



MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA PARA ELABORAR UN PLAN LGTBI PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA.

De conformidad con lo previsto en el Artículo 88 del texto de Reglamento de Organización y Funcionamiento del Ayuntamiento de Salamanca, se somete a la consideración del Pleno la siguiente moción:

I. Exposición de motivos

España ha experimentado importantes avances en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI durante las últimas décadas, consolidándose como uno de los países más avanzados en materia de igualdad y protección jurídica de la diversidad sexual y de género. Sin embargo, persisten situaciones de discriminación, rechazo, violencia, acoso y exclusión social motivadas por la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales, que continúan limitando el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de muchas personas.

Los datos disponibles ponen de manifiesto que la igualdad legal no siempre se traduce en una igualdad real y efectiva. Según la III Encuesta sobre Personas LGTBI de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), realizada a más de 100.000 personas en toda Europa, el 36 % de las personas LGTBI afirmaron haber sufrido discriminación en algún ámbito de su vida cotidiana durante el último año; el 55 % manifestaron haber sufrido acoso motivado por el odio; y el 14 % declararon haber sido víctimas de agresiones físicas o sexuales en los últimos cinco años. Asimismo, el 67 % afirmaron haber sufrido insultos, amenazas o situaciones de acoso durante su etapa escolar.

En nuestro país, los resultados muestran una realidad similar. El 37 % de las personas LGTBI encuestadas manifestaron haber sufrido discriminación en algún ámbito de su vida durante el último año, el 53 % señalaron haber sufrido situaciones de acoso y el 19 % indicaron haber experimentado discriminación en el ámbito laboral o durante la búsqueda de empleo. Además, únicamente el 9 % de las personas afectadas comunicaron los hechos a organismos competentes, lo que evidencia una importante infradenuncia.

A ello se suma la creciente preocupación por los discursos y delitos de odio. Según el informe “Estado del Odio”, elaborado para la Federación Estatal LGTBI, más del 42 % de las personas LGTBI sufrieron algún acto de odio o



discriminación durante el último año, mientras que las agresiones físicas o verbales experimentaron un notable incremento, afectando a más de 800.000 personas en España. Dos de cada tres agresiones no llegan a denunciarse ante las autoridades.

Especialmente relevante resulta la persistencia de situaciones de discriminación en el ámbito laboral. Estudios recientes muestran que únicamente el 23 % de las personas LGTBI se muestran abiertamente ante sus compañeros de trabajo, lo que refleja la existencia de entornos profesionales donde todavía persisten el miedo al rechazo, la invisibilización y las barreras para el pleno ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.

Las administraciones locales, por su proximidad a la ciudadanía, desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de trato, la prevención de cualquier forma de discriminación y la construcción de comunidades más inclusivas, seguras y cohesionadas. Los ayuntamientos son la institución más cercana a las personas y, por tanto, tienen la responsabilidad de impulsar políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva, además en su condición de “empleadoras” también deben fomentar en el ámbito del personal a su servicio, el respeto a la diversidad y contribuir a erradicar cualquier manifestación de intolerancia.

A este respecto, la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece las obligaciones de las administraciones públicas en la promoción y defensa de la diversidad.

Conforme señala el art.11 “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 la carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable”.

El artículo 14 refuerza esta obligación de las administraciones públicas de adoptar medidas adecuadas y eficaces, en las políticas de empleo deben evitar la discriminación por cualquier causa prevista en la ley, marcando para ello ocho objetivos específicos que se establecen para eliminar la discriminación laboral, incluyendo, entre otros: (1) La promoción de la formación (2) La sensibilización mediante campañas divulgativas, (3) La implementación de indicadores para monitorear la realidad del colectivo LGTBI en el sector público, (4) La promoción



de medidas para la igualdad de trato y oportunidades en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo y, por último, (5) el impulso de códigos éticos y protocolos de protección frente a la discriminación.

En relación al colectivo trans el artículo 55, indica que las administraciones deben adoptar medidas para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans estableciendo la posibilidad de impulsar entre otras las siguientes medidas: desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral, implementar medidas para organismo públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans, monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia, adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación desempleo. Estableciéndose por último la exigencia de que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluírá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Por todo ello y ante la ausencia en el Ayuntamiento de Salamanca de una norma que regule todas las cuestiones que acabamos detallar, proponemos se implemente un Plan LGTBI para el personal del Ayuntamiento de Salamanca así como de sus organismos autónomos y entes dependientes en el que se recojan las medidas LGTBI que exige la Ley, se establezcan los protocolos para prevenir situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. Se garantice el respeto a la identidad de género de las personas trans en todos los procedimientos internos, incluyendo el uso del nombre sentido en comunicaciones, listados o sistemas informáticos. Se promueva la diversidad entre el personal municipal, garantizando que los procesos de selección y promoción profesional no incurran en discriminaciones explícitas ni implícitas. Y por último se ofrezca canales seguros de denuncia y acompañamiento en casos de discriminación o trato degradante.

Este plan debe elaborarse con participación sindical exigiéndose por lo tanto su previa negociación, debe ser evaluable y contar con recursos suficientes para su implementación. De este modo, se garantizará que la propia administración local sea un espacio ejemplar en el respeto y promoción de la diversidad.



II. Propuesta de resolución

Por todo lo antes expuesto, el Grupo Municipal Socialista presenta para su aprobación por el Ayuntamiento-Pleno, la adopción del siguiente acuerdo:

Elaborar, previa negociación con la representación sindical, un Plan LGTBI para las personas trabajadoras que prestan servicios en el Ayuntamiento de Salamanca, organismos autónomos y entes dependientes, en el que se promueva la diversidad entre el personal municipal, y se recojan las medidas LGTBI que exige la Ley, garantizando que los procesos de selección y promoción profesional no incurran en discriminaciones explícitas ni implícitas, se establezcan los protocolos para prevenir situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como de acompañamiento a personas trans en los centros de trabajo. Y por último se ofrezca canales seguros de denuncia y acompañamiento en casos de discriminación o trato degradante.

En Salamanca, a 30 de junio de 2026

María Sánchez Gómez
Portavoz del Grupo Municipal Socialista