



# ACUERDO ENTRE **UGT** y **CCOO** PARA LA COORDINACIÓN Y TRABAJO CONJUNTO DE CARA A LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SUFRIDA POR LAS **PERSONAS LGTBI+**

**SE REÚNEN, DE UNA PARTE, PEPE ÁLVAREZ EN REPRESENTACIÓN DE UGT Y, DE OTRA PARTE, UNAI SORDO EN REPRESENTACIÓN DE CCOO**

Asumiendo que España ha dado importantes pasos para el reconocimiento de los derechos de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+) en diferentes ámbitos, como el social, el sanitario o el educativo y que ha recorrido un importante camino marcado por los estándares internacionales en materia del respeto a la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género.

Considerando que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se ha consolidado como una agenda global compartida por el conjunto de la comunidad internacional, que pone la igualdad y dignidad de las personas en el centro (Naciones Unidas 2018).

Considerando que en el ámbito de los derechos de las personas LGTBI+, la Agenda 2030 fija metas que llaman al impulso de medidas realmente transformadoras para el reconocimiento y protección de la diversidad afectiva, sexual y de género.

Teniendo en cuenta que la igualdad y la no discriminación son valores y derechos fundamentales de la UE, consagrados en sus Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales y que la Comisión Europea, el Parlamento y el Consejo, junto con los Estados miembros, comparten la responsabilidad de proteger los derechos fundamentales y garantizar la igualdad de trato y la igualdad para el conjunto de la ciudadanía europea.

Teniendo en cuenta que la Estrategia de igualdad para las personas LGTBI 2020-2025 de la Comisión se esfuerza por construir una Unión en la que se celebre la diversidad como parte de la riqueza colectiva, en la que todas las personas puedan ser ellas mismas sin riesgo de discriminación, exclusión o violencia.

Conscientes de la necesidad de que las personas puedan manifestarse y desarrollarse libremente en el centro de trabajo, sin miedo a ser humilladas, agredidas o señaladas por ello.

Habiendo observado que la discriminación por LGTBIfobia está extendida en los centros de trabajo y considerando que las empresas deben asumir que el respeto a la diversidad es una obligación que les compete directamente.

Considerando que los mecanismos para afrontar la LGTBIfobia continúan estando ausentes en los convenios y acuerdos y que el acoso discriminatorio en el ámbito laboral se denuncia en escasas ocasiones y se investigan apenas un tercio de las denuncias.

Habiendo determinado que los mecanismos y protocolos de actuación ante este acoso son escasos y resultan bastante desconocidos.



**CCOO y UGT han manifestado y manifiestan la urgente necesidad de garantizar una regulación legal para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ que asegure sus derechos, para cambiar así la situación de discriminación directa e indirecta que sufren, especialmente en el empleo, promoviendo así acciones positivas necesarias para tal fin.**

Por ello, con el objeto de consolidar una coordinación que permita unidad en las actuaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBI+.

**UGT y CCOO ACUERDAN actuar de manera conjunta en la traslación de las siguientes propuestas:**

- 
- Incidir en la protección de las personas LGTBI+ migrantes, que huyen de la persecución por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
  - Garantizar un mayor apoyo institucional a las personas LGTBI+ con discapacidad y/o con cualesquiera otras circunstancias añadidas que amplíen la posibilidad de discriminación
  - Reiterar nuestro apoyo a la prohibición de las terapias de conversión en todo el territorio del Estado.
  - Reforzar los derechos socio-sanitarios de las personas LGTBI+, ampliando y asegurando la cartera de servicios del Sistema Público Nacional de Salud y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
  - Mostrar nuestro compromiso en la lucha contra los delitos de odio y los discursos que los promueven.
  - Impulsar políticas para la defensa de los derechos de las familias LGTBI+.
  - Promover políticas municipalistas que garanticen en el mundo rural una vivencia plena para personas LGTBI+ que sufren de un mayor aislamiento, rechazo y discriminación por falta de referentes y menor espacio de socialización.

**Y, en concreto, en materia laboral:**

- Implantar medidas planificadas a través de la negociación colectiva, para prevenir y erradicar el acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en los centros de trabajo.
- Reforzar el compromiso de las empresas en la lucha contra la discriminación de las personas LGTBI+ a través de la creación y elaboración de medidas planificadas para garantizar la igualdad de condiciones en el empleo.
- Fomentar a través de nuestras acciones como sindicatos de clase, medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas LGTBI+, con el objetivo garantizar la igualdad de oportunidades.
- Incorporar en los convenios colectivos protocolos contra el acoso destinados a la protección de las personas LGTBI+.

## Asimismo, acuerdan compartir una estrategia de introducción de la lucha contra la discriminación LGTBifóbica en la negociación de los convenios colectivos, a través del impulso de estas medidas en el ámbito sociolaboral:

- 1 Establecer medidas que permitan garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación, así como en los de promociones y ascensos, estableciendo criterios objetivos que alejen la posibilidad de discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- 2 Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia a la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por personas LGTB+. Es preciso eliminar cualquier redacción que pueda dar lugar a una discriminación directa o indirecta de las personas LGTB+.
- 3 Establecer programas y proyectos de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTB+, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas. En este sentido, la formación y la información generalizadas son muy importantes para conseguir un ambiente laboral respetuoso con la diversidad afectiva, sexual y familiar, por lo que conviene incorporar módulos de diversidad sexual, familiar y de género y respeto a las personas LGTB+ en todos los cursos impartidos en la empresa.
- 4 Formación específica y obligatoria a mandos intermedios y representantes legales de las personas trabajadoras.
- 5 En materia de salud laboral, hay que incorporar en la elaboración de evaluaciones de riesgos y en los planes de prevención, la LGTBifobia como riesgo psicosocial, garantizando el establecimiento de actuaciones. Los riesgos psicosociales tienen un importante impacto en la salud y el rendimiento personal y profesional.
- 6 Los contenidos mínimos de los protocolos, debieran ser:
  - Un claro compromiso de actuación de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
  - El objetivo, que debe ser garantizar un entorno laboral inclusivo donde las personas se sientan seguras y no discriminadas.
  - El ámbito de aplicación, que debe ser lo más extenso posible, no solo para las personas trabajadoras de la empresa, sino para otras personas que puedan interactuar: empresas colaboradoras, proveedores, etc.
  - La vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto en caso de imperativo legal, como a propuesta de las partes para incrementar las garantías.
  - Los órganos encargados de su aplicación y sus atribuciones. Garantizar que en todos ellos, especialmente en las comisiones de investigación, participe la representación legal de las personas trabajadoras.
  - La garantía de protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
  - El procedimiento de actuación, desde el momento en que se conoce la situación de acoso, hasta su resolución, teniendo especial relevancia el establecimiento de medidas cautelares que aparten de forma preventiva al supuesto acosador/a mientras se resuelve el procedimiento.
- 7 Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTB+, en un plano que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.