

Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral: Un paso histórico.

El pasado 26 de junio y en el marco del Diálogo Social, tuvo lugar la firma del acuerdo contra la discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, en desarrollo del artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI+.

La futura norma, pionera en nuestro país y en el resto de Europa, regula por primera vez medidas para la igualdad y la no discriminación LGTBI+ en el ámbito laboral, que deberán ser de aplicación en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

La 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 las personas 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.
- Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- 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.
- Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente al mismo.

La constitución de la mesa negociadora se producirá en un plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto y será en el seno de los convenios de empresa, cuando existan, o supraempresarial en caso de no existir convenio de empresa, donde se adopten las medidas más pertinentes, adaptadas a la realidad de cada sector y empresa.

**En CCOO estamos comprometidas y
comprometidos contigo y tus derechos**

**Si tienes cualquier duda, contacta
con nosotras en ccooss@caser.es**