

ACUERDO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS LGTBI EN EL MUNDO LABORAL.

JUNIO 2024



ACUERDO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

Reunido el Gobierno con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas hemos

CONSTATADO QUE

1. Que el Gobierno, desde el respeto a los estándares internacionales de derechos humanos y en línea con las recomendaciones establecidas por la Comisión Europea en su primera “Estrategia de Igualdad LGTBIQ 2020-2025”, está plenamente comprometido con garantizar y defender los derechos de las personas LGTBI a fin de poder vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, erradicando cualquier tipo de discriminación y violencia.

2. Que, aunque los datos reflejan la alta aceptación de la diversidad sexual por parte de la sociedad española y su compromiso en la defensa de los derechos de las personas LGTBI+, todavía el 48% de las personas LGTBI en España (datos de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, FRA) evitan ir de la mano con sus parejas en público seis de cada 10 en la Unión Europea, el 23% nunca hace visible su orientación o identidad sexual (el 30% en la UE) por miedo a sufrir violencia y el 21 % se sintió discriminado en el trabajo.

3. Que desde el convencimiento de que las sociedades inclusivas, igualitarias, solidarias y tolerantes son también más fuertes, saludables y resilientes, el Gobierno considera preciso el establecimiento de medidas que garanticen el derecho fundamental de no discriminación en el ámbito laboral, 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.

4. Que el Gobierno tiene el mandato legal de desarrollar reglamentariamente el contenido y alcance de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las mismas.

5. Que a tal fin el Gobierno, siendo consciente de que esta tarea es más eficaz con el apoyo, compromiso y trabajo de los interlocutores sociales en el seno del dialogo social, abrió una Mesa de Diálogo Social para abordar este desarrollo reglamentario.

El Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tras un proceso intenso de diálogo social basado en el respeto, la lealtad institucional y el reconocimiento de que existe un interés común por eliminar y erradicar en las empresas cualquier tipo de discriminación y violencia contra las personas LGTBI, así como avanzar en la plena igualdad de este colectivo,

ACUERDAN

1º Que el Gobierno aprobará **un reglamento por el que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras tendrán que contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+.**

- Los convenios o acuerdos de empresa deberán recoger 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.
- Las empresas también deberán incluir en sus convenios **medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI**, en especial, a través de la formación adecuada de los trabajadores y las trabajadoras que participen en el proceso de selección, garantizando un adecuado proceso de selección, priorizando la formación o idoneidad para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación o identidad sexual y su expresión de género.
- Las empresas igualmente deberán integrar en sus **planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI**, que incidan en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.
- Los convenios o acuerdos colectivos deberán 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 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.
- Todas las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI que contendrá una declaración de principios con un compromiso explícito y firme de tolerancia cero y con respeto a los principios de protección de la intimidad, confidencialidad, protección y restitución, entre otros, además de prohibir represalias. Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Y para que así conste, se firma el presente documento en el acto que tiene lugar en la Escuela de Organización Industrial de Madrid el 26 de junio de 2024.

Yolanda Díaz Pérez

Vicepresidenta Segunda y ministra de Trabajo y Economía Social

D. Unai Sordo Calvo
Secretario General CCOO

D. Pepe Álvarez Suárez
Secretario General UGT

D^a Maria del Val Diez Rodríguez.
Presidenta de la Comisión de Igualdad y
Diversidad de la CEOE

D. Miguel Canales Gutiérrez
Responsable de Formación y Prevención de
Riesgos Laborales CEPYME