



PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD LGTBI



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
MARCO DE REFERENCIA. LEGISLACIÓN	5
ÁMBITO INTERNACIONAL.....	5
ÁMBITO COMUNITARIO.....	6
ÁMBITO ESTATAL.....	7
CONCEPTOS BÁSICOS. DEFINICIONES.....	9
OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES	10
PRINCIPIOS INSPIRADORES	11
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	12
ÁMBITO PERSONAL	12
ÁMBITO TERRITORIAL	13
ÁMBITO TEMPORAL.....	13
PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN.....	13
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.....	13
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	15
ENCUESTA A LA PLANTILLA	15
RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO	16
ACCIONES PROPUESTAS.....	19
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	21
RECLAMACIÓN O DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO	21
PRINCIPIOS RECTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS.....	21
INTERVINIENTES.....	23
DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO	23
TIPIFICACIÓN	28
POLÍTICA DE IGUALDAD Y LGTBI	30
INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE DENUNCIAS.....	30
¿QUÉ ES EL CANAL DE DENUNCIAS?	30
¿CÓMO REALIZAR UNA DENUNCIA?	30

Introducción

El Plan de diversidad e inclusión LGTBI se configura como la principal herramienta de actuación para promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, y generar acciones para promover la autonomía de las personas LGTBI en la empresa CEIR-ARCO.

El compromiso de la empresa es fomentar la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de todas las personas que la integran, desde un sentido amplio, incidiendo especialmente en el respeto y el cumplimiento de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, como ciudadanas y ciudadanos de pleno derecho. Así mismo, se pretende dar cumplimiento a 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.

Las siglas LGTBI entrañan la concepción más amplia sobre diversidad sexual y de género, dado que intentan englobar las múltiples formas en las que las personas podemos descubrir, sentir y vivenciar nuestra identidad, expresión de género y/u orientación sexual.

El movimiento LGTBI surge como consecuencia de las situaciones de desigualdad y discriminación sufridas por este colectivo, tras la necesidad de expresar libremente una identidad afectivo-sexual distinta a la reconocida y aceptada por el sistema de valores heterosexista, sistema imperante en las sociedades patriarcales.

Marco de Referencia. Legislación

Ámbito internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en esta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos.

Artículo 1. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Artículo 2. "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

La ONU ha declarado que este mandato implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido/a contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

La ONU con los Principios de Yogyakarta (2006), sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas homosexuales, bisexuales, transexuales y transgénero, cuyos derechos ya estaban incluidos implícitamente en el artículo segundo de la mencionada Declaración Universal bajo los genéricos «o de cualquier otra índole» y «o cualquier otra condición»:

En la Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, de 18 de diciembre de 2008, los 66 Estados miembros de las Naciones Unidas firmantes del documento expresaron preocupación por las violaciones de los derechos fundamentales, así como la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio contra

las personas por su orientación sexual o identidad de género.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU: Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, de 4 de junio de 2012, promovía la condena de la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instaba a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a eliminar, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada.

Ámbito comunitario

En el año 2000, la UE, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Finalmente, en el ámbito europeo deben mencionarse además las resoluciones del Parlamento Europeo del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gays y a la lucha contra la discriminación y la homofobia; la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión.

Ámbito estatal

- Constitución Española (1978)

Artículo 10.1: Reconoce y blinda la protección de "la dignidad de la persona y le reconoce los derechos inviolables que le son inherentes y garantiza el libre desarrollo de su personalidad y que el respeto a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social"

Artículo 9.2: Precisa el deber de los poderes públicos de promover "las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas", así como para que remuevan "los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud".

El Artículo 14, reconoce la igualdad de españoles y españolas ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social." En su sentencia 41/2006 de 13 de febrero, el Tribunal Constitucional precisó que en "otra condición o circunstancia personal o social" se han de incluir también motivos de orientación sexual e identidad de género.

- Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Aunque hay varias modificaciones posteriores, es en la modificación de 2003 cuando se incluye unas modificaciones significativas en materia LGTBI. Se modificó el apartado 2.c) y e) de su artículo 4 sobre los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a partir de la aprobación de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre haciendo mención expresa al derecho a la no discriminación, directa o indirectamente, para el empleo debido a la orientación sexual (Art. 4.2.c) y al derecho al respeto de la intimidad, la dignidad y la protección y frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de la orientación sexual (Art. 4.2.e).

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)

En su preámbulo reconoce expresamente la diversidad afectivo-sexual:

"Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas".

- Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida

Reguló los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción humana asistida, reconociendo como usuarias de las técnicas empleadas para dicho fin a toda mujer mayor de edad, con independencia de su orientación sexual (Artículo 6.1) y permitiendo a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a las criaturas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres (Artículo 7.3)

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Avance en la consolidación de derechos de las personas transexuales mayores de edad, otorgándoles el derecho a registrar su propia identidad. Les permite corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad sin necesidad de someterse a cirugía de reasignación sexual y sin procedimiento judicial previo.

No obstante, se mantiene como requisito para acordar la rectificación, el diagnóstico de disforia de género mediante informe médico o psicológico clínico (Artículo 4.1a) y al menos dos años de tratamiento para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, aunque no sea necesaria la cirugía de reasignación sexual (Artículo 4.1b).

- Ley 52/2007, de 26 de diciembre de Memoria Histórica

Por la que se reconocen y amplían derechos y se establecen medidas en favor de quienes padecieron persecución o violencia durante la guerra civil

y la dictadura. Implica el reconocimiento de todas aquellas personas que, por el mero hecho de ser LGTBI, sufrieron la negación de sus derechos, la violencia y la cárcel durante la guerra civil y la dictadura.

- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

Por la que se establece en el "Artículo 82": "En ningún caso habrá discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, opinión, discapacidad, edad, enfermedad, orientación sexual o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Conceptos básicos. Definiciones

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Objetivos del Plan y Principios Inspiradores

Los objetivos generales del Plan de diversidad e inclusión LGTBI son definir un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que posibiliten la promoción de la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la empresa, así como la superación de potenciales desigualdades y discriminaciones para el conjunto de la plantilla.

Fomentar la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBI y difundir los valores de Igualdad, Justicia y Respeto a la diversidad sexual y de género entre la plantilla.

Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI y diseñar actuaciones específicas para aquella que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad social.

A partir de estos objetivos generales, se fijan los objetivos específicos siguientes:

1. Elaborar un diagnóstico para analizar y visibilizar las desigualdades

existentes en la empresa y las oportunidades de implementación de estrategias y acciones para favorecer su superación.

2. Diseñar, sobre la base del diagnóstico realizado, un plan de acción con una propuesta holística y sistemática de estrategias y actuaciones orientadas a la promoción de la equidad y la diversidad.
3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y medidas para promover la equidad y la diversidad.

Principios inspiradores

Los principios que inspiran el Plan para personas LGTBI y, en consecuencia, orientan cada uno de los objetivos, medidas y actuaciones que contiene, son los siguientes:

Transversalidad de las políticas de igualdad.

La integración de la transversalidad de género en los procedimientos. De acuerdo con este principio inspirador, el objetivo de la igualdad debe presidir e informar todos procedimientos impulsados desde la empresa. En el plan se contemplan, entre otras medidas, la formación en diversidad afectivo-sexual y de género del personal fijo y del personal que se incorpora temporalmente.

Comunicación.

La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.

Proceso de mejora continua.

El modelo de gestión del Plan de diversidad e inclusión LGTBI está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBI.

Sensibilización de la población.

La sensibilización de la plantilla constituye en el Plan de diversidad e inclusión LGTBI una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia de los graves problemas que encuentran las personas LGTBI.

Respeto a la diversidad.

El Plan de diversidad e inclusión LGTBI parte del reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las orientaciones sexuales e identidades, y aspira a la visibilización y puesta en valor de este hecho para que la plantilla tome conciencia de su realidad. En este sentido, el Plan trata de ser inclusivo con toda orientación y/o identidad que rompa con el esquema heterosexual cisgénero que impera en la sociedad.

Interseccionalidad para abordar la desigualdad.

Este principio inspirador parte de entender que los diferentes ejes de opresión social se entrelazan en una matriz en el marco de la cual se constituyen individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder.

Transparencia.

Cualquier persona de la empresa podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan para personas LGTBI.

Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajan en CEIR-ARCO, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por CEIR-ARCO, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en

esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también se aplicará aquellas personas que no forman parte de CEIR-ARCO, pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo y otras partes interesadas.

NOTA: En caso de tratarse de una denuncia de un estudiante se procederá a escalar dicha denuncia ante el "Departament d'Educació", según los protocolos ya definidos por este último.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

Ámbito territorial

El presente Plan de diversidad e inclusión LGTBI se aplica en todos los centros de trabajo de CEIR-ARCO (C/ Villarroel 5 (08011) y C/ Aragó 135-139 (08015) ambos en Barcelona. En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBI se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos

Ámbito temporal

El periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBI será de 4 años desde la **fecha de aprobación y firma, del 15 de mayo de 2025 al 15 de mayo de 2029.**

Proceso de Elaboración del Plan

Constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta. Será la misma comisión negociadora del Plan de igualdad la que trabajará sobre este plan LGTBI.

A. Composición

En Reunión del día **15 de mayo de 2025** se creó la Comisión negociadora del Plan LGTBI. Se levanta acta de la reunión celebrada.

La comisión estará compuesta por:

Por una parte, la **representación de la empresa**:

- Joaquín Muñoz López, representante la titularidad del centre.
- María José Portero Pérez, presidenta de la comisión de Igualdad y agente de Igualdad, del centre CEIR-ARCO Aragón.

I per otra parte, **la representación de trabajadores y trabajadoras**:

- Carles Sentís Junyent, secretario de la comisión, del centre CEIR-ARCO Aragón.
- Maria José Ramos Alcaraz, personal de administración y servicios del centro CEIR-ARCO Aragón.
- Jessica Fernández Minelli, docente del departamento de Servicios socioculturals y a la comunitat del centre CEIR-ARCO Aragón.
- Isabel M^a Rael López, docente transversal (FOL y EIE) del centro CEIR-ARCO Villarroel.
- Jose M^a Aranaz Llacuna, docente del departamento de Transportes y mantenimiento de vehículos del centro CEIR-ARCO Villarroel
- Juan Valls Sánchez, personal de administración y servicios del centro CEIR- ARCO Villarroel.

Todas las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar y aprobar el Plan de diversidad e inclusión LGTBI.

B. Régimen de funcionamiento

En el acta de constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI, se aprueba el Reglamento de funcionamiento de esta donde se incluye:

- Funciones de la Comisión.
- Régimen de reuniones.
- Elaboración de actas.
- Adopción de acuerdos.
- Vigencia de la comisión
- Confidencialidad.
- Solución extrajudicial de conflictos.

Diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de diversidad e inclusión LGTBI se ha otorgado especial relevancia a los resultados obtenidos en el diagnóstico, pues mediante la problematización de las diversas cuestiones que afectan a las personas LGTBI, se han podido trazar acciones cuyo objetivo sea, en términos generales, eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida las personas LGTBI

A. Encuestas

Encuesta a la plantilla

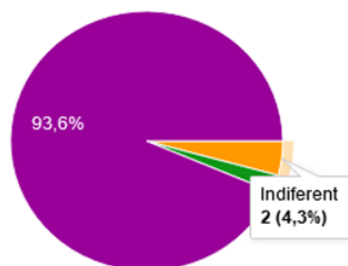
El cuestionario empleado en la fase de diagnosis se ha dirigido a la plantilla. El objetivo ha sido obtener información sobre las percepciones y opiniones los trabajadores/as en relación con la igualdad de género, la diversidad LGTBI y la discapacidad con el fin de evaluar sus prácticas actuales e identificar las brechas y oportunidades para elaborar un plan de acción de mejora.

Se ha realizado una primera aproximación a la situación de la empresa a través del análisis de la estructura organizativa vinculada al desarrollo del Plan, del nivel de sensibilización de la organización en relación con la equidad, la inclusión y la diversidad, y de los liderazgos responsables de llevar a cabo el seguimiento del Plan.

En total, se han recibido 47 cuestionarios que representan el 71,21% de las personas trabajadoras de la empresa. En concreto 38 cuestionarios provenían de mujeres (57%) y 28 cuestionarios provenían de hombres (43%), con "0" respuestas de personas sin especificar su identidad de género.

La mayoría de las personas que han respondido al cuestionario tienen más de 46 años.

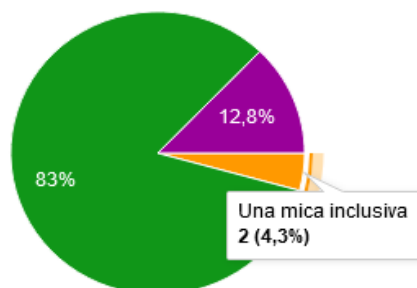
Respecto a su orientación sexual y/o identidad de género en su puesto de trabajo, del total de personas que han participado en la encuesta, un 93,6% se identifica como muy seguro sobre su identidad sexual y/o identidad de género, 4,3% se siente indiferente y el restante, 2,1% un poco seguro.



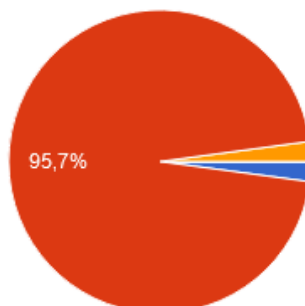
Resultados de diagnóstico

La entidad ha dado sus primeros pasos en la creación de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.

El 83% de las personas trabajadoras de la empresa consideran que CEIR-ARCO tiene una cultura muy inclusiva.

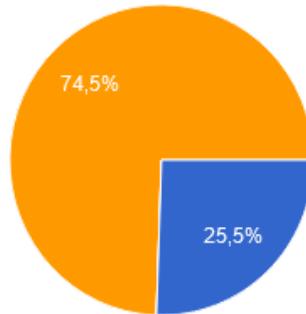


Hay un porcentaje muy bajo de personas (<4,3%) que no se siente cómodo en la empresa mostrándose abierto respecto a su orientación sexual y/o su identidad de género.

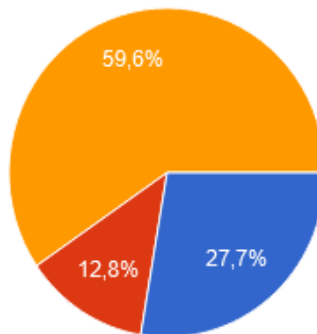


Nadie ha experimentado situaciones discriminatorias y/o acoso referente a su orientación sexual y/o identidad de género.

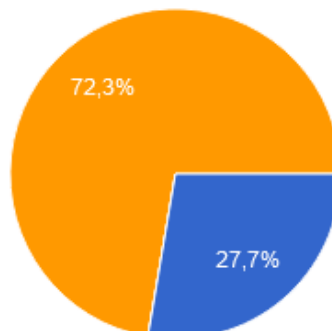
Cerca del 75% considera que CEIR-ARCO ha adoptado (o adopta) medidas adecuadas para prevenir el acoso y/o discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.



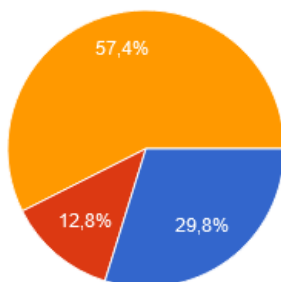
Cerca del 60% de las personas trabajadoras en la empresa están informadas de las políticas de la empresa en relación con la inclusión LGTBI. El 27,7% no está seguro de conocer estas políticas y el 12,8% no las conoce.



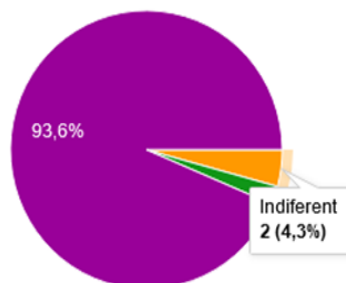
El 72,3% cree que las políticas de CEIR-ARCO son efectivas para promover la igualdad y la inclusión. El 27,7% no está seguro.



El 57,4% de las personas trabajadoras en la empresa tienen conocimiento de los recursos y/o programas específicos de apoyo para personas LGTBI.



Las personas que se sienten seguras en su lugar de trabajo respecto a su orientación sexual y/o identidad de género representan el 93,6%.



Acciones propuestas

Es preciso establecer una comunicación oficial de la política y medidas hacia el colectivo LGTBI para que la información llegue al 100% de la plantilla.

Del análisis de los resultados del diagnóstico **se proponen los siguientes objetivos y actuaciones:**

- 1. Revisar y realizar difusión de las políticas específicas para la promoción de la igualdad efectiva y la no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.**

1.1 Revisar y realizar difusión de la política de Igualdad y compromiso de la empresa, para garantizar que es inclusiva respecto a la diversidad por identidad, expresión de género y orientación sexual.

1.2 Revisar y realizar difusión en caso necesario, de los documentos de la empresa, para garantizar que es inclusiva respecto a la diversidad por identidad y expresión de género y la orientación sexual.

2. Fomentar un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo respecto a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI

2.1 Formar y sensibilizar al personal de la empresa respecto la diversidad afectivo sexual, con la finalidad de evitar y/o erradicar actitudes o conductas de LGTBIfobia.

2.2 Dar visibilidad a los días anuales significativos en materia de igualdad respecto al colectivo LGTBI: Día Internacional del orgullo LGTBI, Día Internacional de la bisexualidad y otras iniciativas que se presenten a nivel oficial o de colaboración con asociaciones LGTBI.

2.3 Facilitar el uso de nombres y pronombres elegidos en documentos internos y documentos oficiales de la empresa.

3. Establecer estrategias y actuaciones para la “tolerancia 0” respecto a la discriminación y/o acoso por razón de identidad o expresión de género u orientación sexual.

3.1 Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

3.2 Difusión a todas las personas trabajadoras de la empresa del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

4. Realizar seguimiento del Plan LGTBI para su evaluación y mejora continua, adaptándolo según necesidades.

4.1 Reuniones trimestrales de la comisión de seguimiento del Plan LGTBI

4.2 Elaboración de actas trimestrales de la comisión de seguimiento del Plan LGTBI

Procedimiento de Actuación

Reclamación o denuncia de la situación de acoso

A. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para proseguir el procedimiento.

3. Las organizaciones sindicales con representación en CEIR-ARCO siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la presunta víctima.

4. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

B. CEIR-ARCO proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

C. La reclamación o denuncia deben hacerse a través del canal de denuncia de la organización, de acuerdo con el formulario de la herramienta **Sofidya**.

D. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión negociadora del plan de Igualdad y LGTBI.

Principios rectores de los procedimientos

A. Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción

adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por alguna persona que le represente o asesore en todo momento a lo largo del procedimiento.

B. Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas en el proceso de investigación. La Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

C. Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.

D. Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.

E. Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

F. Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI, o de cualquiera de sus miembros, o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados.

G. Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

Intervinientes

Son partes en este procedimiento:

- La persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso
- La Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes
- La Dirección de la empresa que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

Desarrollo del procedimiento

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

A. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género , hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional, etc.) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.

B. Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, mediante la plataforma de forma autónoma o por el integrante de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI, designada a tratar las denuncias de la organización. La comisión designará un asesor/a para tramitar el expediente. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que

pueda emprender, así como la proposición la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la presunta víctima, ésta debe ponerse en contacto con la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor/a dispone de 7 días laborables para entrevistarse en primer lugar con la víctima y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de d'1 mes desde que se recibe la denuncia, el asesor/a debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- ✓ Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- ✓ Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la víctima (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa y a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI.

En cualquier caso, si la persona que denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

C. Procedimiento formal

Si el procedimiento informal no da resultados o denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito mediante la plataforma de "Canal de Denuncia" dirigido a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y LGTBI. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la víctima (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de 7 días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

- Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedan en poder de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI .
- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.

Finalizada la instrucción, la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y LGTBI debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimento en sus condiciones laborales.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la víctima, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa y a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI.

Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tienen una duración máxima de quince días hábiles.

Finalmente, la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Plan LGTBI, debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

Tipificación

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja

o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones para aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de diversidad funcional, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por cumplimiento de una orden
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

POLÍTICA DE IGUALDAD Y LGTBI

La Dirección de CEIR-ARCO cuenta con una la Política de Igualdad y LGTBI que esta alineada con el compromiso de la organización esta política se comunica mediante canales de distribución tales como:

Página web: <https://ceir-arco.com/es/ceir-arco/>

Tablón de anuncios en la entrada al centro

INFORMACIÓN SOBRE EL CANAL DE DENUNCIAS

En nuestra organización, nos comprometemos a mantener un entorno laboral seguro, ético y transparente. Con el fin de fortalecer este compromiso, hemos establecido un Canal de Denuncias que permite reportar cualquier conducta inapropiada o irregularidad de manera segura y confidencial.

¿Qué es el Canal de Denuncias?

El Canal de Denuncias es una herramienta diseñada para que todos los empleados, proveedores y terceros puedan reportar de manera confidencial y anónima (si así lo desean) cualquier acción que consideren inapropiada o contraria a nuestros valores y políticas.

¿Cómo realizar una denuncia?

En línea: Acceda al formulario en: (URL o QR del formulario):

[Buzón ético CEIR ARCO](#)



Aprobado por gerencia