III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13208 *Resolución de 16 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, del VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.*

Visto el acuerdo parcial de la Comisión negociadora del VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (código de convenio n.º 99014365012003), mediante el que se da cumplimiento al 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, que se incorpora como anexo al VI Convenio colectivo, que fue publicado en el BOE de 3 de octubre de 2019, acuerdo que ha sido suscrito, con fecha 3 de abril de 2025, de una parte, por la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua Urbana (AGA), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC-CC.OO.), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta, de fecha 22 de mayo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de junio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

Preámbulo

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de raza, religión, creencia, sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia de diversidad e igualdad.

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

Marco Legal

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 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, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre (BOE de 9 de octubre de 2024), en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Partes intervinientes

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como prevé el artículo 15 de 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 (BOE de 1 de marzo de 2023) y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

Objeto de las medidas

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los derechos humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaura e implanta en el sector al que resulta de aplicación el convenio un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, y la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

– Erradicación de cualquier tipo de discriminación.

– Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: La sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, hacemos público nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

Ámbito de aplicación:

Ámbito subjetivo o personal: Las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio y todas las personas trabajadoras a las que les resulta de aplicación el presente convenio colectivo.

Igualmente, en caso de que se contratase con Empresas de Trabajo Temporal, serán aplicables estas medidas planificadas a las personas trabajadoras cedidas por dichas empresas de trabajo temporal, durante el periodo de prestación de servicios, según lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio.

Ámbito territorial: Las medidas planificadas acordadas se aplicarán en todo el territorio del estado español.

Ámbito temporal o vigencia: Las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que este convenio. Su entrada en vigor se producirá desde la fecha de firma del presente acuerdo, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.

Evaluación y revisión de Medidas Planificadas: La comisión paritaria del Convenio del Ciclo Integral del agua será la responsable de la evaluación y revisión de las medidas establecidas en el presente documento, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales, entre otras causas, por posibles modificaciones legales o bien cuando esta falta de adecuación sea resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación, se establecen las siguientes medidas planificadas y acordadas para alcanzar la consecución del objetivo de igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI, Glosario de términos y definiciones así como protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, que se incorporan al VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua como disposición adicional tercera del mismo, así como la incorporación al artículo 52 del VI convenio de las 2 faltas muy graves incluidas en el punto séptimo de las medidas, con la siguiente redacción:

MEDIDAS PLANIFICADAS ACORDADAS

Primero. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

– Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

– Se promoverá una cultura empresarial diversa, que incluye expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Segundo. *Acceso al empleo.*

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

– Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por ningún motivo, cumpliendo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

– Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo, poniendo de manifiesto el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad de oportunidades de todas las personas, con independencia de su sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.

Tercero. *Clasificación y Promoción Profesional.*

– Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

– Asimismo, se garantizará que el ejercicio de la corresponsabilidad y la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para el desarrollo profesional de ninguna persona trabajadora, con independencia de su orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Las empresas garantizarán la inexistencia total de discriminación en los procesos de promoción profesional de las personas trabajadoras, asegurando la no discriminación a las personas LGBTI para garantizar el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

– Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.

– Incorporar en el Plan de Formación acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se tenga en cuenta, de forma transversal, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

– Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

– Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

– Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en las comunicaciones de la empresa.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

– Se impartirá formación específica a fin de favorecer ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

– Las empresas dispondrán de un protocolo para la prevención del acoso en el que expresamente se incluya la prohibición de discriminación por causa de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el RD 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. Esta obligación se entenderá cumplida cuando la empresa cuente con un Protocolo

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

general contra el acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

– Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia o queja.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

– Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

– Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, es decir, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el disfrute de los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, con especial atención a las personas TRANS.

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

No se tolerarán en ningún caso comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio colectivo.

Para ello, se incluirá en el régimen disciplinario del convenio como faltas muy graves, las siguientes:

– Las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ofendan o ridiculicen a integrantes del colectivo LGTBI.

Cláusula de confidencialidad

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, las empresas tratarán dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

ANEXO I

Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales

Ámbito de aplicación:

– El presente protocolo no resulta de aplicación en aquellas empresas que ya dispongan de un protocolo general para la prevención y erradicación del acoso que incluya y proteja expresamente a las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

– Las empresas de más de 50 personas trabajadoras, que no cuenten con un protocolo general frente al acoso que incluya y proteja expresamente a las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024 de 8 de

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

octubre, aplicarán el presente protocolo a todas las personas que presten servicios en dichas empresas, independientemente del tipo de relación contractual (contrato de trabajo, personal puesto a disposición a través de empresas de trabajo temporal, personal subcontratado, de empresas suministradoras o proveedores) y a todas aquellas personas que acudan a los centros de trabajo de dichas empresas como candidatos en procesos de selección, clientes o visitantes.

Vigencia: El protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales a vigencia del presente protocolo de actuación será la misma que la del convenio colectivo.

Principio general de respeto a la diversidad sexual, a la igualdad efectiva y no discriminación: Se manifiesta de forma expresa y explícita el compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de conducta o práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando terminantemente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza o cualquier forma de violencia sexual.

Principios rectores y garantías del procedimiento:

– Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, quedando expresa y terminantemente prohibido cualquier acto constitutivo de acoso o discriminación.

– Confidencialidad y sigilo: todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Celeridad, diligencia y rapidez en la incoación y resolución del procedimiento, evitando demoras indebidas.

– Garantía del principio de contradicción: En la tramitación del procedimiento se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Principio de restitución: En caso de que el acoso realizado se hubiera concretado en un acto de represalia o discriminación que haya supuesto una modificación indebida de las condiciones laborales de la víctima; la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

– Prohibición de represalias y protección a las personas denunciantes frente a posibles represalias, considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la víctima. Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

Plazos del procedimiento:

El plazo para instruir y resolver el procedimiento será de tres meses desde su inicio, con la presentación de la denuncia.

En el procedimiento se respetará escrupulosamente el principio de contradicción, dándose audiencia tanto a la persona denunciante como a la denunciada, posibilitando a ambas partes el que formulen alegaciones, o puedan presentar los documentos o medios de prueba que consideren oportunos.

Instrucción del procedimiento:

El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, por escrito a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto o de las dos formas, a través del canal o responsable habilitado en la empresa incluyendo una descripción detallada de los

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

hechos. Una vez se reciba dicha denuncia se constituirá la comisión instructora, encargada del proceso de investigación, quien establecerá las pautas de la investigación necesaria para el entendimiento y esclarecimiento de los hechos e instrucción del procedimiento.

Las personas que formen esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación o interés directo o indirecto en el proceso concreto, no podrán intervenir en dicha comisión.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez analizada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que se consideren procedentes para proteger a la víctima, apartándola de la persona denunciada, mientras se desarrolla el procedimiento de actuación y hasta su resolución. Dichas medidas cautelares deberán ser proporcionadas, temporales (mientras se tramite el procedimiento) y adecuadas a las circunstancias del caso y podrán consistir entre otras en la reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo, movilidad funcional o geográfica…y se adoptarán siempre que se consideren adecuadas y necesarias en interés de la víctima.

La adopción de dichas medidas cautelares corresponderá a la empresa a propuesta de la comisión, sin que presupongan la existencia o no de la situación de acoso denunciada.

En el plazo máximo de tres meses desde que se formuló la denuncia, la comisión deberá emitir un informe que contendrá como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada en la investigación, la valoración del caso y circunstancias concurrentes, la propuesta y adopción de medidas cautelares, en su caso, y el resultado final o conclusión de la investigación en el que la comisión habrá de pronunciarse expresamente y de forma vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

Resolución del procedimiento:

En la resolución del procedimiento se adoptarán las medidas de actuación necesarias, tomando en consideración las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

En caso de que el informe de la comisión concluyera que hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

En el caso de que el informe de la comisión concluyera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO II

Glosario de términos y definiciones

El presente glosario pretende aclarar algunas definiciones, significados, términos, palabras y expresiones que tienen que ver con la Diversidad LGBTI o diversidad por orientación sexual, identidad sexual con relación al género, expresión de género y/o características sexuales, así como aquellos establecidos en el artículo 3 de la ley 4/2023 de 28 de febrero.

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

ACTA DE ACUERDO

Comisión Negociadora del VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (para los años 2024 y posibles siguientes) para dar cumplimiento al 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

Por la representación de AGA (Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua Urbana):

Don José María Clavel Padró.
Don Gerard Monar Aynier.
Doña Graciela Vacas Martín.
Don Luis Alberto Bosquet Plaza.
Don Marc García Ramos.
Doña Nuria Espinosa Giner.
Don Alejandro Peral García.
Doña Andrea Segura Fernández.
Doña Isabel Pemau González.
Doña Carmen Rodríguez Gómez (asesora).

Por la representación del Sindicato FICA-UGT:

Don José Luis Moreno Vicente.
Don Gustavo Vargas Sánchez.
Doña Laura Márquez Torrijos.
Don Sebastián Galindo Viera.
Don Ramón Jerez García.
Don Luis Pepiol Salom.

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

Por la representación del Sindicato FSC-CCOO:

Don Francesc Xavier Garcia Bernabeu.
Don Vicente González Domínguez.
Don José Gómez Matarín.
Doña Eva María Fernández Antón.
Don Juan Vázquez Sánchez (asesor).

En Madrid, a las 11:00 horas del día 3 de abril de 2025, se reúnen las partes arriba señaladas, reconociéndose capacidad y legitimidad suficiente,

MANIFIESTAN

Que el 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Que parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se desarrolla en 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.

Que 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 las empresas.

Que el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por su parte tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos (medidas planificadas) para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Que la negociación de las medidas planificadas se inició por la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto, en concreto el 23 de diciembre de 2024.

Es por ello que las partes, interesadas en hacer cumplir dicho RD y establecer las medidas planificadas, y compartiendo el fin último de erradicar las situaciones de discriminación que pudieran darse,

ACUERDAN

Primero.

Que a partir de la fecha de la presente, esto es, 3 de abril de 2025, serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio y todas las personas trabajadoras a las que les resulta de aplicación el presente convenio colectivo, las medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI, que se adjuntan a la presente. Dichas medidas, se articulan con la siguiente estructura:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
Segundo. Acceso al empleo.
Tercero. Clasificación y Promoción Profesional.
Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.
Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
Sexto. Permisos y beneficios sociales.
Séptimo. Régimen disciplinario.

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es

Segundo.

Que se adjunta asimismo como anexo I el Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, de aplicación exclusivamente para aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que, en el ámbito de el presente convenio, no dispongan de un protocolo general para la prevención y erradicación del acoso que incluya y proteja expresamente a las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

Tercero.

Asimismo, se adjunta como anexo II un glosario de términos y definiciones.

Cuarto.

Se apodera a doña Cristina Rodríguez Aranda y a don Juan Vázquez Sánchez a los meros efectos de la presentación telemática del presente acuerdo para su registro a través de la plataforma REGCON.

Y para que así conste, se levanta la sesión a las 12:00 horas, procediendo a la firma de esta acta por los asistentes en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento.

cve: BOE-A-2025-13208
Verificable en https://www.boe.es