



FIRMADO POR

El Alcalde de Ayuntamiento de Hellín
P.D. Resolución Nº 2167 de 19/07/2024
El concejal de Ayuntamiento de Hellín
PEDRO RAFAEL GARCIA SEQUERO
24/04/2025

**RESOLUCION SOBRE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS
LGTBI EN APLICACIÓN DEL RD 1026/2024**

D. PEDRO RAFAEL GARCIA SEQUERO, Concejal Delegado de Economía y Empleo, Servicios Generales y Personal, Proyectos Europeos e Industria del Excmo. Ayuntamiento de Hellín (provincia de Albacete).

I.-Antecedentes.-

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

El referido Real decreto contiene el desarrollo reglamentario del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, toda vez que establecer medidas que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral es una tarea encomendada a los poderes públicos, responsables de promover la igualdad efectiva de todos los individuos en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Se establecen de este modo las medidas para lograrlo debiendo vehicularse en el seno de la empresa, por previsión legal, a través de la negociación colectiva y con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Que con fecha 12 de diciembre de 2024 se llevó a la Mesa de Negociación Informe-Propuesta de RRHH de fecha 14 de noviembre de 2024 -Sefycu 5138827-, con la finalidad de someter a debate las medidas obligatorias derivadas del referido Decreto, conforme al contenido de su Anexo I y en el plazo establecido en su artículo 5.

Que procede a elevar a la presente Resolución el contenido de las Medidas propuestas en el Informe que a continuación se detallan, por ser de obligado cumplimiento.

II.- Contenido de las medidas planificadas.-

Las medidas planificadas deberán contemplar al menos las que se disponen en el siguiente elenco:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
Se adoptará en la negociación del CC y AM 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.

Segundo. Acceso al empleo.
Se contribuirán a través de las medidas establecidas 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.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.



FIRMADO POR

El Secretario de Ayuntamiento de Hellín
FERNANDO IZQUIERDO SÁNCHEZ
24/04/2025



SELLO

Nº Salida en Registro: 3087 / 2025
24/04/2025





FIRMADO POR
 El Alcalde de Ayuntamiento de Hellín
 P.D. Resolución Nº 2167 de 19/07/2024
 El concejal de Ayuntamiento de Hellín
 PEDRO RAFAEL GARCÍA SEQUERO
 24/04/2025

Se fijarán criterios si fuere necesario 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.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

En los planes de formación que pudieran aprobarse se incluirán 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 los establecidos en el anexo I del Real Decreto 1026/2024

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

Quinto. 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.

Sexto. En relación a Permisos y beneficios sociale se adaptarán las medidas necesarias que atiendan 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.

Séptimo. 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.



FIRMADO POR
 El Secretario de Ayuntamiento de Hellín
 FERNANDO IZQUIERDO SÁNCHEZ
 24/04/2025



SELLO
 Nº Salida en Registro: 3087 / 2025
 24/04/2025

III.- Identificación de prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuaciones frente a situación de identificadas en materia de acoso, violencia o actos discriminatorios en esta materia.

Se establece un protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género que contiene los siguientes principios:

- a) Compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno del ayuntamiento de Hellín de ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.*
- b) Será de aplicación directa a las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Hellín, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.*
- c) En relación a los principios rectores y garantías de procedimiento sancionadores o de información reservada:*
 - 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.*





FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de Hellín
P.D. Resolución Nº 2167 de 19/07/2024
El concejal de Ayuntamiento de Hellín
PEDRO RAFAEL GARCIA SEQUERO
24/04/2025



FIRMADO POR
El Secretario de Ayuntamiento de Hellín
FERNANDO IZQUIERDO SÁNCHEZ
24/04/2025



SELLO
Nº Salida en Registro: 3087 / 2025
24/04/2025

– *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.*

d) *El procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material, será el de aplicación por las normas administrativas que correspondan en cada caso al tratarse de una Administración Local.*

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.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

Resultará de aplicación el procedimiento establecido por el Reglamento de Acoso por razón de sexo, acoso sexual u orientación laboral vigente en el Ayuntamiento de Hellín, así como todo lo relativo a la Comisión de Investigación y sus reglas de nombramiento, funcionamiento y adopción de resolución o dictamen que en su caso dimane de dicho órgano colegiado.

Dichas medidas deberá ser objeto de seguimiento, evaluación y revisión.

IV.- Gestión de la aplicación de las presentes medidas.

Como quiera que en el Ayuntamiento de Hellín existe un protocolo general frente al acoso sexual o por razón de Sexo o de Orientación Sexual y Acoso Laboral, aprobado en el Pleno Municipal de fecha 23 de marzo de 2015, se ordena a la Comisión de Igualdad constituida la implementación de estas medidas de protección a las personas LGTBI.

Dese traslado de la presente Resolución a RRHH para su conocimiento, así como a la representación sindical y a los Servicios Informáticos para su exposición en el Portal de Transparencia y portal del Empleado, así como que se publique en el Tablón de Anuncios.





FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de Hellín
P.D. Resolución Nº 2167 de 19/07/2024
El concejal de Ayuntamiento de Hellín
PEDRO RAFAEL GARCÍA SEQUERO
24/04/2025



En virtud de los antecedentes expuestos, y haciendo uso de las competencias que, en materia de personal, tengo delegadas por Resolución 1754, de 29 de junio de 2023 (publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Albacete núm. 84, de 24 de julio de 2023), **HE RESUELTO:**

Primero. Aprobar las medidas, prácticas preventivas, mecanismos de detección y actuaciones encaminadas a prevenir y erradicar las situaciones de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género contra las personas LGTBI en el ámbito del Ayuntamiento de Hellín.

Segundo. Remitir la presente Resolución al Departamento de RRHH y Organización, a la representación sindical y al Departamento de Nuevas Tecnologías, para su difusión en el Portal de Transparencia y en el Portal del Empleado.

Tercero. Ordenar la publicación íntegra de esta Resolución en el Tablón de Anuncios Electrónico del Ayuntamiento de Hellín.

Cuarto. Facultar a la Comisión de Igualdad para que adopte cuantas acciones resulten necesarias para la aplicación efectiva, el seguimiento y la revisión periódica de las medidas aprobadas.

Quinto. La presente Resolución surtirá efectos a partir del día siguiente de su publicación.



FIRMADO POR
El Secretario de Ayuntamiento de Hellín
FERNANDO IZQUIERDO SÁNCHEZ
24/04/2025



SELO
Nº Salida en Registro: 3087 / 2025
24/04/2025

