



## CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES.

### 1 MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

**La Ley 4/2023, de 28 de febrero,** establece en el *capítulo II del título I* un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. En su *Artículo 4.* El deber de protección, que los poderes públicos en el ámbito de sus competencias desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.

Así mismo, en *la Sección 2.<sup>a</sup> Medidas en el ámbito administrativo.* En el *Artículo 11.* Empleo público. La Ley establece 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.

De esta forma, la norma también incorpora en su *Artículo 15.1* la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten 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. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación, 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, contiene el desarrollo reglamentario del *Artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero*, toda vez que establece 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*. Entre las medidas, destacan los protocolos contra su acoso y violencia, la formación específica, y la garantía de igualdad de trato y oportunidades.

Uno de los objetivos compartidos tanto por la *Ley 4/2023, de 28 de febrero*, como por el *Real Decreto 1026/2024* es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la *Convención Europea de Derechos Humanos* o la *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.

Con la norma se avanza en el logro de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030*, principalmente en el ODS 10 («Reducción de las desigualdades») y, en concreto, en la consecución de las metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas y 10.3 para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

## 2 FUNDAMENTACIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS.

Según establece la normativa vigente descrita, las medidas planificadas en las empresas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el *anexo II del 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. Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la organización cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplié específicamente para incluirlas.

En el citado anteriormente *Artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero*, se protege específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias. Las medidas para lograrlo se vehiculan 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. Es en el marco de la negociación colectiva donde, a criterio de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero*, debe pactarse el conjunto planificado de medidas a través del cual alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, incluido OARGT (Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria) y Consorcio Más Medio, así como los que se pudieran crear en un futuro y que se adhiera.

De conformidad con el *Artículo 8.3 del Real Decreto*, se recogen a continuación los objetivos teniendo en cuenta la normativa expuesta y la propuesta de medidas planificadas que se negociarán en el marco del Acuerdo por el que se regulan las relaciones entre los funcionarios de la Excma Diputación de Cáceres y la Corporación Provincial y el Convenio por el que se regulan las relaciones entre el personal laboral de la Diputación de Cáceres y Corporación Provincial, y que una vez aprobadas con las modificaciones que se estimen convenientes en el marco de la negociación, se asumirán y desarrollarán para alcanzar la igualdad y no discriminación del personal LGTBI en la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, incluido OARGT y Más Medio (así como los que se pudieran crear en un futuro y que se adhieran)

### 3 OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES.

- 3.1 Garantizar que todo el personal, sin importar su identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias, puedan disfrutar de entornos laborales inclusivos, seguros y libres de violencia.
- 3.2 Proteger específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias.
- 3.3 Promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI en la entidad, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan al ámbito laboral.
- 3.4 Pactar mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación de las personas trabajadoras, un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

3.5 Implementar las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Entre estas medidas, destacarán un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, la formación específica, y la garantía de igualdad de trato y oportunidades.

#### 4 CONJUNTO DE MEDIDAS PLANIFICADAS.

##### **MEDIDA 1. Igualdad de Trato y no Discriminación.**

- Incorporación del principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI por razones de orientación e identidad sexual, de expresión de género o características sexuales, en la planificación estratégica de la Diputación de Cáceres, velando por las obligaciones impuestas en esta materia a las administraciones públicas.
- El acuerdo y el convenio colectivo de la Diputación de Cáceres recogerá 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.
- Difusión del conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Analizar la existencia de factores organizativos, sociales y personales dentro del centro que pudieran ser generadores de situaciones de riesgo desde el punto de vista psicosocial de cualquier forma de violencia sexual, acoso por razón de orientación e identidad sexual, de expresión de género o características sexuales.

##### **MEDIDA 2. Acceso al empleo.**

- La Diputación de Cáceres contribuirá a través de las medidas aprobadas 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.
- Se establecerán 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.
- La Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, incluido OARGT y Más Medio, en el ámbito de sus competencias, incluirá en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

### **MEDIDA 3. Clasificación y promoción profesional.**

- El acuerdo y convenio colectivo de la Diputación de Cáceres regulará 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.

### **MEDIDA 4. Formación y sensibilización del personal de la Diputación de Cáceres.**

La Diputación de Cáceres integrará en sus planes de formación, acciones formativas 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 todo el personal, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, representantes sindicales. Los aspectos mínimos que deberán contener son:
  - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el acuerdo, 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. Estos contenidos se incorporarán al temario de acceso al empleo.
  - 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.
  - Formación específica sobre acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, procedimientos de actuación, técnicas de comunicación y habilidades sociales.
  - Formación para el resto del personal que también pueden dar apoyo a las víctimas que sufren acoso, (profesionales en determinadas disciplinas, representación sindical, etc.).

- Uso de la imagen y lenguaje inclusivo y respetuoso para procurar que la documentación administrativa y los formularios sean adecuados a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar.
- Se fomentará la formación necesaria para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- Incorporación en todos los documentos administrativos que están redactados conforme al lenguaje inclusivo.
- Desarrollo de campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos y material divulgativo que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de las definiciones y diferentes tipologías de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

## **MEDIDA 5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

- Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla 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.
- Elaboración de un 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.
- Mapeo de puntos negros de los espacios de trabajo y realización de actuaciones para mejorar la seguridad y accesibilidad de los espacios.
- Elaboración de un plan de prevención del acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género

y características sexuales, que impulse actuaciones preventivas y de sensibilización de acuerdo con la normativa vigente y a lo previsto en el apartado 8 del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo vigente.

## **MEDIDA 6. Permisos y beneficios sociales.**

- El acuerdo y convenio colectivo de la Diputación de Cáceres deberá 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.
- Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezca el acuerdo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- Estudiar supuestos de aplicación en el acuerdo y convenio colectivo que regulen otras formas de reordenación del tiempo de trabajo o adaptación del horario, incluyendo también medidas que pudieran ser aplicables en el caso de personas LGTBI víctimas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

## **MEDIDA 7. Régimen disciplinario.**

- Se integrarán en el régimen disciplinario que se regule en el Acuerdo y Convenio Colectivo de la Diputación de Cáceres, 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.