben ser aceptadas libremente por ésta.
- b. Ofrecer apoyo psicológico a la persona acosada. Además, si la persona acosada hubiese permanecido en una larga situación de incapacidad temporal a consecuencia de la situación de acoso, la empresa podrá promover su formación y/o su reciclaje profesional.
- c. Revisión o actualización, en su caso, de la evaluación de los riesgos psicosociales pudiendo realizar además acciones dirigidas a toda la plantilla para la actualización de la formación y sensibilización frente a la violencia y/o el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

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

f. Seguimiento

El seguimiento se realizará por la comisión instructora en un plazo no superior a treinta días naturales desde la resolución del expediente. Para ello, dicha comisión analizará el cumplimiento de la decisión adoptada por la empresa en relación con la denuncia o queja y el impacto de las medidas adoptadas sobre la situación de violencia o acoso. Con esa información la comisión instructora redactará un informe con las actuaciones realizadas para efectuar el seguimiento y las conclusiones obtenidas. En caso de que los hechos que motivaron la apertura del procedimiento no hayan cesado se indicará además la propuesta de medidas a adoptar. A dicho informe tendrán acceso la dirección de la empresa, la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y la persona responsable de prevención de riesgos laborales (garantizando, como en el resto del procedimiento, la confidencialidad de las partes afectadas).



VIGENCIA. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO. ENTRADA EN VIGOR

El protocolo tiene, como en resto de medidas, vigencia indefinida, pero deberá revisarse, adecuarse y evaluarse, en su caso, en los plazos y supuestos que pudiese establecer el convenio colectivo de aplicación, cuando la dirección de la empresa lo considere necesario y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, 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.

Como las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de la forma que habitualmente se realicen las comunicaciones a la plantilla.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario por comportamientos contrarios a la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras será sancionado de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación o por la normativa laboral o del funcionariado aplicable en cada caso.



MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Puesto:
- Tipo contrato / Vinculación laboral:
- Teléfono:
- Email:
- Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

- Nombre y apellidos:
- Grupo / categoría profesional o puesto:
- Centro de trabajo:
- Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

- En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.).



V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de prevención y actuación frente a la violencia y/o el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente a la violencia y/o el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género en la empresa EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA.