



Con la participación de los colectivos más representativos

## Yolanda Díaz y agentes sociales firman el acuerdo para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral

- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas para este fin
- Yolanda Díaz ha subrayado que, con este acuerdo “España vuelve a ser un país pionero en Europa”
- Es el vigésimo acuerdo de Diálogo Social que suscribe la responsable de Trabajo
- Las medidas serán objeto de la negociación colectiva
- Las empresas contarán con planes de formación específicos sobre los derechos de las personas LGTBI
- El acuerdo se ha firmado en el acto *Derechos. Orgullo. Espacios de trabajo seguros* que ha contado con la participación de colectivos LGTBI+ y de personas que han contado sus experiencias personales y laborales

26 de junio de 2024.- La vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz, firmó el acuerdo por la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral junto con el secretario general de CCOO, Unai Sordo; el secretario general de la UGT, Pepe Álvarez; la presidenta de la Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE, Val Díez Rodrigálvarez; y el responsable de Formación y Prevención de Riesgos Laborales de CEPYME, Miguel Canales.

El acuerdo se ha firmado en el acto *Derechos. Orgullo. Espacios de trabajo seguros* que ha contado con la participación de colectivos LGTBI+ y de personas que han contado sus experiencias personales y laborales.



Para la vicepresidenta segunda del Gobierno, la firma de este acuerdo vuelve a situar a España como “un país pionero en Europa” que, además “cuenta con todo nuestro esfuerzo para garantizar los derechos de las personas LGTBI+ en la vida y en el trabajo, hasta dejar el odio y la discriminación en el pasado”.

El acuerdo alcanzado en el marco del Diálogo Social da cumplimiento al mandato legal que tiene el Gobierno de desarrollar reglamentariamente un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas que incluya, en caso de ser necesario, un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las mismas.

Una vez que la nueva norma entre en vigor, la negociación colectiva tendrá un plazo de tres meses para incorporar estas medidas en los convenios colectivos que deberán ser de aplicación en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

### Importancia de la negociación colectiva

Las medidas para hacer efectiva la igualdad del colectivo serán **pactadas a través de la negociación colectiva** y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras y, entre otras materias recogerán:

- **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.
- **Medidas para erradicar estereotipos** en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de los trabajadores que participen en el proceso de selección, garantizando un adecuado proceso de selección.
- Las empresas 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.
- En el régimen disciplinario se **integrarán, en su caso, 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.