

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE MARTOS (JAÉN)

**2026/1002** *Aprobación definitiva del Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.*

#### **Anuncio**

Don Emilio Torres Velasco, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Martos (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de enero de 2026, aprobó inicialmente el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ del Excmo. Ayuntamiento de Martos. Posteriormente fue objeto de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 31, de fecha 16 de febrero pasado, otorgando un plazo de diez días naturales desde la publicación para la presentación de reclamaciones y sugerencias, durante el cual no se ha presentado reclamación alguna, por lo tanto el acuerdo de aprobación inicial del protocolo antes indicado se eleva a aprobación definitiva. El texto íntegro del Protocolo referido es el que seguidamente se detalla:

#### **Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+.**

##### *1.- Compromiso.*

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso firme y expreso con la prevención, detección, actuación, resolución y, en su caso, sanción de cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia discriminatoria por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, incluida aquella que se produzca en el entorno digital.

Este compromiso constituye un requisito esencial para garantizar la dignidad, la integridad y la igualdad de trato y de oportunidades en todos los niveles de la organización, así como para asegurar que todas las personas que prestan servicios en el Ayuntamiento de Martos disfruten de un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de LGTBIfobia.

Mediante la adopción de este protocolo, el Ayuntamiento de Martos reafirma su compromiso con los principios de igualdad, diversidad y no discriminación, informando de su aplicación a la totalidad del personal que presta servicios en su organización, ya sea personal propio o procedente de otras entidades, así como a aquellas personas que, sin mantener una relación laboral directa, colaboran o desarrollan actividades en el ámbito municipal, incluidas personas en formación, en prácticas no laborales o que realizan labores de voluntariado.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo tienen la responsabilidad colectiva de contribuir a un entorno laboral libre de acoso y violencia. De

manera específica, quienes ejercen funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos deben actuar de forma diligente, preventiva y ejemplar, reaccionando ante cualquier conducta contraria a lo dispuesto en este protocolo y comunicándola por los cauces establecidos.

El Ayuntamiento de Martos se compromete a dar a conocer la existencia y el contenido del presente protocolo a las empresas y entidades con las que mantenga relaciones contractuales o de colaboración, tanto cuando su personal se desplace a otros centros de trabajo como cuando personal externo preste servicios en dependencias municipales, incorporando la obligación de cumplimiento del protocolo en los contratos que se suscriban.

Cuando la presunta persona agresora no se encuentre bajo el poder de dirección del Ayuntamiento de Martos y, por tanto, no sea posible aplicar el procedimiento en su totalidad, la institución se dirigirá a la entidad o empresa competente para que adopte las medidas oportunas y, en su caso, imponga las sanciones correspondientes, advirtiendo de que la falta de actuación podrá dar lugar a la extinción de la relación contractual.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBI.

El protocolo será de aplicación a las situaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en el lugar de trabajo (inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo); en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso); en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora o en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable.

La importancia del respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Las partes firmantes se comprometen a investigar con diligencia todas las denuncias que se presenten al amparo de este protocolo.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta cuya naturaleza sea constitutiva de acoso por motivo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, que será considerada como falta de acuerdo al régimen de sanciones establecido en el marco normativo de referencia.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso, especialmente aquel que se produzca por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

En efecto, el Ayuntamiento de Martos al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver disciplinariamente según proceda en cada caso.

### 2.- Objeto.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

Este protocolo tiene como objetivo principal prevenir y erradicar cualquier tipo de conducta discriminatoria y de acoso que pueda poner en riesgo la dignidad y el libre desarrollo de la actividad laboral de las personas LGTBI+ en el entorno de trabajo y establecer un mecanismo claro y efectivo para actuar de forma integral ante cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

El compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión se materializa en este documento, que establece los mecanismos para garantizar un espacio laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Con este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en la organización. Este compromiso se basa en los valores sindicales de solidaridad, justicia social, igualdad, salud y seguridad en el trabajo, y en el compromiso firme por el avance y desarrollo de los derechos de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.

### 3.- Principios rectores y garantías del procedimiento.

*Principio de respeto a la dignidad personal:* Las actuaciones, procedimientos o trámites deben realizarse con la mayor prudencia y guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.

*Principio de confidencialidad y sigilo:* La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar

por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.

Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

*Principio de diligencia y celeridad:* Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes. La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 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.

*Escuchar a la víctima:* La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.

*Contradicción:* El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas, partiendo de la presunción de inocencia de la persona presuntamente acosadora.

*Restitución de las víctimas:* Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

*Prohibición de represalias:* Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

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.

*Principio de protección suficiente de la víctima:* La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección y cuidado de la seguridad y la salud de personas trabajadoras afectadas, 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.

*Enfoque de diversidad:* Empoderamiento de las personas LGTBI+, racializadas, migrantes o refugiadas, con discapacidad o diversidad funcional, y de las minorías étnicas, culturales o religiosas, etc. Condena y rechazo a la LGTBIfobia, capacitismo, racismo, antigitanismo, xenofobia, aporofobia y otras violencias provocadas por discriminación.

*Enfoque de género e interseccional:* Reconocimiento de la discriminación derivada de circunstancias de diversidad múltiple que implica posición de desventaja para el ejercicio efectivo de los derechos y la convivencia en igualdad.

#### *4.- Ámbito de Aplicación.*

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, incluyendo:

- Personal propio de la empresa.
- Personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.
- Personas que solicitan un puesto de trabajo.
- Personal de puesta a disposición.
- Empresas proveedoras.
- Clientela/personas usuarias.
- Visitas.
- Personas becarias.

En el caso de empresas de trabajo temporal o cesión de personal, se aplicarán las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las mismas personas mencionadas anteriormente, cuya relación con la empresa haya concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoquen el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBfóbico.

#### *5.- Evaluación, vigencia y revisión del protocolo.*

La Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se encargará de hacer, de manera anual, un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico en la empresa, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto de este como de las políticas de igualdad en la empresa. En el supuesto en que el resultado de dicha evaluación se considere negativo, cualquiera de las partes que componen la Comisión podrá solicitar la revisión del presente protocolo.

El periodo de vigencia ordinario del protocolo será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando se haya negociado en este marco. Cuando el protocolo se negocie mediante acuerdo de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras, siendo su vigencia máxima de cuatro años. Se seguirá aplicando hasta que

no haya uno nuevo que lo sustituya.

En todo caso, será obligatoria la revisión del protocolo cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Cuando los resultados del seguimiento y evaluación del Protocolo muestren que necesita ajustes.

Si el Protocolo no cumple con los requisitos legales o reglamentarios, o si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social detecta deficiencias en su aplicación.

Cuando la empresa se fusiona, es absorbida por otra, se transmite o cambia su estructura legal.

Ante cualquier cambio significativo en la plantilla, los métodos de trabajo o la organización. Esto incluye situaciones como la no aplicación del convenio o modificaciones sustanciales de condiciones laborales.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación de directa o indirecta, o cuando determine que el Protocolo no cumple con los requisitos legales o reglamentarios.

#### 6.- *Definiciones.*

A continuación, se definen algunos términos clave para la correcta interpretación y aplicación del presente protocolo. Es fundamental partir de las siguientes definiciones:

*Conflicto:* Se trata de una situación de desacuerdo entre dos personas. El conflicto es relativamente frecuente entre las relaciones personales, y si bien debe gestionarse para que en todo momento el entorno laboral se mantenga sano y seguro, no implica un incumplimiento de la normativa o un delito de conformidad con la NTP 854. En este sentido, deben subrayarse como conflictos no constitutivos de acoso las discrepancias puntuales subidas de tono, la distancia emocional entre compañeros/as que no implique aislamiento, la presión legítima para cumplir las funciones de un contrato de trabajo, las amonestaciones ante incumplimientos, la incorrecta organización del trabajo o el ejercicio regular del poder de dirección. Los conflictos deben tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, pero no son el objeto del protocolo.

*Acoso:* Puede definirse como toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo y que cause daño directo o indirecto a la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

*Discriminación:* Se considera discriminación a toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, salvo que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (artículo 4 Ley 15/2022).

*Acoso descendente:* aquel donde la persona acosadora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.

*Acoso ascendente:* aquel donde la persona acosadora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.

*Acoso horizontal:* aquel en el que tanto la persona acosadora como la víctima no tienen relación jerárquica, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que les sitúe en planos de poder diferentes.

*Acoso discriminatorio:* Conducta indeseada relacionada con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona, que tenga como objetivo o resultado violar su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

*Acoso sexual:* Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

*Acoso por razón de sexo/género:* Cualquier comportamiento realizado por razón del sexo/género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

*Acoso LGTBIfóbico:* Cualquier tipo de conducta discriminatoria que pueda poner en riesgo el libre desarrollo de la persona LGTBI+, su dignidad e integridad física y moral en el ámbito laboral. Incluye chistes, burlas, insultos, amenazas, agresiones físicas, difusión de información privada, exclusión social, entre otras, motivadas por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima.

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

*Bisexualidad:* Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferentes géneros. Esta atracción no necesariamente se presenta al mismo tiempo, de la misma manera, al mismo nivel ni con la misma intensidad.

*Ciberacoso:* es el maltrato, hostigamiento o intimidación repetida que una persona inflige a otra utilizando medios digitales como internet, redes sociales, móviles o chats, con el objetivo de avergonzar, amenazar, humillar o perjudicar a la víctima mediante la difusión de información falsa, rumores, fotos vergonzosas, mensajes hirientes o suplantación de identidad, buscando generar daño psicológico y social.

*Clasificación profesional:* Sistema que se utiliza para organizar los diferentes puestos de trabajo dentro de una empresa. Debe garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad.

*Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o*

*expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar (Comisión instructora):* Órgano paritario, compuesto por representantes de la empresa y de la RLPT, responsable de gestionar las denuncias de acoso LGTBI+, investigar los casos, proponer medidas cautelares y elaborar un informe con recomendaciones, entre otras cuestiones.

*Contratación pública responsable:* Cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en los procesos de licitación, contratación, subcontratación, etc., con entidades externas. Se valora positivamente que dichas entidades cuenten con protocolos propios contra la discriminación LGTBI+.

*Discriminación directa:* Situación en la que se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación comparable por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

*Discriminación indirecta:* situación que parece neutra en su formulación, sin embargo causa un efecto proporcionalmente negativo en un grupo específico de persona, basándose en características como género, origen, raza o discapacidad, sin una intención discriminatoria directa, y sin que exista una justificación objetiva y proporcionada para esa desventaja.

*Discriminación múltiple e interseccional:* Cuando, además de la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, una persona sufre discriminación por otros motivos como origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, etc.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

*Discriminación por asociación:* Cuando una persona o grupo, debido a su vínculo con otra persona que sufre discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato desfavorable.

*Discriminación por error:* Cuando una persona es tratada de manera desfavorable hacia una persona basado en una percepción incorrecta de sus características (como etnia, orientación sexual, estado civil,...).

*Diversidad familiar:* se refiere a la multiplicidad de estructuras y modelos familiares que existen hoy en día, más allá de la familia nuclear tradicional (madre, padre, hijos/as), incluyendo parejas del mismo sexo, padres/madres solteros/as, familias reconstituidas, monoparentales, adoptivas, extensas y monoparentales, todas unidas por lazos afectivos y apoyo mutuo, no solo por consanguinidad.

*Entorno laboral inclusivo:* Espacio de trabajo donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se sienten respetadas, valoradas y con igualdad de oportunidades.

*Expresión de género:* Manifestación externa de la identidad de género de una persona, a través de su nombre, forma de vestir, comportamiento, etc. y es diferente de las identidades de género o el sexo biológico.

*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.

*Género:* Construcción social y cultural según la cual se asignan a las personas determinados papeles, ocupaciones, expectativas, capacidades, comportamientos y valores en función de su sexo biológico, dando lugar a desigualdades de naturaleza estructural.]

*Heterosexualidad:* Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas de diferente sexo.

*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.

*Homosexualidad:* Orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y/o romántica hacia personas del mismo sexo.

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

*Igualdad de Género:* principio que garantiza los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, sin importar su sexo, asegurando que su género no determine su acceso a recursos ni a la toma de decisiones en la sociedad.

*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.

*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.

*LGTBI+:* Acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales y Queer, con el "+" que incluye otras identidades de género y orientaciones sexuales no normativas, como asexuales, pansexuales y más, abarcando a quienes no se identifican con los roles tradicionales de sexo y género.

*LGTBIfobia (homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia):* 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.

*Medidas cautelares:* Acciones que se pueden tomar durante la investigación de una denuncia de acoso para proteger a la víctima, como la separación física del/la presunto/a acosador/a, la reordenación del tiempo de trabajo o el cambio de oficina.

*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.

*Medidas planificadas:* Conjunto de medidas y recursos que las empresas deben implementar para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. Incluyen medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, sensibilización, lenguaje inclusivo y protocolo de actuación frente al acoso.

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

*Orientación sexoafectiva:* Atracción sexual, emocional y/o romántica que una persona siente hacia otra u otras personas.

*Persona trans:* Persona cuya identidad sexual no coincide con el sexo registral asignado al nacer.

*Persona cis:* Persona cuya identidad de género coincide con el sexo registral asignado al nacer.

*Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo:* Documento que establece medidas para facilitar la integración laboral de las personas trans, garantizando el respeto a su identidad de género y previniendo la discriminación.

*Protocolo de actuación frente al acoso LGTBI+:* Documento que establece el procedimiento a seguir en casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar en el ámbito laboral.

*Queer:* término paraguas para la gran diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales que no se ajustan a las normas tradicionales (heterosexualidad y cisgénero).

*Represalia discriminatoria:* Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.

*Sexo:* se refiere a las características biológicas y anatómicas asignadas al nacer, según factores médicos como las hormonas, cromosomas y genitales.

*Victimización secundaria:* daño adicional que sufre una persona LGTBI+ que se encuentran en alguna situación de discriminación, acoso o represalia como consecuencia de la mala o inadecuada atención por parte de agentes públicos.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación sexual, identidad de género,

expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.
- Rechazo a referirse a una persona trans por su nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas trans por razón de su identidad de género.
- Bromas sobre personas trans, estén o no presentes en la conversación.

#### *7.- Medidas Preventivas.*

El Ayuntamiento de Martos proporcionará un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

##### *7.1.- Difusión y comunicación:*

Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa. Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo. En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

Comunicación del protocolo a través de un comunicado conjunto de la empresa y la RLPT. La empresa por su parte, colgará dicho comunicado en su tablón (si lo hubiere).

Difusión a través de los canales habituales de la RLPT (correos electrónicos, tablones de anuncios, etc.).

Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.

La RLPT debe apoyar y potenciar las campañas de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual.

Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación o que inciten a la LGTBIfobia.

Cuando se detecten conductas LGTBIfóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) y adoptar las medidas necesarias para que los espacios puedan utilizarse sin que se produzca ningún tipo de discriminación.

*7.2- Formación y sensibilización:*

Formación dirigida a toda la plantilla, en colaboración con asociaciones LGTBI+ especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, con los siguientes criterios mínimos:

- Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
- Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI+.
- Tipos de conductas discriminatorias y de acoso.
- Conocimiento de las medidas incluidas en el convenio o acuerdo empresarial.
- Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI+.

*8.- Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (comisión instructora).*

*Determinación y Constitución:*

Se constituirá una Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, paritaria y compuesta por representantes de la empresa y de la RLPT.

*Composición:*

La comisión debe estar formada por un máximo de cuatro personas, de manera paritaria entre la RLPT y la empresa que cuenten con formación en igualdad con perspectiva de diversidad, discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad familiar y que garanticen la representación LGTBI+.

En caso de no contar con dicha formación, la empresa tiene la obligación de facilitarla de manera previa a cualquier actuación de la Comisión. Dicha formación debe ser específica e incluir como mínimo conocimientos básicos en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+, incluida la normativa referenciada en este Protocolo.

En caso de no poder constituir la comisión por falta de personal, la empresa y la RLPT pueden designar a otras personas con formación en igualdad con perspectiva de diversidad, discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad familiar.

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 participación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

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.

*Funciones:*

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

Promover medidas de información, formación y sensibilización.

Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar.

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe dar acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

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

Determinar la necesidad de adoptar medidas cautelares. Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que adopte dichas medidas.

Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.

Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada, con escrupulosas garantías de respeto a sus intimidades y dignidades.

Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas la información que se estime relevante para el esclarecimiento de los hechos.

Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar.

Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas incluyendo las circunstancias agravantes o atenuantes y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- Si se cierra el expediente con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona denunciante no podrá ser sancionada por la presentación de la misma, salvo prueba en contrario.
- Adopción de medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- Adopción de medidas de sensibilización y formación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Proponer la apertura del expediente sancionador.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Realizar la evaluación y seguimiento de la resolución del expediente y las medidas adoptadas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá al responsable del Ayuntamiento de Martos la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

#### *9.- Procedimiento de actuación.*

##### *9.1. Presentación de la denuncia.*

Debe partirse de que, dado que el acoso y la discriminación contra las personas LGTBI+ pueden constituir un delito o una infracción administrativa muy grave (arts. 12 y 13 bis LISOS), entra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 2/2023 de Protección al Denunciante. Por tanto, existen una serie de requisitos procedimentales mínimos que deben atenderse necesariamente y con independencia del desarrollo reglamentario:

- Recepción de denuncias. La presentación de denuncia podrá ser tanto anónima como verbal, en cuyo caso se deberá documentar el contenido, previo consentimiento del/la informante, mediante una grabación de la conversación en formato duradero y seguro o a través de una transcripción completa y exacta de la misma.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la Comisión encargada del proceso de investigación. Es recomendable que la empresa disponga de un buzón de denuncias (físico o virtual) a través del cual se puedan hacer llegar denuncias de manera anónima.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

• Admisión de denuncias. La denuncia deberá ser admitida en todo caso, a excepción de en los siguientes escenarios:

- Cuando los hechos carezcan de toda verosimilitud.
- Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico.
- Cuando la comunicación carezca de fundamento o existan indicios racionales de haberse obtenido cometiendo un delito, en cuyo caso se dará parte al Ministerio Fiscal.

• Confidencialidad. La preservación de la identidad de informantes y personas investigadas es una de las principales premisas de la norma. Por ello, deberá ser respetada de forma estricta, aportando solo aquellos datos imprescindibles para que la persona denunciada pueda ejercer su derecho de defensa.

• Contenido del informe de instrucción. Como mínimo, deberá incluirse:

- Exposición de los hechos relatados con la fecha de registro.
- Clasificación de la comunicación a efectos de conocer su prioridad.
- Actuaciones realizadas para comprobar la verosimilitud de los hechos.
- Conclusiones alcanzadas en la instrucción.
- Agentes autorizados para el tratamiento de datos: el acceso a los datos personales estará limitado a los agentes legitimados por el art. 32 de la Ley 2/2023. La Comisión determinará la persona o personas habilitadas para la recepción de denuncias, así como los medios por los que podrán ser presentadas.
- Plazos. Como máximo, deberá acusarse recibo de la denuncia en los 3 días hábiles siguientes a su recepción. Asimismo, el plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de inspección será de un mes desde el acuse de recepción, ampliable a otro mes en caso de especial complejidad.
- Prohibición de represalias. No se podrá represaliar a las personas por haber interpuesto una denuncia, tampoco en caso de no poder demostrar el acoso denunciado a través de la investigación. En este sentido, se considerará represalia no solo un despido, sino también daños reputacionales, evaluaciones o referencias negativas de desempeño, inclusiones en listas negras, denegaciones de licencias o permisos, denegaciones de formaciones, movilidad, aislamiento, vaciado de funciones...

### 9.2. Desarrollo del Procedimiento.

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas:

1. Procedimiento de mediación (es una posibilidad en casos leves, siempre que no sean constitutivo de delito): se basa en la mediación y la conciliación entre las partes, buscando una solución amistosa al conflicto. A partir del cual las partes podrán:

- a. Llegar a acuerdos, con el acompañamiento de profesionales especializados en resolución de conflictos, que quedarán recogido por escrito y será firmado por ambas partes.
- b. No llegar a ningún acuerdo. En este caso, la persona denunciante podrá dirigirse a la vía judicial.

2. Procedimiento formal: este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión Instructora, solicitando el inicio del procedimiento. La denuncia se podrá hacer también de forma anónima a través del buzón de denuncias dispuesto por la empresa. En este caso es fundamental que la Comisión requiera de la persona presunta víctima de la denuncia su autorización expresa por escrito para iniciar el proceso de mediación.

La Comisión podrá dar traslado del expediente al Ministerio Fiscal cuando la conducta en sí pueda ser constitutiva de delito, sin perjuicio, en su caso, de la incoación de expediente disciplinario, que quedará suspendido hasta que recaiga resolución judicial.

Se podrá resolver el archivo del expediente en caso de desistimiento de la parte denunciante, siempre que no sean casos constitutivos de delito.

### *9.3. Investigación*

Se debe llevar a cabo una investigación exhaustiva e imparcial de los hechos denunciados que dará lugar a un expediente informativo.

La investigación debe ser confidencial y proteger la identidad de las personas involucradas.

Se debe garantizar el derecho de la persona denunciada a defenderse y a presentar pruebas.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación (denunciante y denunciada) podrán ser acompañadas y asesoradas por 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.

### **Medidas cautelares**

Durante el tiempo en que transcurra el proceso de actuación y hasta su resolución, la Comisión instructora estimará la gravedad de la situación y riesgo para las personas afectadas, instando, si fuera necesario, la implementación de medidas de protección y de seguridad que garanticen su bienestar personal; siempre que existan indicios suficientes y podrá proponer al responsable del Ayuntamiento de Martos medidas cautelares como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional o aquellas otras que se consideren y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni

modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En ningún caso serán obligatorias para la víctima. En caso de reubicación o reordenación del tiempo de trabajo, se aplicará a la presunta persona acosadora salvo que sea la víctima quien quede expuesta a un mayor riesgo y se aconseje su reubicación o reordenación del tiempo de trabajo.

#### 9.4. Resolución.

En caso de comprobarse el acoso, se deben tomar medidas disciplinarias contra el acosador. Las sanciones se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en el convenio colectivo. La Comisión instructora podrá proponer en su resolución la sanción recomendada en caso de infracción constatada.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Ayuntamiento de Martos mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección del Ayuntamiento de Martos adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

#### Tipificación de las faltas.

- Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar.
- La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.
- La violación de la confidencialidad de los permisos relativos a personas trans se considerará falta muy grave. Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o diversidad familiar o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Circunstancias agravantes.

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- El caso demostrado de acoso descendente.
- Que la víctima, por ser trans, se encuentre en un momento de exposición y/o de especial vulnerabilidad.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que sea por orden de terceros.

#### *9.5. Seguimiento y evaluación del expediente.*

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la RLPT, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **Modelos Documentales del Protocolo.**

#### **Modelo Declaración de Principios.**

El Ayuntamiento de Martos manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido 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.

Asimismo, El Ayuntamiento de Martos asume el compromiso de dar a conocer la existencia

del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Martos. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

El Alcalde-Presidente.

### **Modelo de Comunicación/Denuncia.**

Solicitud de inicio del procedimiento de actuación según protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

A/a de la Comisión Instructora.

Solicitante (marcar la que corresponda)

Persona afectada.

Otra persona (en este caso, acompañar el consentimiento de la víctima al presentar la solicitud o se solicitará por la comisión posteriormente).

Datos de la persona comunicante/denunciante

Apellidos/Nombre/DNI/Vías de contacto/Email/Puesto y centro de trabajo.

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

Apellidos/Nombre/DNI/Vías de contacto/Email/Puesto y centro de trabajo.

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 \_\_\_\_\_

**Modelo de Consentimiento.**

(Nombre de la persona) \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_

Firma y fecha:

**Modelo de Acta de Constitución de la Comisión Instructora 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 Instructora de atención a la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para la empresa Ayuntamiento de Martos

Esta Comisión está formada por un total de \_\_\_\_ personas:

- por parte de la RLPT:
- por la parte de la representación de la empresa:
- otras personas:

Esta Comisión se reúne a fecha \_\_\_\_\_, en \_\_\_\_\_, de conformidad y dentro del plazo previsto en el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación, 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:

**Modelo de Informe de Conclusiones.**

La Comisión Instructora de atención a la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para el ámbito de la empresa \_\_\_\_\_ (en adelante La Empresa), compuesta por X personas, por la parte de la RLPT: \_\_\_\_\_; por la parte de la representación de la empresa \_\_\_\_\_; y otras personas.

Siguiendo el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de aplicación para el ámbito de la empresa \_\_\_\_\_, y tras la fase de investigación pertinente elabora el siguiente informe:

Firma y fecha de las personas miembros de la Comisión:

Contra el presente acuerdo se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Lo que se hace público para general conocimiento y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local.

Martos, 2 de marzo de 2026.- El Alcalde-Presidente, EMILIO TORRES VELASCO.