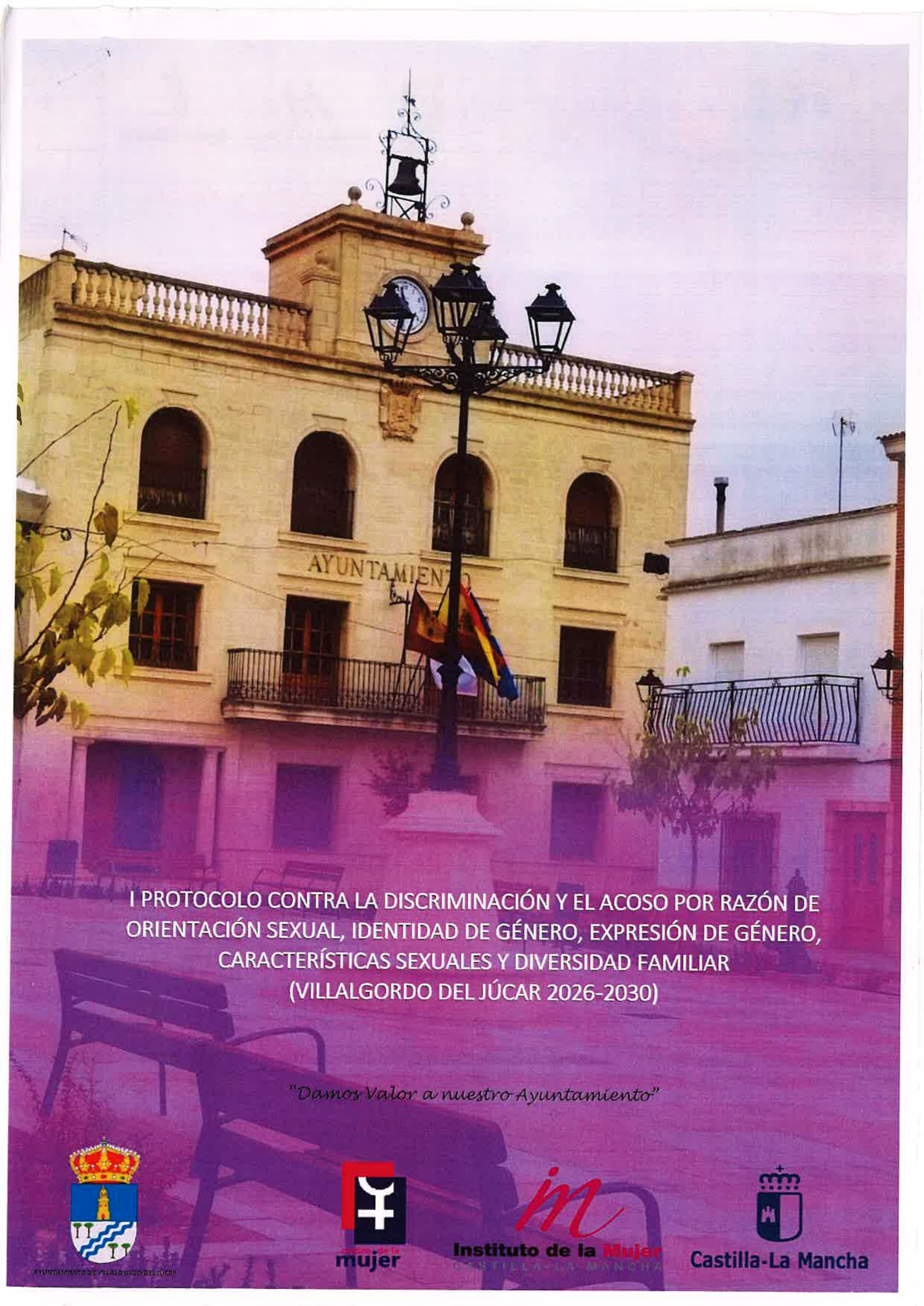

I PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR (VILLALGORDO DEL JÚCAR 2026-2030)

"Damos Valor a nuestro Ayuntamiento"

AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

MEDIDAS Y 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 VILLALGORDO DEL JÚCAR

VILLALGORDO DEL JÚCAR, 17 de marzo 2026

Autoría: Comisión Negociadora Plan Igualdad.
Asistencia técnica: Consultora en Igualdad y Género.

Carmen Oliver
Consultora de Igualdad y Género

PROYECTO SUBVENCIONADO POR EL INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA LA MANCHA

ÍNDICE

1 COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO....04

2 FUNDAMENTACIÓN....06

3 MARCO NORMATIVO....08

4 GLOSARIO DE TÉRMINOS....13

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN....17

6 PRINCIPIOS RECTORES....17

7 COMISIÓN ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN....18

8 PROCEDIMIENTO....20

8.1 Constitución Comisión Tramitadora....20

8.2 Inicio del procedimiento....22

8.3 Fases....23

9 APROBACIÓN Y FIRMA....26

10 ANEXOS....28

I. Solicitud de inicio del procedimiento de actuación....29

II. Modelo de consentimiento....30

III. Modelo de acta de constitución de la comisión....30

IV. Modelo de informe de conclusiones....31

V. Medidas contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar....32

VI. Normativa....36

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR (ALBACETE) EN LA GESTIÓN DE PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

El Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar, en el marco de sus competencias como administración pública y entidad empleadora, manifiesta su compromiso firme con la garantía del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de todas las personas, así como con la protección efectiva frente a cualquier conducta que pueda constituir discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar

Con esta iniciativa, reafirma su compromiso con la defensa de los derechos fundamentales, la igualdad de trato y el respeto a la diversidad de todas las personas. Como administración pública y entidad empleadora, asumimos la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación o acoso.

El Ayuntamiento adopta el presente Protocolo de prevención y actuación frente a la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, en cumplimiento de la normativa vigente, en particular 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, así como del **Real Decreto 1026/2024**, que desarrolla medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este marco normativo, adopta el presente protocolo como instrumento de prevención, detección y actuación frente a posibles situaciones de discriminación o acoso por motivos relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

A través de este protocolo, el Ayuntamiento se compromete a:

- Garantizar un entorno laboral basado en el respeto a la diversidad, la igualdad de trato y la dignidad de todas las personas.
- Establecer procedimientos claros y eficaces para la prevención, identificación y actuación ante conductas discriminatorias o de acoso.
- Promover acciones de sensibilización, información y formación dirigidas al personal municipal con el fin de fomentar una cultura organizativa respetuosa con la diversidad sexual, de género y familiar.
- Garantizar la protección de las personas que pudieran verse afectadas por situaciones de discriminación o acoso, asegurando la confidencialidad, la imparcialidad y la diligencia en la tramitación de las denuncias o reclamaciones que pudieran presentarse.

El ámbito de aplicación de este protocolo se extiende a todo el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar, con independencia de la naturaleza jurídica de su relación laboral o administrativa, incluyendo personal funcionario, laboral, temporal o eventual. Igualmente será de aplicación al personal de empresas externas que presten servicios en dependencias municipales, así como a personas en formación, estudiantes en prácticas o personas voluntarias que desarrollen actividades en el ámbito organizativo municipal.

Asimismo, el Ayuntamiento se compromete a garantizar la adecuada difusión del presente protocolo entre todo el personal y a velar por su cumplimiento efectivo, incorporando las medidas necesarias para prevenir conductas discriminatorias, promover buenas prácticas y garantizar la adecuada gestión de las situaciones que pudieran producirse.

Mediante la aprobación e implantación de este protocolo, el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar reafirma su voluntad de actuar de forma proactiva en la promoción de la igualdad y la diversidad, contribuyendo a la construcción de un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación.

En la localidad de Villalgordo del Júcar, Albacete a 17 de marzo de 2026

José Luis Martínez Cano
Alcalde-Presidenta Ayuntamiento Villalgordo del Júcar

2. FUNDAMENTACIÓN

El Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar, en el ejercicio de sus competencias como administración pública empleadora y en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación recogidos en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, adopta el presente Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas que prestan servicios en la organización municipal sigue impulsando su compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva, el respeto a la diversidad y la garantía de entornos laborales seguros y libres de cualquier forma de violencia o discriminación.

Estas medidas se han acordado en el marco del diálogo social y ha sido objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras del Ayuntamiento, reafirmando así la importancia de la participación y la corresponsabilidad en la construcción de una administración pública más justa, inclusiva y respetuosa con los derechos fundamentales.

Las medidas aprobadas se enmarcan en la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, así como a la obligación de las administraciones públicas de prevenir y actuar frente a cualquier conducta que suponga discriminación o acoso por motivos relacionados con la diversidad sexual, de género o familiar.

No obstante, el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar entiende este protocolo no solo como una exigencia normativa, sino también como una oportunidad para reforzar sus valores institucionales y consolidar una cultura organizativa basada en el respeto, la dignidad y la convivencia.

En este sentido, el presente protocolo pretende establecer medidas claras de prevención, sensibilización y actuación frente a posibles situaciones de discriminación o acoso, garantizando mecanismos eficaces de protección para las personas afectadas y promoviendo un entorno de trabajo donde todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones de igualdad, seguridad y respeto.

El Ayuntamiento reafirma su voluntad de avanzar hacia la creación y consolidación de espacios laborales libres de cualquier forma de violencia o discriminación, contribuyendo activamente a la construcción de una sociedad más igualitaria, diversa y respetuosa con los derechos humanos.

Con esta iniciativa pretende cumplir la legislación vigente implementando políticas de igualdad en el ámbito laboral, pero ante todo pretende dar valor añadido a su Ayuntamiento, garantizando los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Ayuntamiento se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026,/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medias para la igualad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establecen que las medidas han de ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Con la aprobación del Protocolo y medidas específicas para garantizar los derechos de las personas LGTBI, el Ayuntamiento pone en marcha medidas que serán incorporadas en su momento junto a las que se acuerden con la negociación y aprobación del Convenio Colectivo de aplicación al sus trabajadoras y trabajadores.

Tanto las medias como el Protocolo de actuación y prevención ante el acoso a personas LGTBI, han sido negociadas con la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento y con la representación de los sindicatos representativos del personal funcionario..

Las medidas han sido negociadas con la representación de las personas trabajadoras en el marco de la comisión negociadora del I Plan de Igualdad para las y los trabajadores del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar. Con el objetivo de que el Ayuntamiento Implementase medias y protocolo LGTBI, tanto el Ayuntamiento como la representación de las y los trabajadores acordaron negociar en dicha comisión, como punto diferente del Plan de Igualdad dichas medidas, en el seno de esta se aprobó la constitución de la Comisión Tramitadora.

También se acordó que en el momento en que se negocie el Convenio Colectivo se incluirán estas medidas en el mismo, como establecen tanto la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026,/2024 de 8 de octubre.

Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantía de los derechos de las personas LGTBI establece en su artículo 14 sobre igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral que:

"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.

d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.

h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley".

En el marco de las políticas públicas orientadas a garantizar la igualdad real y efectiva, el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar presenta este Plan LGTBI como una herramienta estratégica para promover los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) en nuestro municipio. Este documento se fundamenta en la legislación vigente, incluyendo la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el Real Decreto 1026/2024, y la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha.

El Plan tiene como objetivo principal erradicar cualquier forma de discriminación y garantizar que todas las personas puedan vivir su orientación sexual, identidad de género y expresión de género con plena libertad y dignidad. En línea con la Ley 4/2023, se busca consolidar un entorno inclusivo que valore la diversidad como un activo social, promoviendo la cohesión y el respeto mutuo. Asimismo, el Real Decreto 1026/2024 refuerza la implementación de medidas específicas en el ámbito laboral y social, mientras que la Ley 5/2022 establece un marco normativo regional que impulsa la adopción de políticas públicas inclusivas en Castilla-La Mancha.

3. MARCO NORMATIVO

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales recogidos en la **Constitución Española.**

El artículo 9.2. dicta que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10. fija la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad.

El artículo 14. sitúa que 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.

El artículo 15. recoge que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes.

La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación introduce en su articulado lo siguiente:

- **En el art. 2.1** reconoce expresamente que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.
- **En el art. 4.3** establece que el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras causas, por orientación, identidad y/o expresión de género, 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.
- **En el art. 6**, define conceptos como la discriminación directa, indirecta, medidas de acción positiva, protección frente a represalias o el acoso discriminatorio; y se ocupa de aclarar términos como discriminación por asociación, la discriminación por error o la discriminación interseccional.
- **En el art. 30** reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o la parte interesada alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece:

- En **el art. 4.2.C**, el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas.
- El **art. 4.2.E**, el respeto a la intimidad y a la consideración de dignidad y protección frente al acoso por motivo de orientación sexual, identidad y expresión de género.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

- En su **art. 14.1,** establece como derecho individual la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- En el **art. 53,** señala entre los principios éticos 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 sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El **art 95.2.B**, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales_en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales incluye que:

- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La misma Ley en su artículo 15. Principios de la acción preventiva, dicta:

- El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. Combatir los riesgos en su origen.

En el ámbito de la Unión Europea se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros:

Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo;

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, incluye la orientación sexual y la identidad de género como cuestiones a defender expresamente por parte de la representación legal de trabajadores y trabajadoras. En su artículo 13 que "los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta y mediante la investigación y el intercambio de buenas prácticas".

El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, ratificado por España en 2022 (en vigor desde el 25 de mayo de 2023), entiende la violencia en el mundo del trabajo como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico". Además, el convenio alude a las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro o lugar de trabajo (violencia interna) como aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios de este (violencia externa).

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) defendía en su artículo 2 los derechos y libertades de que goza toda persona "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género (2007) se aprobaron para garantizar que todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, pudieran "*realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento*" y, a tal fin, se apelaba a los Estados a garantizar los derechos humanos de las personas LGBTI.

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 tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

- En **su artículo 11.** Empleo público dicta que 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.

- En su **artículo 14.** Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral que las Administraciones Públicas donde se recoge que, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto, entre otros, los recogidos en su letra h): Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones Públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.
- El **Artículo 15.1.** Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, dicta:

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.

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

Código Penal

- **Artículo 22**, De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, punto 4: Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca.

  Título XXI. Delitos contra la Constitución, Capítulo IV. Delitos relativos al ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas, Artículo 510:

  - Los que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su

sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía, serán castigados con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses

Serán castigados con la misma pena los que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, difundieren informaciones injuriosas sobre grupos o asociaciones en relación a su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, prevé la obligación de las administraciones públicas, de promover condiciones de trabajo que eviten los atentados contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, siendo obligatorio arbitrar en ambos contextos procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esas conductas (art. 13.1). Asimismo, obliga a las administraciones públicas a llevar a cabo campañas institucionales de prevención de información, completadas por medidas de prevención de las violencias sexuales en el ámbito digital (arts. 9 y 10).

Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha tiene por *objeto la consolidación y ampliación de los derechos de personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o trans e intersexuales, y la adopción de medidas concretas mediante la puesta en marcha de políticas públicas que garanticen el libre desarrollo de la personalidad, evitando situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Castilla-La Mancha se pueda vivir la diversidad sexual en plena libertad.*

- ***Artículo 43.*** *Derecho a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo.*

1. La consejería competente en materia de empleo tendrá en cuenta, en sus políticas públicas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

2. Se impulsará, a través de los agentes sociales, la inclusión de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI en los convenios colectivos, así como procedimientos para dar cauce a las denuncias por acoso.

- ***Artículo 45****. Acciones en el ámbito empresarial.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha impulsará la adopción, por parte de las empresas, de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

2. Asimismo, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

Con la aprobación y entrada en vigor de la Ley 4/2023 se producen las siguientes modificaciones, entre otras, en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público:

En el Estatuto de los Trabajadores, la letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos: «c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen

racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

En el Estatuto Básico del Empleado Público, las letras h) e i) del artículo 14 quedan redactadas en los siguientes términos: «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.»

Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

La ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales en su artículo 14 refiere a la protección frente a los riesgos laborales y la obligatoriedad de la prevención y evaluaciones de estos riesgos.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8);

4 .GLOSARIO DE TÉRMINOS

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga comparable, por razón de diversidad sexo-afectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja particular respecto de personas que no lo son por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género o características sexuales.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivos de diversidad sexo-afectiva, de identidad de género, familiar o por características sexuales, una persona sufre conjuntamente discriminación, violencia o acoso por otros motivos, como puede ser la pertenencia a la diversidad étnica,

religiosa, funcional, personas neurodivergentes o personas migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI+.

DISCRIMINACIÓN POR ERROR

Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por motivos de diversidad sexo-afectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Un estereotipo es un conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura acerca de los atributos o características que supuestamente posee un grupo social y, por tanto, construcciones mentales basadas en la idea preconcebida e inexacta de cómo son, cómo se comportan mujeres y hombres en una sociedad determinada.

FAMILIA LGTBI+:

Aquella en la que una o más de sus personas integrantes son personas LGTBI+.

VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA

Maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales y más que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

ORDEN DE DISCRIMINAR

Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, comunicación, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

ACOSO VERTICAL DESCENDENTE

Aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

ACOSO VERTICAL ASCENDENTE

Aquel donde la persona autora se encuentra subordinada jerárquicamente a la víctima.

ACOSO HORIZONTAL

Aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica.

SEXO BIOLÓGICO

Sexo asignado al nacer basado en unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas.

IDENTIDAD DE GÉNERO Y SEXUAL

Vivencia interna e individual del sexo o del género tal y como cada persona la siente y autodefine.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Modo en que una persona comunica su identidad de género a través de conductas, manera de vestir, peinado, voz, características personales, intereses o afinidades.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

ROL DE GÉNERO

Son las expectativas de comportamientos que han de desempeñar cada género en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas devestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer o género masculino o femenino, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona.

ANDROCENTRISMO

Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico a la masculinidad.

HETEROSEXISMO O HETERONORMATIVIDAD

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la marcada por la heterosexualidad, es decir, todas las personas deben ser heterosexuales.

CISEXISMO O CISNORMATIVIDAD

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la marcada por la cisexualidad, es decir, todas las personas deben ser cisexuales.

CISHETEROSEXISMO O CISHETERONORMATIVIDAD

Pensamiento que da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la marcada por la cishetero-sexualidad, es decir, todas las personas deben ser cishetero- sexuales.

LGTBI+

Es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales y Más.

HOMOSEXUALIDAD: Es la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo. Heterosexualidad: Es la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

BISEXUALIDAD: Es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad.

PANSEXUALIDAD: Orientación sexual hacia las personas, independientemente de su sexo o identidad de género.

GAY: Hombre homosexual

LESBIANA: Mujer homosexual.

PERSONA TRANS: Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.

INTERSEXUAL: Persona nacida 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.

ASEXUALIDAD: Orientación sexual que se define como falta de atracción sexual, emocional o romántica o en algún grado o en determinadas situaciones hacia otras personas. No debe confundirse la asexualidad con la abstinencia sexual y el celibato.

ARROMANTICISMO: Las personas arrománticas experimentan poca o ninguna atracción romántica hacia otras personas.

DEMISEXUALIDAD: Las personas demisexuales sólo experimentan atracción sexual cuando existe una conexión emocional previa.

GRISEXUALIDAD: LAS personas grisexuales experimentan atracción sexual hacia otras personas sólo bajo circunstancias limitadas o específicas.

QUEER: Término con el que se definen algunas personas cuyas identidades no se vinculan al binarismo de género, heteronormatividad u otros conceptos sociales, teóricos y culturales relacionados con la identidad sexual y de género, además de otras consideraciones más amplias.

BINARISMO DE GÉNERO

El binarismo de género señala las características propias e intrínsecas del género masculino y el femenino, excluyendo la existencia de características no masculinas ni femeninas, dando a entender que todo rasgo físico humano puede ser medido como masculino o femenino.

NO BINARISMO

Personas cuya identidad de género se halla fuera del binarismo de género.

PERSONA CIS

Es aquella persona en la que su identidad de género coincide con el género asignado al nacer.

AFIRMACIÓN DE GÉNERO

Procedimientos mediante los que la persona afirma su identidad sexual o de género.

PLUMOFOBIA

Rechazo y discriminación hacia las personas, en especial hacia los hombres, cuya expresión de género no se percibe como la esperada conforme a roles sociales y estereotipos de género.

SEROFOBIA

Aversión, rechazo y discriminación hacia las personas que viven con VIH.

ACOSO LABORAL

La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo suponiendo un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

El C-190 define en su artículo primero la violencia y el acoso en el trabajo como aquellos comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar, un daño físico psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, definidos también en el mismo artículo como aquellos comportamientos inaceptables que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

MOBBING : coso laboral

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

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en el Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en el Ayuntamiento durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y, también, en las que se realicen a través

de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Asimismo, el Ayuntamiento velará y extenderá a las empresas, entidades y asociaciones que liciten, contraten, subcontraten, concierten o concilien con ella el cumplimiento de los principios recogidos en este protocolo y valorará positivamente que las mismas cuenten con protocolos propios o asuman el de la propia Administración contra la discriminación y el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

6. PRINCIPIOS RECTORES

- 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 constarán 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.

7 COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Para la constitución de 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) deben determinarse cuántas personas la componen. A este efecto, se tendrá en consideración lo siguiente:

Las medidas han sido negociadas con la representación de las personas trabajadoras en el marco de la comisión negociadora del I Plan de Igualdad para las y los trabajadores del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar. Con el objetivo de que el Ayuntamiento Implementase medias y protocolo LGTBI, tanto el Ayuntamiento como la representación de las y los trabajadores acordaron negociar en dicha comisión, como punto diferente del Plan de Igualdad dichas medidas, en el seno de la misma se aprobó la constitución de la Comisión Tramitadora.

También se acordó que en el momento en que se negocie el Convenio Colectivo se incluirán estas medidas en el mismo, como establece tanto la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026,/2024 de 8 de octubre

INCOMPATIBILIDADES

Serán consideradas en situación de incompatibilidad, en cualquier momento del procedimiento, cualquier persona integrante de la Comisión si le une con la persona denunciada o denunciante una relación de parentesco por afinidad o por consanguinidad, amistad o enemistad o que estuviera adscrita en el mismo departamento o área donde prestan sus servicios. Dicha situación podrá ser alegada por cualquiera de las personas que intervienen en el proceso. En ese caso, será sustituida por la persona suplente.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, en cualquier momento del procedimiento, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

La Comisión debe determinar los canales que se podrán utilizar para la presentación de las comunicaciones o denuncias de discriminación o acoso correspondientes al protocolo.

La Comisión establecerá los plazos máximos de resolución de cada una de las fases del procedimiento, teniendo en cuenta que la duración máxima de todo el proceso abierto desde la activación del Protocolo, con la recepción de la denuncia/comunicación, la investigación, y resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales. El plazo máximo recomendado desde la recepción de la comunicación/denuncia y la convocatoria de la Comisión será de tres días laborales.

Este procedimiento se iniciará una vez que la Comisión reciba un escrito de denuncia/comunicación en el que conste el nombre y apellidos de la persona denunciante o afectada (si no coincide con los de la persona denunciante), así como los de la persona denunciada.

La Comisión informará a la persona afectada y a la persona denunciada sobre sus derechos, el contenido del protocolo y el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la comunicación/denuncia.

Debe disponer por parte de la Administración Pública/Sector Público de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro de trabajo, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

Determinará qué personas deben ser entrevistadas y llevará a cabo las entrevistas, recabando del consentimiento expreso. Asimismo, la Comisión determinará las pruebas que se realizarán y establecerá el procedimiento para su obtención.

Advertirá a las personas entrevistadas del carácter reservado y confidencial de la información, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión.

Elaborará un informe de conclusiones y, en su caso, una proposición de las acciones correctoras y disciplinarias oportunas.

Supervisará la imposición y el cumplimiento efectivo de las medidas y sanciones como consecuencia de los casos probados de acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Realizará un seguimiento anual del conjunto de sus actuaciones para asegurar la eficacia del protocolo y funcionamiento interno y adaptarlo o realizar modificaciones, si considera oportuno velará porque todo el proceso se desarrolle con las garantías comprendidas en este protocolo.

Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Funciones de la Secretaría de la Comisión

- Recibir, a través de los canales establecidos, las comunicaciones o denuncias de discriminación por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar correspondientes. No obstante, si la comunicación o denuncia la recibe cualquier otra persona miembro de la Comisión, esta lo trasladará a través del cauce establecido para la valoración del inicio del expediente.
- Convocar a la Comisión dentro del plazo establecido, recomendado de tres días laborales, una vez recibida la comunicación o denuncia.
- Redactar actas de todas las reuniones que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas serán firmadas por las personas intervinientes una vez revisado el contenido de las misma.
- Custodiar toda la documentación generada y recabada durante cada una de las fases y en la totalidad del procedimiento.

DEFINICIÓN DE PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO

- La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de discriminación o acoso.
- La persona que presenta la denuncia/comunicación, que puede ser la víctima, u otra que ha tenido conocimiento de los hechos.
- La persona denunciada por acoso o discriminación es la persona que presuntamente ha cometido el acoso. Las personas que dan testimonio.
- Las personas miembros de la Comisión.
- La Dirección, Departamento de Personal, Recursos Humanos o la responsabilidad correspondiente de la Administración Pública/Sector Público encargada de adoptar las medidas mencionadas.
- La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) que formen parte de la Comisión.

8 PROCEDIMIENTO

8.1 .CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN TRAMITADORA DEL PROCEDIMIENTO

Será requisito para formar parte de esta Comisión, tanto de titulares como suplentes, 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.

En el caso de que la vinculación laboral de la persona que presuntamente ejerce la situación de acoso o discriminación comunicada o denunciada se corresponda con una Administración Pública/Sector Público o empresa diferente a la Administración Pública/Sector Público vinculada a la persona víctima, la Comisión debe ponerse en contacto con la primera para que pueda integrarse como miembro de esta.

Las horas totales destinadas por parte de las personan miembros de la RLPT a la Comisión en cualquiera de sus aspectos (reuniones previas, convocatorias, entrevistas, procedimiento, etc...) no computarán como horas consumidas del crédito horario sindical.

Se constituye una **COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE SEGUIMIENTO** para casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Está formada por tres trabajadoras/es y con los perfiles profesionales que se señalan y en este orden:

- Alcaldía Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar o Concejalía en quien delegue.
- Secretaría del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar (funcionario/a administración local con habilitación nacional.
- Responsable área jurídica centro de la mujer de Tarazona de La Mancha.
- Responsable área psicológica centro de la mujer Tarazona de La Mancha.
- Responsable área social centro de la Mujer Tarazona de La Mancha.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares.

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 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación 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, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

Las denuncias, reclamaciones 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.

Cuando de la denuncia planteada, la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Alcaldía, o Concejalía de recursos humanos en quien delegue, la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

8.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

En nombre del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar la persona que ostenta el área jurídica del Centro de la Mujer de Tarazona de La Mancha es la persona encargada de recoger y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Una vez recogida una denuncia, convocará a la comisión tramitadora, donde se decidirá si el caso se tramita conjuntamente por las y los profesionales del centro de la mujer, o se asigna a un solo profesional la tramitación del expediente.

La denuncia podrá dirigirse a la cuenta de correo:

La denuncia podrá dirigirse a la cuenta de correo: protocolo.lgtbivillalgordo@dipualba.es a la que solo tendrá acceso la persona responsable de la secretaría.

Una vez recogida la denuncia convocará al resto de las personas que conforman la Comisión técnica tramitadora encargaran de tramitar el procedimiento hasta su finalización. En la comisión se decidirá por mayoría simple, si la tramitación del expediente se asigna a uno de los tres profesionales del centro de la mujer, o se tramita de forma conjunta por el equipo.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, 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 y el Ayuntamiento garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, habilita la cuenta de correo a la que solo tendrán acceso protocolo.lgtbivillalgordo@dipualba.es la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, 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.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección La Alcaldía y de las demás personas que integran la comisión instructora técnica.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras del Ayuntamiento el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión técnica apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Alcaldía o Concejalía de recursos humanos en quien delegue, la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

8.3 FASES

FASE 1. COMUNICACIÓN DE LA DENUNCIA Y ASESORAMIENTO

Las personas que pueden formular la denuncia o comunicación por el medio y canales que se hayan determinado previamente por la Comisión son:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior. Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo en el momento de presentar la solicitud de intervención o posteriormente a petición de la Comisión. No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta el consentimiento por parte de la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de discriminación y el acoso.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación (denunciante y denunciada) podrán ser acompañadas y asesoradas por las personas de su confianza, que puede ser una persona de la RLPT o una persona delegada de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra que ella decida. Asimismo, la RLPT puede acompañarse de una persona asesora.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso o discriminación, la Comisión debe solicitar a la Administración Pública/Sector Público la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

En ningún momento del procedimiento puede producirse un perjuicio o menoscabo de las condiciones salariales, las condiciones de trabajo o modificación sustancial de las mismas para la víctima.

FASE 2. INVESTIGACIÓN

La Comisión emitirá un informe vinculante, tras la realización de las entrevistas o de las pruebas que se determinen, en uno de los sentidos siguientes:

Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Se recomienda que el informe incluya la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas.

FASE 3. RESOLUCIÓN

En esta fase se aplicarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se instará la incoación de un expediente sancionador ante el Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR, se solicitará la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si hay evidencias de la existencia de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, la Comisión propondrá la adopción de las medidas adicionales siguientes:

Apoyo psicológico, jurídico y social a través del equipo interdisciplinar del Centro de La Mujer, a la persona acosada y a su familia.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.

Además, la Comisión informará a la persona afectada, en caso de que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común como consecuencia de acoso y que no se haya determinado antes, que puede solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo.

Se informará a la RLPT, garantizando los principios de protección de datos y confidencialidad, de la aplicación de medidas correctoras, de protección y de los expedientes sancionadores.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

FASE 4. SEGUIMIENTO

El personal técnico del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR de las áreas de igualdad y recursos humanos, mantendrá un seguimiento periódico de la aplicación de las medidas correctoras, dando traslado a la Comisión con la periodicidad que se acuerde por la RLPT y el Ayuntamiento.

9 APROBACION Y FIRMA

Reunidas en el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar todas las partes implicadas tanto en representación del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, como en representación legal de la plantilla, se aprueba por unanimidad: MEDIDAS Y 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 VILLALGORDO DEL JÚCAR

En Villalgordo Del Júcar a 17 de marzo de 2026

POR EL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR

Don José Luis Martínez Cano: Alcalde Villalgordo del Júcar.

Doña Guadalupe Rubio Picazo: Concejalía Igualdad.

Don Miguel Ángel Escobar Risueño: Concejalía Equipo de Gobierno.

POR LA PLANTILLA

Doña Ana María Piqueras Picazo: Delegada sindical CCOO (Personal Laboral con RLT)

Doña María José Tomás Ferrer-San Juan. UGT (Personal funcionario sin RLT)

Doña Ana María Ruiz Sánchez. CCOO (Personal funcionario sin RLT)

ASISTEN CON VOZ PERO SIN VOTO

Don José Manuel Toboso Jiménez: Secretario de la Comisión)
Don Pedro Antonio González Jiménez. Abogado Centro de la Mujer.
Doña Carmen Oliver Jaquero. Consultora en Igualad y Género.

ANEXO:

I. 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 LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS/SECTORES PÚBLICOS .

II. MODELO DE CONSENTIMIENTO .

III. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACT ERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR .

IV MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES .

VI MEDIDAS 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 VILLALGORDO DEL JÚCAR..

ANEXO I

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 LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS/SECTORES PÚBLICOS

A la atención de la Secretaría de la Comisión. Solicitante (marcar la que corresponda)

Persona afectada

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

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vinculo laboral / Categoría profesional

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

Apellidos / Nombre / DNI / Vías de contacto / Puesto y centro de trabajo / Localidad y provincia / Vinculo laboral / Categoría profesional

Datos del incidente

Fecha / Lugar del incidente / Descripción / Personas implicadas / Personas que pueden dar testimonio / Pruebas aportadas

Firma, lugar y fecha de presentación del comunicado/denuncia

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

ANEXO II.

MODELO DE CONSENTIMIENTO

La persona da su consentimiento a _____ 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 VILLALGORDO DEL JÚCAR.

ANEXO III

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Se constituye la Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la Administración Pública/Sector Público: .

Esta Comisión está formada por un total de personas; por la parte de la RLPT:

POR LA PARTE DEL AYUNTAMIENTO:

POR LA PARTE DE LA REPRESENTACION.....

Esta Comisión se reúne a fecha , en _____, de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en el ámbito de la Administración Pública/Sector Púbico , cumpliendo con los principios y garantías, el procedimiento, plazos, tareas y funciones descritos en el mismo.

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión.

ANEXO IV

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión de atención a la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR; compuesta por

-
-

. Siguiendo el protocolo contra la discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación en el Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR , y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe:

. (...)

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión2

ANEXO V

MEDIDAS 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 VILLALGORDO DEL JÚCAR.

De conformidad con el artículo 8.3 del Real Decreto 1026,/2024 de 8 de octubre , las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

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.

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.

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.

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. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

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.

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.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR.

Tanto las medias como el Protocolo de actuación y prevención ante el acoso a personas LGTBI, han sido negociadas con la representación sindical del personal laboral del Ayuntamiento y con la representación de los sindicatos representativos del personal funcionario..

Las medidas han sido negociadas con la representación de las personas trabajadoras en el marco de la comisión negociadora del I Plan de Igualdad para las y los trabajadores del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR. Con el objetivo de que el Ayuntamiento Implementase medias y protocolo LGTBI, tanto el Ayuntamiento como la representación de las y los trabajadores acordaron negociar en dicha comisión, como punto diferente del Plan de Igualdad dichas medidas, en el seno de esta se aprobó la constitución de la Comisión Tramitadora.

También se acordó que en el momento en que se negocie y apruebe el Convenio Colectivo del Ayuntamiento, se procederá a la revisión de las mismas para incluirlas junto a otras que puedan ser objeto de negociación y acuerdo para su incorporación a dicho convenio, como establecen tanto la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026,/2024 de 8 de octubre

MEDIDAS 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 VILLALGORDO DEL JÚCAR.

1. El Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar hará público su compromiso por la no tolerancia ante ninguna forma de discriminación y acoso contra las personas LGTBI, además de realizar acciones de apoyo y respeto a la diversidad e incorporar medidas de acción positiva, así como acciones de sensibilización, información y formación.
2. Se llevarán a cabo acciones dirigidas a toda la plantilla, y miembros de La Corporación, para sensibilizar, formar, informar, prevenir y actuar contra la transfobia en cualquiera de sus manifestaciones.
3. Contará con personas sensibilizadas hacia las personas LTBI trans para comunicarse con la persona afectada por situaciones de transfobia.
4. Realizará actuaciones en la entidad para conmemorar todos los días significativos para el colectivo trans: día del Orgullo LGTBIQ+, Día Internacional contra la Transfobia, Día de la Memoria Trans, etc.
5. Utilizará un lenguaje y una imagen inclusiva en todos los documentos que se elaboren hacia las personas LGTBI .

6. Facilitará que las personas trans puedan utilizar su nombre elegido en el centro de trabajo y en los documentos y registros, aunque todavía no se haya producido el cambio registral de la mención del nombre en su documentación oficial, y asegurará que todas las personas se dirijan a ellas por dicho nombre.

7. Asimismo, facilitará a las personas trans la uniformidad que solicite acorde a su identidad.

8. Garantizará que las personas trans puedan utilizar el baño y vestuarios del sexo/género con el que se identifican;

9. El Ayuntamiento deberá velar y extender a las empresas, entidades y asociaciones que liciten, contraten, subcontraten, concierten o concilien con ella el cumplimiento de las medidas recogidas en este apartado y valorará positivamente que las mismas cuenten con medidas propias o asuman las presentadas en este documento para las personas trans.

10. Establecerá acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans o apoyarles en el desarrollo de sus fines.

11. Dará voz a las personas LGTBI y facilitará su participación en la elaboración y negociación de las medidas dirigidas a la eliminación de la transfobia.

12. Incluirá en las evaluaciones de prevención de riesgos psicosociales los relacionados con la discriminación o acoso por identidad de género.

13. Desarrollará las medidas contempladas en 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 LGTBIQ+, dirigidas al acceso al empleo a través de ofertas públicas de empleo y otros procedimientos de selección y provisión.

14. Deberá garantizar los derechos de las personas trabajadoras trans relacionados con sus parejas con independencia de su identidad de género y su orientación sexual en materia de permisos, seguros u otros que se establezcan. Asimismo, le serán de aplicación los permisos por filiación, las medidas por embarazo y cualquiera otra establecida en la empresa que evite perjuicios.

15. Evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades.

16. Las personas trans trabajadoras dispondrán de todos los permisos necesarios retribuidos para que pueda llevar a cabo el proceso de afirmación de género que considere, así como a las revisiones que tengan que realizar con posterioridad, sin que ello sea considerado en el cómputo de absentismo laboral. Si fuera necesario, se procederá a la adaptación de puesto, de funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género por ser el de mayor exposición y vulnerabilidad y, por lo tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia.

VI.NORMATIVA

1. NORMATIVA INTERNACIONAL

- **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**, especialmente artículos 1, 2 y 7, que establecen el principio de igualdad y la prohibición de discriminación.
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)**, artículos 2 y 26.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)**, artículo 2.
- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950)**, artículo 14 y Protocolo nº 12.
- **Principios de Yogyakarta (2006)** y **Principios de Yogyakarta +10 (2017)** sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

2. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)**
  - Artículo 21: prohibición de discriminación por orientación sexual.
  - Artículo 23: igualdad entre mujeres y hombres.
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**
  - Artículo 10: lucha contra la discriminación.
  - Artículo 19: adopción de medidas contra la discriminación.
- **Directiva 2000/78/CE**, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **Directiva (UE) 2019/1158**, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional.

3. NORMATIVA CONSTITUCIONAL Y ESTATAL

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- **Constitución Española de 1978**
  - Art. 1.1: valores superiores del ordenamiento jurídico (libertad, igualdad).
  - Art. 9.2: obligación de los poderes públicos de promover la igualdad real.
  - Art. 10: dignidad de la persona y libre desarrollo de la personalidad.
  - Art. 14: derecho a la igualdad y no discriminación.
  - Art. 18: derecho al honor y a la intimidad.
  - Art. 35: derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

LEGISLACIÓN ESTATAL

- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **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.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, por el que se aprueba el **Estatuto Básico del Empleado Público**.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, por el que se aprueba el **Estatuto de los Trabajadores**, especialmente art. 4 y 17 (no discriminación).
- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, que obliga a prevenir riesgos psicosociales y situaciones de acoso laboral.
- **Código Penal (Ley Orgánica 10/1995)**, en particular:
    - art. 510 (delitos de odio)
    - art. 173 (trato degradante).

4. NORMATIVA AUTONÓMICA DE CASTILLA-LA MANCHA

- **Ley 5/2022, de 6 de mayo**, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha, que establece medidas para garantizar la igualdad y evitar situaciones de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y diversidad familiar.
- **Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha**, que recoge el principio de igualdad y la obligación de los poderes públicos de promover la no discriminación.

5. NORMATIVA DE RÉGIMEN LOCAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- **Ley 7/1985, de 2 de abril**, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- **Real Decreto Legislativo 781/1986**, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- **Ley 39/2015**, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- **Ley 40/2015**, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6. NORMATIVA INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO

El presente protocolo se complementa con la normativa interna del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar, entre otras:

- Reglamento interno de personal o normativa de función pública local.
- Convenio colectivo o acuerdos laborales del personal municipal.
- Plan de igualdad municipal
- Código ético o de conducta del Ayuntamiento.
- Protocolos municipales de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

I PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, I DENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR (VILLALGORDO DEL JÚCAR 2026-2030)

"Damos Valor a nuestro Ayuntamiento"