

# **MEDIDAS PLANIFICADAS LGTBI**

DIPUTACIÓN DE CÁCERES



DIPUTACIÓN DE CÁCERES



DIPUTACIÓN DE CÁCERES

## MEDIDAS PLANIFICADAS LGTBI

DIPUTACIÓN DE CÁCERES



## MEDIDAS PLANIFICADAS LGTBI

DIPUTACIÓN DE CÁCERES



## 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.ª 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 amplíe 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 Excmo 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 establecidas en su acuerdo y convenio colectivo 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 y convenio colectivo de aplicación en la Diputación de Cáceres, 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 o convenio colectivo 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.

