

**ACUERDO**

El Pleno de esta Excmo. Diputación Provincial, en sesión ordinaria de fecha 27 de marzo de 2025, ha adoptado, entre otros, el siguiente

**A C U E R D O**

“La Ley 4/2023, de 28 de febrero establece 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.”

En su Artículo 11. Empleo público recoge 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 señala en su Artículo 15.1 Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben contar 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 explica la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En el marco jurídico laboral español, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4 apartado 2 sub apartado, se reconoce como un derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales -entre otras causas comunes de discriminación. También en su apartado 2, letra e, se reconoce el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de orientación sexual, modificación que se hace muy recientemente en virtud de la disposición final decimocuarta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

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.



SECRETARÍA  
Asuntos Generales

Asimismo, este Real Decreto, establece, que las medidas planificadas 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. 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 (como es el caso de la Excma. Diputación de Cáceres) o bien lo amplíe específicamente para incluirlas (art 8.4).

La Diputación de Cáceres aprobó la modificación del protocolo de prevención acoso sexual y por razón de sexo en el año 2022, incluyendo en el mismo, la prevención y erradicación de cualquier forma de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, estableciendo, asimismo, los mecanismos necesarios para la protección frente a cualquiera de estos comportamientos.

Teniendo presente todo lo anterior, la Comisión de Igualdad reunida el pasado 19 de febrero de 2025, al albor de la negociación y aprobación del IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos (incluido OARGT y Consorcio más Medio) y habiendo considerado este asunto como una obligación por parte de la administración, considera que las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI no deben integrarse en un plan de igualdad entre mujeres y hombres, ni por su alcance, ni por su contenido, de hecho las normas que dan origen a ambas obligaciones son distintas, una de ellas con rango de orgánica y del año 2007 y otra con rango de ordinaria del 2023, aunque ambas normas regulen y desarrollen materias propias del derecho-principio constitucional a la igualdad y su fin sea combatir con la desigualdad.

Los planes de igualdad que nacen de la Ley Orgánica 3/2007 buscan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y tienen su sentido en la situación de desigualdad, con importantes manifestaciones en el marco laboral, que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres. Las medidas, de los planes de igualdad, tienen una importante carga de análisis y especificidad, así como la profundidad de su diseño se debe la necesidad de alcanzar una enorme especialización.

Las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI nacen en una ley muy posterior, la Ley 4/2023, cuyo fin es generar espacios de trabajo inclusivos, libres de violencia. Las medidas tienen un marcado carácter programático y más dispositivo. Son, en definitiva, herramientas distintas.

Por otra parte, la Comisión de igualdad, si bien, entendiendo cumplida la obligación de tener implantado un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos comportamiento; apuesta por avanzar en entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, albergando el compromiso de mejorar en este sentido e incorporando dentro de la propuesta del conjunto de medidas (medida 5), la promoción y protección contra comportamientos LGTBI fóbicos en la Diputación de Cáceres especialmente mediante, la 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.

Por ende, la Comisión de Igualdad, propone, para su aprobación a la Mesa General de Negociación de las Personas Empleadas Públicas de esta Diputación Provincial de Cáceres, la



SECRETARÍA  
Asuntos Generales

adopción de un conjunto de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, a efectos de su negociación colectiva y que una vez aprobadas con las modificaciones que se estimen convenientes en el marco de la negociación, se asuman y desarrolle por la Diputación de Cáceres, sus Organismos Autónomos, incluidos OARGT y Consorcio Más Medio, así como todos los que pudieran crearse en un futuro, incluyéndose al Acuerdo-Convenio Colectivo, como anexo.

Con fecha 13 de marzo de 2025, la Mesa General de Negociación de personas empleadas públicas, aprueba por unanimidad el conjunto de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la Diputación Provincial de Cáceres.

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con el dictamen emitido por la Comisión de Personal y Formación, y en virtud de lo establecido en el artículo 33.2 f) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno de la Corporación adopta el siguiente acuerdo:

**PRIMERO:** Aprobar el conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres, y sus organismos autónomos (incluido OARGT y Consorcio más Medio).

**SEGUNDO:** Que, aprobado por el Pleno de la Corporación dichas medidas, proceder al anuncio de su aprobación en el Boletín Oficial de la Provincia y publicación del documento íntegro de las Medidas en el Portal de Transparencia de la Excma. Diputación Provincial <https://transparencia.dip-caceres.es>.

**TERCERO:** Dar traslado al presente acuerdo a todas las áreas de la Diputación y a las personas representantes de los sindicatos en la Mesa General de Negociación de los Empleados/as Públcos/as de esta Excma. Diputación Provincial de Cáceres.

**CUARTO:** Facultar a la Presidencia de esta Excma. Diputación Provincial de Cáceres para adoptar cuantos actos sean necesarios para la correcta interpretación y desarrollo del presente acuerdo.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 88.3º de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace constar que el presente Acuerdo es definitivo en vía administrativa y frente al mismo cabe interponer, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo de la ciudad de Cáceres o, con carácter potestativo, en los términos comprendidos en el artículo 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, recurso de reposición ante el Pleno de la Corporación, en el plazo de un mes a partir de su publicación; todo ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro que se estime oportuno”.

En Cáceres, a fecha de la firma electrónica  
EL SECRETARIO GENERAL  
Fdo.: Álvaro Casas Avilés

