



**EUROPEAN COMMISSION**  
DIRECTORATE-GENERAL  
HUMAN RESOURCES AND SECURITY  
Directorate HR.B - Talent Management & Diversity  
Diversity Adviser

Brussels,  
HR.B/TJ

**Asunto: Los contribuyentes de la UE no queremos adoctrinamiento LGTB**

Ref: Ares(2017)4325294 : PETITION (580 emails)

Estimada peticionaria,

Gracias por remitir al comisario Oettinger su petición “Los contribuyentes de la UE no queremos adoctrinamiento LGTB”. El comisario me ha pedido responder en su nombre.

La Comisión está fuertemente comprometida a luchar contra todo tipo de discriminación y a defender y promover los valores de igualdad, tolerancia y respeto, en los cuales se funda la Unión Europea. La Comisión tiene una responsabilidad especial al respecto, como iniciadora y guardián de la legislación cuyo objetivo es asegurar la igualdad de oportunidades para los ciudadanos europeos.

La Comisión, en tanto empleador, respeta estrictamente el principio de no discriminación, que está firmemente consagrado en los Tratados y en el Estatuto de Personal, el cual contiene las normas, principios y condiciones de trabajo de la función pública europea. Sin embargo, más allá del mero cumplimiento con las reglas anti-discriminación, la Comisión está comprometida con la creación de un entorno laboral diverso y una cultura incluyente en la que todas las personas se sientan valoradas y puedan estar a la altura de su pleno potencial en el lugar de trabajo.

Es en este contexto que la Comisión ha adoptado el 19 de Julio la primera estrategia comprensiva que promueve la diversidad y la inclusión para todo el personal de la Comisión. La Comisión cree que tal concepto de diversidad e inclusión se adapta mejor a los desafíos actuales que únicamente una estrategia de no discriminación e igualdad de oportunidades. Y la justificación económica a favor de la diversidad y la inclusión es igual de sólida. Las organizaciones que acogen una fuerza laboral diversa y son incluyentes tienden a obtener mejores resultados, innovar más, y son capaces de tomar decisiones difíciles. Lo mismo cabe esperar de la Comisión.

La Estrategia sobre diversidad e inclusión contiene, en primer lugar, numerosas medidas relevantes para todos los grupos e individuos en su personal. Estas medidas transversales claramente subrayan que ninguna discriminación –directa o indirecta- es tolerable dentro de los servicios de la Comisión, por cualquiera que sea el motivo. La igualdad de oportunidades debe ser para todos, y se debe defender el respeto y la dignidad en el lugar de trabajo.

Las “medidas transversales” cubren una amplia gama de aspectos de la política de recursos humanos de la Comisión, como por ejemplo la selección y la contratación, medidas de conciliación de la vida laboral y profesional, prevención de la discriminación y el acoso, etc. Diferentes acciones están previstas al respecto, las cuales incluyen, entre muchas otras, eventos de concienciación y formación para personal y directivos. La materia de estos cursos, como por ejemplo el organizado para sensibilizar al personal sobre sesgos inconscientes, no se limita a cuestiones específicas de un grupo determinado, sino que abordan la diversidad y la inclusión en su conjunto.

Además de las “medidas transversales”, la Estrategia reconoce formalmente que la inclusión tiene un significado diferente para los diferentes grupos, los cuales incluyen mujeres, personal con discapacidad, empleados LGBTI y personal de más edad. La necesidad de tener en cuenta la situación particular y las preocupaciones específicas de cada grupo ha sido confirmada por las diversas partes interesadas que fueron consultadas durante la preparación de la Estrategia.

Para cumplir nuestros objetivos y asegurar la plena inclusión de estos grupos, están previstas adicionalmente medidas adaptadas para cada uno de ellos. En lo que respecta al personal LGBTI, estas medidas persiguen en particular ayudar a todos los empleados a sentirse cómodos y seguros para ser abiertos sobre su identidad LGBTI y para participar plenamente en la dimensión social del lugar de trabajo. Esto explica la importancia de las acciones de formación y de sensibilización al respecto. También están previstas otras medidas para promover la inclusión social del personal LGBTI, como por ejemplo el intercambio de buenas prácticas con empresas internacionales y administraciones públicas, y el apoyo dado a las organizaciones representativas del personal LGBTI.

Es importante para la Comisión que sus políticas externas y las políticas que aplica a nivel interno como empleador estén alineadas. Por ejemplo, cuando se trata de personal LGBTI, la Estrategia se guía por las políticas externas de la Comisión en esta materia, incluyendo en particular la Lista de Acciones de la Comisión para promover la igualdad LGBTI<sup>1</sup>.

Esta carta se publica en el portal de transparencia<sup>2</sup> de la Comisión junto con la petición, eliminados los datos protegidos de carácter personal, a fin de que todos los peticionarios puedan estar plenamente informados.



T. Jakob

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/lgbti\\_actionlist\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/lgbti_actionlist_en.pdf)

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/transparency/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/transparency/index_en.htm)