



PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT LGTBI



Contingut

INTRODUCCIÓ	4
MARC DE REFERÈNCIA. LEGISLACIÓ	5
ÀMBIT INTERNACIONAL	5
ÀMBIT COMUNITARI	6
ÀMBIT ESTATAL	6
CONCEPTES BÀSICS. DEFINICIONS.....	9
OBJECTIUS DEL PLA I PRINCIPIS INSPIRADORS	10
PRINCIPIS INSPIRADORS.....	11
ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	12
ÀMBIT PERSONAL.....	12
ÀMBIT TERRITORIAL.....	13
ÀMBIT TEMPORAL.....	13
PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA.....	13
CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	13
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	15
ENQUESTA A LA PLANTILLA.....	15
RESULTATS DE DIAGNÒSTIC.....	16
ACCIONS PROPOSADES.....	19
PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	20
RECLAMACIÓ O DENÚNCIA DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT	20
PRINCIPIS RECTORS DELS PROCEDIMENTS	21
INTERVINENTS.....	22
DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT	23
REPIFICACIÓ	27
POLÍTICA D'IGUALTAT I LGTBI	29
INFORMACIÓ SOBRE EL CANAL DE DENÚNCIES.....	29
QUÈ ÉS EL CANAL DE DENÚNCIES?	29
COM FER UNA DENÚNCIA?	29

Introducció

El Pla de diversitat i inclusió LGTBI es configura com la principal eina d'actuació per promoure el respecte a la diversitat sexual i de gènere, erradicar l'homofòbia, lesbofòbia, transfòbia, bifòbia i intersexfòbia, i generar accions per promoure l'autonomia de les persones LGTBI a l'empresa CEIR-ARCO.

El compromís de l'empresa és fomentar la igualtat de drets, les llibertats i el reconeixement social de totes les persones que la integren, des d'un sentit ampli, incidint especialment en el respecte i el compliment dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, com ciutadanes i ciutadans de ple dret. Així mateix, es pretén donar compliment a la **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Les sigles LGTBI comporten la concepció més àmplia sobre diversitat sexual i de gènere, atès que intenten englobar les múltiples formes en què les persones podem descobrir, sentir i vivenciar la nostra identitat, expressió de gènere i/o orientació sexual.

El moviment LGTBI sorgeix com a conseqüència de les situacions de desigualtat i discriminació patides per aquest col·lectiu, després de la necessitat d'expressar lliurement una identitat afectiu-sexual diferent a la reconeguda i acceptada pel sistema de valors heterosexista, sistema imperant en les societats patriarcal.

Marc de Referència. Legislació

Àmbit internacional

La Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH) és un document declaratiu adoptat per l'Assemblea General de les Nacions Unides en la seva Resolució 217 A (III), el 10 de desembre de 1948 a París; en aquesta es recullen en els seus 30 articles els drets humans considerats bàsics.

Article 1. "Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets".

Article 2. "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".

L'ONU ha declarat que aquest mandat implica el dret a la igualtat de tracte davant la llei i el dret a ser protegit/da contra la discriminació per diversos motius, entre ells l'orientació sexual i la identitat de gènere.

L'ONU amb els Principis de Yogyakarta (2006), sobre l'Aplicació de la Legislació Internacional de Drets Humans en Relació amb l'Orientació Sexual i la Identitat de Gènere, estén explícitament la Declaració Universal dels Drets Humans a les persones homosexuals, bisexuals, transsexuals i transgènere, els drets de les quals ja estaven inclosos implícitament en l'article segon de l'esmentada Declaració Universal sota els genèrics «o de qualsevol altra índole» i «o de qualsevol altra condició»:

En la Declaració contra l'homofòbia i la discriminació basada en l'orientació sexual, de 18 de desembre de 2008, els 66 Estats membres de les Nacions Unides signants del document van expressar preocupació per les violacions dels drets fonamentals, així com la violència, l'assetjament, la discriminació, l'exclusió, l'estigmatització i el prejudici contra les persones per la seva orientació sexual o identitat de gènere.

La Resolució de l'Assemblea General de l'ONU: Drets Humans, Orientació Sexual i Identitat de Gènere, de 4 de juny de 2012, promovia la condemna

de la discriminació contra persones per motius d'orientació sexual i identitat de gènere, i instava els Estats dins dels paràmetres de les institucions jurídiques dels seus sistemes a eliminar, allà on existeixin, les barreres que enfronten les lesbianes, els gais i les persones bisexuals, trans i intersex (LGTBI) en l'accés a la participació política i altres àmbits de la vida pública, així com evitar interferències en la seva vida privada.

Àmbit comunitari

L'any 2000, la UE, en l'apartat (1) de l'article 21 de «Dret de no discriminació» de la seva Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, censura legalment la discriminació per motius d'orientació sexual:

Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual. Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea.

Finalment, en l'àmbit europeu cal esmentar a més les resolucions del Parlament Europeu del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia; la Directiva 2000/78/CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el lloc de treball i en l'ocupació; i la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, que consagra la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

Àmbit estatal

- Constitució Espanyola (1978)

Article 10.1: Reconeix i blindava la protecció de "la dignitat de la persona i li reconeix els drets inviolables que li són inherents i garanteix el lliure desenvolupament de la seva personalitat i que el respecte als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social"

Article 9.2: Precisa el deure dels poders públics de promoure "les condicions

perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives", així com perquè remoguin "els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud".

L'Article 14, reconeix la igualtat d'espanyols i espanyoles davant la llei "sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social." En la seva sentència 41/2006 de 13 de febrer, el Tribunal Constitucional va precisar que en "una altra condició o circumstància personal o social" s'han d'incloure també motius d'orientació sexual i identitat de gènere.

➤ Estatut dels Treballadors (Modificació de 2003)

Tot i que hi ha diverses modificacions posteriors, és en la modificació del 2003 quan s'inclou unes modificacions significatives en matèria LGTBI. Es va modificar l'apartat 2.c) i e) del seu article 4 sobre els drets dels treballadors en la relació de treball a partir de l'aprovació de la Llei 62/2003, de 30 de desembre fent menció expressa al dret a la no discriminació, directament o indirectament, per a l'ocupació a causa de l'orientació sexual (Art. 4.2.c) i al dret al respecte de la intimitat, la dignitat i la protecció i enfront d'ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i enfront de l'assetjament per raó de l'orientació sexual (Art. 4.2.e).

➤ Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (LOE)

En el seu preàmbul reconeix expressament la diversitat afectivosexual: "Entre les finalitats de l'educació es ressalten el ple desenvolupament de la personalitat i de les capacitats afectives de l'alumnat, la formació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i de la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones, el reconeixement de la diversitat afectiu-sexual, així com la valoració crítica de les desigualtats, que permeti superar els comportaments sexistes".

- Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida

Va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció humana assistida, reconeixent com a usuàries de les tècniques emprades per a aquesta finalitat tota dona major d'edat, amb independència de la seva orientació sexual (Article 6.1) i permetent a la mare no biològica reconèixer legalment com a fills les criatures nascudes en el matrimoni entre dues dones (Article 7.3)

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones

Avanç en la consolidació de drets de les persones transsexuals majors d'edat, atorgant-los el dret a registrar la seva pròpia identitat. Els permet corregir l'assignació registral del seu sexe contradictòria amb la seva identitat sense necessitat de sotmetre's a cirurgia de reassignació sexual i sense procediment judicial previ.

No obstant això, es manté com a requisit per acordar la rectificació, el diagnòstic de disfòria de gènere mitjançant informe mèdic o psicològic clínic (Article 4.1a) i almenys dos anys de tractament per acomodar les seves característiques físiques a les corresponents al sexe reclamat, encara que no sigui necessària la cirurgia de reassignació sexual (Article 4.1b).

- Llei 52/2007, de 26 de desembre de Memòria Històrica

Per la qual es reconeixen i amplien drets i s'estableixen mesures en favor dels qui van patir persecució o violència durant la guerra civil i la dictadura. Implica el reconeixement de totes aquelles persones que, pel sol fet de ser LGTBI, van patir la negació dels seus drets, la violència i la presó durant la guerra civil i la dictadura.

- Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació

Per la qual s'estableix en l'Article 82: "En cap cas hi haurà discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, opinió, discapacitat, edat, malaltia, orientació sexual o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

Conceptes bàsics. Definicions

Qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Això serà considerat com una conducta discriminatòria.

Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.

Segons el subjecte actiu es poden distingir tres tipus d'assetjament:

Assetjament descendent: aquell on l'autor o l'autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap/a cap a subordinat/a).

Assetjament ascendent: aquell on l'autor o l'autora es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de subordinat/da cap a cap/a).

Assetjament horitzontal: aquell en què tant l'autor o l'autora com la víctima no tenen relació jeràrquica (de company/a a company/a).

Objectius del Pla i Principis Inspiradors

Els objectius generals del Pla de diversitat i inclusió LGTBI són definir un conjunt integrat i sistemàtic d'estratègies i accions que possibilitin la promoció de la igualtat i la inclusió de la diversitat en el funcionament de l'empresa, així com la superació de potencials desigualtats i discriminacions per al conjunt de la plantilla.

Fomentar la presa de consciència de les desigualtats en relació amb les persones LGTBI i difondre els valors d'Igualtat, Justícia i Respecte a la diversitat sexual i de gènere entre la plantilla.

Millorar la qualitat de vida de les persones LGTBI i dissenyar actuacions específiques per a aquella que es trobin en una situació de major vulnerabilitat social.

A partir d'aquests objectius generals, es fixen els objectius específics següents:

1. Elaborar un diagnòstic per analitzar i visibilitzar les desigualtats existents a l'empresa i les oportunitats d'implementació d'estratègies i accions per afavorir-ne la superació.
2. Dissenyar, sobre la base de la diagnosi realitzada, un pla d'acció amb una proposta holística i sistemàtica d'estratègies i actuacions orientades a la promoció de l'equitat i la diversitat.
3. Establir un sistema de seguiment i avaluació de les accions i mesures per promoure l'equitat i la diversitat.

Principis inspiradors

Els principis que inspiren el Pla per a persones LGTBI i, en conseqüència, orienten cadascun dels objectius, mesures i actuacions que conté, són els següents:

Transversalitat de les polítiques d'igualtat.

La integració de la transversalitat de gènere en els procediments. D'acord amb aquest principi inspirador, l'objectiu de la igualtat ha de presidir i informar tots procediments impulsats des de l'empresa. En el pla es contemplen, entre altres mesures, la formació en diversitat afectiu-sexual i de gènere del personal fix i del personal que s'incorpora temporalment.

Comunicació.

La comunicació és un procés fonamental per a la correcta implantació del Pla. És convenient que sigui planificada i s'adaptin els objectius, els canals i els missatges a les necessitats de la població.

Procés de millora contínua.

El model de gestió del Pla de diversitat i inclusió LGTBI està centrat en la qualitat i en la millora contínua, en la recerca d'una major eficiència i eficàcia en les polítiques encaminades a l'assoliment de la normalització i igualtat per a les persones LGTBI.

Sensibilització de la població.

La sensibilització de la plantilla constitueix en el Pla de diversitat i inclusió LGTBI una veritable estratègia encaminada a promoure la presa de consciència dels greus problemes que troben les persones LGTBI.

Respecte a la diversitat.

El Pla de diversitat i inclusió LGTBI parteix del reconeixement de la diversitat i pluralitat de totes les orientacions sexuals i identitats, i aspira a la visibilització i posada en valor d'aquest fet perquè la plantilla prengui

consciència de la seva realitat. En aquest sentit, el Pla tracta de ser inclusiu amb tota orientació i/o identitat que trenqui amb l'esquema heterosexual cisgènere que impera en la societat.

Interseccionalitat per abordar la desigualtat.

Aquest principi inspirador parteix d'entendre que els diferents eixos d'opressió social s'entrellacen en una matriu en el marc de la qual es constitueixen individus en diferents i canviants posicions de poder.

Transparència.

Qualsevol persona de l'empresa podrà tenir accés a la informació sobre la implementació del Pla per a persones LGTBI.

Àmbit personal, territorial i temporal

Àmbit personal

Les disposicions s'apliquen a les persones que treballen en CEIR-ARCO, independentment del vincle jurídic que els uneixi a aquesta i, per tant, serà d'aplicació no només a la plantilla laboral sinó també a qualsevol altre personal que pugués tenir una relació assimilable, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'aplicarà als treballadors i les treballadores de les empreses subcontractades per CEIR-ARCO, sempre que, en el marc de la cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, presten els seus serveis en aquesta i resulti implicat personal de l'empresa.

Finalment, també s'aplicarà aquelles persones que no formen part de CEIR-ARCO, però que s'hi relacionen a causa de la seva feina: proveïdors/es, persones que demanen un lloc de treball i altres parts interessades.

NOTA: En cas de tractar-se d'una denúncia d'un estudiant es procedirà a escalar aquesta denúncia davant el "Departament d'Educació", segons els protocols ja definits per aquest últim.

En cas que resulti implicat personal aliè a l'empresa, es donarà coneixement del succés a les seves respectives empreses, perquè siguin aquestes les que prenguin les mesures que creguin oportunes.

Àmbit territorial

El present Pla de diversitat i inclusió LGTBI s'aplica en tots els centres de treball de CEIR-ARCO (C/Villarroel 5 (08011) i C/Aragó 135-139 (08015) ambdós a Barcelona. En cas que durant el període de vigència del Pla de diversitat i inclusió LGTBI s'establissin nous centres de treball, la seva aplicació s'estendrà als mateixos

Àmbit temporal

El període de vigència del Pla de diversitat i inclusió LGTBI serà de 4 anys des de la **data d'aprovació i signatura**, del **15 de maig de 2025 al 15 de maig de 2029**.

Procés d'Elaboració del Pla

Constitució de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI

Per tal de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, l'empresa i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que pogués presentar-se en el si d'aquesta. Serà la mateixa comissió negociadora del Pla d'igualtat la que treballarà sobre aquest pla LGTBI.

A. Composició

En Reunió del dia **15 de maig de 2025** es va crear la Comissió negociadora del Pla LGTBI. S'aixeca acta de la reunió celebrada.

La comissió estarà composta per:

D'una banda, la **representació de l'empresa**:

- Joaquín Muñoz López, representant la titularitat del centre.
- María José Portero Pérez, presidenta de la comissió d'igualtat i agent d'igualtat, del centre CEIR-ARCO Aragó.

I d'altra banda, **la representació de treballadors i treballadores:**

- Carles Sentís Junyent, secretari de la comissió, del centre CEIR-ARCO Aragó.
- Maria José Ramos Alcaraz, personal d'administració i serveis del centre CEIR-ARCO Aragó.
- Jessica Fernández Minelli, docent del departament de Serveis socioculturals i a la comunitat del centre CEIR-ARCO Aragó.
- Isabel M^a Rael López, docent transversal (FOL i EIE) del centre CEIR-ARCO Villarroel.
- Jose M^a Aranaz Llacuna, docent del departament de Transports i manteniment de vehicles del centre CEIR-ARCO Villarroel
- Juan Valls Sánchez, personal d'administració i serveis del centre CEIR-ARCO Villarroel.

Totes les parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar i aprovar el Pla de diversitat i inclusió LGTBI.

B. Règim de funcionament

En l'acta de constitució de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI, s'aprova el Reglament de funcionament d'aquesta on s'inclou:

- Funcions de la Comissió.
- Règim de reunions.
- Elaboració d'actes.
- Adopció d'acords.
- Vigència de la comissió
- Confidencialitat.
- Solució extrajudicial de conflictes.

Diagnòstic de situació

Per a l'elaboració del Pla de diversitat i inclusió LGTBI s'ha atorgat especial rellevància als resultats obtinguts en el diagnòstic, ja que mitjançant la problematització de les diverses qüestions que afecten les persones LGTBI, s'han pogut traçar accions l'objectiu de les quals sigui, en termes generals, eliminar la discriminació i millorar la qualitat de vida les persones LGTBI

A. Enquestes

Enquesta a la plantilla

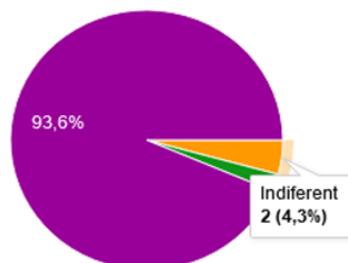
El qüestionari emprat en la fase de diagnosi s'ha dirigit a la plantilla. L'objectiu ha estat obtenir informació sobre les percepcions i opinions els treballadors/es en relació amb la igualtat de gènere, la diversitat LGTBI i la discapacitat per tal d'avaluar les seves pràctiques actuals i identificar les bretxes i oportunitats per elaborar un pla d'acció de millora.

S'ha realitzat una primera aproximació a la situació de l'empresa a través de l'anàlisi de l'estructura organitzativa vinculada al desenvolupament del Pla, del nivell de sensibilització de l'organització en relació amb l'equitat, la inclusió i la diversitat, i dels lideratges responsables de dur a terme el seguiment del Pla.

En total, s'han rebut 47 qüestionaris que representen el 71,21% de les persones treballadores de l'empresa. En concret 38 qüestionaris provenien de dones (57%) i 28 qüestionaris provenien d'homes (43%), amb "0" respostes de persones sense especificar la seva identitat de gènere.

La majoria de les persones que han respost al qüestionari tenen més de 46 anys.

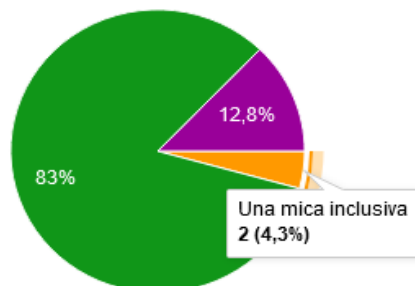
Respecte a la seva orientació sexual i/o identitat de gènere en el seu lloc de treball, del total de persones que han participat en l'enquesta, un 93,6% s'identifica com a molt segur sobre la seva identitat sexual i/o identitat de gènere, 4,3% se sent indiferent i el restant, 2,1% una mica segur.



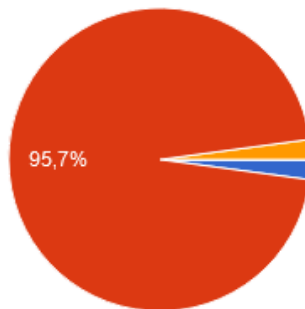
Resultats de diagnòstic

L'entitat ha fet els seus primers passos en la creació d'una estructura organitzativa i de mecanismes que permetin la posada en marxa de mesures d'acció positiva a favor de la igualtat i contra qualsevol tipus de discriminació.

El 83% de les persones treballadores de l'empresa consideren que CEIR-ARCO té una cultura molt inclusiva.

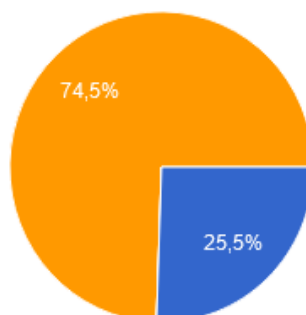


Hi ha un percentatge molt baix de persones (<4,3%) que no se sent còmode a l'empresa mostrant-se obert respecte a la seva orientació sexual i/o la seva identitat de gènere.

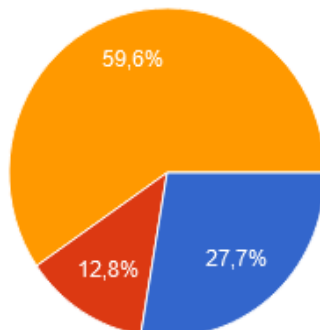


Ningú ha experimentat situacions discriminatòries i/o assetjament referent a la seva orientació sexual i/o identitat de gènere.

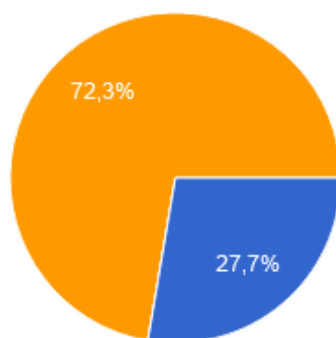
Prop del 75% considera que CEIR-ARCO ha adoptat (o adopta) mesures adequades per prevenir l'assetjament i/o discriminació per motius d'orientació sexual i/o identitat de gènere.



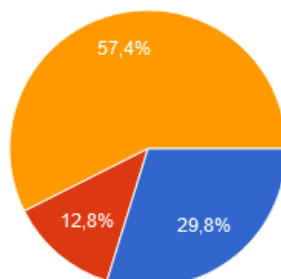
Prop del 60% de les persones treballadores a l'empresa estan informades de les polítiques de l'empresa en relació amb la inclusió LGTBI. El 27,7% no està segur de conèixer aquestes polítiques i el 12,8% no les coneix.



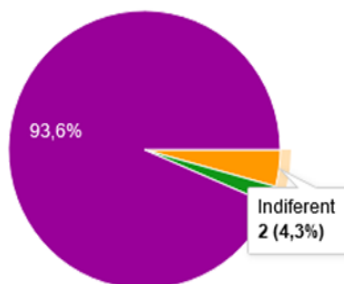
El 72,3% creu que les polítiques de CEIR-ARCO són efectives per promoure la igualtat i la inclusió. El 27,7% no està segur.



El 57,4% de les persones treballadores a l'empresa tenen coneixement dels recursos i/o programes específics de suport per a persones LGTBI.



Les persones que se senten segures en el seu lloc de treball respecte a la seva orientació sexual i/o identitat de gènere representen el 93,6%.



Accions proposades

Cal establir una comunicació oficial de la política i mesures cap al col·lectiu LGTBI perquè la informació arribi al 100% de la plantilla.

De l'anàlisi dels resultats del diagnòstic **es proposen els objectius i actuacions següents:**

1. Revisar i realitzar difusió de les polítiques específiques per a la promoció de la igualtat efectiva i la no discriminació de les persones pertanyents al col·lectiu LGTBI.

1.1 Revisar i realitzar difusió de la política d'igualtat i compromís de l'empresa, per garantir que és inclusiva respecte a la diversitat per identitat, expressió de gènere i orientació sexual.

1.2 Revisar i realitzar difusió en cas necessari, dels documents de l'empresa, per tal de garantir que és inclusiva respecte a la diversitat per identitat i expressió de gènere i l'orientació sexual.

2. Fomentar un ambient de treball respectuós i inclusiu respecte a les persones pertanyents al col·lectiu LGTBI

2.1 Formar i sensibilitzar el personal de l'empresa respecte la diversitat afectiu sexual, amb la finalitat d'evitar i/o erradicar actituds o conductes de LGTBIfòbia.

2.2 Donar visibilitat als dies anuals significatius en matèria d'igualtat respecte al col·lectiu LGTBI: Dia Internacional de l'orgull LGTBI, Dia Internacional de la bisexualitat... i altres iniciatives que es presentin a nivell oficial o de col·laboració

amb associacions LGTBI.

2.3 Facilitar l'ús de noms i pronoms elegits en documents interns i documents oficials de l'empresa.

3. Establir estratègies i actuacions per a la "tolerància 0" respecte a la discriminació i/o assetjament per raó d'identitat o expressió de gènere o orientació sexual.

3.1 Elaborar un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament o discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

3.2 Difusió a totes les persones treballadores de l'empresa del protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament o discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

4. Realitzar seguiment del Pla LGTBI per a la seva avaluació i millora contínua, adaptant-lo segons necessitats.

4.1 Reunions trimestrals de la comissió de seguiment del Pla LGTBI

4.2 Elaboració d'actes trimestrals de la comissió de seguiment del Pla LGTBI

Procediment d'Actuació

Reclamació o denúncia de la situació d'assetjament

A. Es consideren legítimes, a efectes de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present protocol:

1. Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

2. Qui tingui coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat expressa i escrita de la presumpta víctima per prosseguir el procediment.

3. Les organitzacions sindicals amb representació a CEIR-ARCO sempre que acreditin, per a això, el consentiment exprés i escrit de la presumpta víctima.

4. Qui rebi qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

B. CEIR-ARCO proporcionarà a les parts implicades en reclamacions o denúncies en matèria d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, l'assistència que correspongui.

C. La reclamació o denúncia s'han de fer a través del canal de denúncia de l'organització, d'acord amb el formulari de l'eina Sofidya.

D. La comunicació s'ha d'adreçar a qualsevol membre de la Comissió negociadora del pla d'Igualtat i LGTBI.

Principis rectors dels procediments

A. Respecte i protecció a les persones: S'ha de procedir amb la discreció adequada per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències s'han de realitzar amb la major prudència i amb el respecte adequat a totes les persones implicades, que en cap cas no pot rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades que ho demanin poden ser assistides per alguna persona que el representant o assessorí en tot moment al llarg del procediment.

B. Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades en el procés d'investigació. La Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI, de manera expressa, ha de posar en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat.

C. Diligència i agilitat: La investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible

respectant les garanties adequades.

D. Contradicció: El procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. Totes les parts intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'esclariment dels drets denunciats.

E. Restitució de les víctimes: Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

F. Protecció de la salut de les víctimes: La direcció de l'empresa ha d'adoptar d'ofici o a instància de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI, o de qualsevol dels seus membres, o de la víctima, les mesures que estimi pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut de les treballadores i els treballadors afectats.

G. Prohibició de represàlies: Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

Si una persona integrant d'aquesta Comissió és denunciada o és denunciant, queda impedida per intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas.

La incompatibilitat d'una persona integrant de la Comissió per actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la Comissió o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés. En cas de discrepància, la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni/Comissió d'Igualtat, escoltades les parts, resoldrà d'acord amb el seu millor criteri.

Intervinents

Són parts en aquest procediment:

- La persona denunciant, que és qui, tenint coneixement dels fets, presenta la denúncia.

- La víctima, que pot coincidir o no amb la persona denunciant, que és qui ha patit o pateix la conducta d'assetjament
- La Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI, que és l'òrgan que s'estableix per a l'atenció i la investigació de la denúncia, així com la proposta d'adopció de mesures corresponents
- La Direcció de l'empresa que és l'encarregada d'adoptar les mesures esmentades.

Desenvolupament del procediment

S'estableixen dos procediments que poden seguir les persones denunciants, sens perjudici de l'ús per part de la víctima de les vies administratives, judicials o qualssevol altres que estimi oportunes.

A. Mesures cautelars

En els casos de denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, fins a la finalització del procediment, ja sigui la modalitat informal, ja sigui formal, i sempre que existeixin indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere ha de sol·licitar cautelament la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina, mobilitat funcional, etc.) que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas. Aquestes mesures, en cap cas, poden comportar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials.

En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, és la víctima qui decideix si ho realitza ella o la persona agressora i el Departament ha de facilitar en tot moment que el trasllat d'una o altra persona es realitzi de la manera més ràpida possible.

B. Procediment informal

Si la persona denunciant així ho estima oportú, es pot intentar resoldre el problema de manera informal en un primer moment. Fins i tot és possible que sigui suficient que expliqui a la persona que mostra el comportament no desitjat, que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, o que interfereix en el treball i que deixi de realitzar-la.

La persona denunciant pot comunicar el problema, verbalment o per escrit, mitjançant la plataforma de forma autònoma o per l'integrant de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI, designada a tractar les denúncies de l'organització. La comissió designarà un assessor/a per tramitar l'expedient. Entre les funcions d'aquest/a assessor/a en aquesta primera fase es troba la d'informar i assessorar la persona denunciant sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pugui emprendre, així com la proposició la direcció de l'empresa de la conveniència o no d'adoptar mesures cautelars, en aquells casos que les circumstàncies ho aconsellin. En qualsevol cas, tant la persona que presumptament està patint assetjament com la persona denunciada poden ser assistides per la representació legal de la plantilla en totes les fases del procediment.

Si la persona denunciant és diferent a la presumpta víctima, aquesta s'ha de posar en contacte amb la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI, a través de l'assessor/a, per analitzar els fets denunciats i confirmar o no la denúncia presentada per la persona denunciant.

Una vegada ratificada la denúncia en el seu cas, l'assessor/a disposa de 7 dies laborables per entrevistar-se en primer lloc amb la víctima i, posteriorment, amb la persona denunciada. En l'entrevista amb la persona denunciada, l'assessora o assessor l'informarà que el seu comportament no és ben rebut i que és contrari a les normes de l'empresa.

La finalitat última d'aquest procediment és assolir la interrupció de les actuacions constitutives d'assetjament i arribar a una solució per a ambdues parts.

En el termini màxim d'1 mes des que es rep la denúncia, l'assessor/a ha de

donar per finalitzat el procediment mitjançant la redacció d'una acta amb les conclusions assolides en aquest procediment:

- ✓ Acord entre les parts: fi del procés i, si s'escau, adopció de les mesures que es determinin.
- ✓ Sense acord: el procediment informal esdevé el pas anterior a l'inici del procediment formal.

Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la víctima (en cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada, a la direcció de l'empresa i a la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI.

En qualsevol cas, si la persona que denuncia no queda satisfeta amb la solució proposada, o aquesta és incompleta per la persona agressora, pot presentar denúncia a través del procediment formal.

C. Procediment formal

Si el procediment informal no dona resultats o denunciant entén que, per la gravetat dels fets, no hi cap aquest tipus de procediment, s'iniciarà el procediment formal.

Aquest procediment s'iniciarà mitjançant la presentació d'un escrit mitjançant la plataforma de "Canal de Denúncia" dirigit a la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i LGTBI. En aquest escrit ha de constar el nom i els cognoms de la persona denunciant, els de la víctima (si no coincideix amb els de la part denunciant), així com els de la persona denunciada. Així mateix, haurà de constar la relació dels fets, dates, durada i freqüència d'aquests, lloc (es) on s'han produït, i proves a presentar (documents, testimonis, etc.).

Un cop rebuda la denúncia, la Comissió disposa d'un termini màxim de 7 dies hàbils per reunir-se i iniciar les investigacions preliminars.

La Comissió establirà el desenvolupament del procediment formal, atenent

les següents pautes:

- Valorar novament la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com ara apartar les parts implicades mentre es desenvolupa la instrucció. Traslladar aquesta necessitat a la direcció de l'empresa perquè, si així ho estima oportú, adopti aquestes mesures cautelars.
- Recaptar tota la informació que consideri necessària sobre l'entorn de les parts implicades.
- Determinar les persones que han de ser entrevistades, atenent fonamentalment les propostes de la persona afectada i de la persona denunciada.
- Dur a terme les entrevistes, recaptant de les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que sigui necessària per a la instrucció del procediment d'investigació; informar les persones entrevistades que la informació a la qual tinguin accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redactin són tractades amb caràcter reservat i confidencial; advertir les persones entrevistades que tot allò que es declari és confidencial, tant per la seva part com per part de les persones integrants de la Comissió, per la qual cosa se'ls ha d'indicar que no poden revelar a ningú el contingut de l'entrevista.
- Redactar actes de totes les reunions i entrevistes que se celebrin, garantint confidencialitat total i reserva del seu contingut. Aquestes actes, signades per les persones intervinents, queden en poder de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI .
- Determinar les proves que es practiquin, establir el procediment per a la seva obtenció i practicar les proves que es determinin custodiant-les degudament.

Finalitzada la instrucció, la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i LGTBI ha de redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual indicarà les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i instarà la Direcció de l'empresa que adopti alguna

de les mesures següents:

- Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció apreciada, sanció i la seva graduació. En el supòsit que no es proposi el trasllat forçós o l'acomiadament de la persona agressora, es proposaran les mesures oportunes perquè aquesta i la víctima no convisin en el mateix ambient laboral, tenint la víctima l'opció de romandre en el seu lloc de treball o la possibilitat de demanar un trasllat. Aquest trasllat no pot comportar un detriment en les seves condicions laborals.
- Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol. Si es tanca l'expedient, però amb declaració expressa sobre la bona fe de la denúncia, la persona afectada pot demanar el trasllat d'oficina o departament, sense que suposi un detriment en les seves condicions laborals.

Es lliuraran còpies de l'Informe a la persona denunciant, a la víctima, (en cas que no coincidís amb la persona denunciant), a la persona denunciada, la direcció de l'empresa i a la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI.

Tant la fase d'instrucció com la redacció d'un Informe per part de la Comissió d'Atenció a l'Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere tenen una durada màxima de quinze dies hàbils.

Finalment, la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i Pla LGTBI, ha de supervisar la imposició i el compliment efectiu de les sancions motivades per casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, sent informada d'aquests extrems, conforme s'apliquin per part de la direcció de l'empresa.

Tipificació

Es considerarà com a falta lleu l'ús de llenguatge que pugui ser ofensiu o

discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La reiteració d'aquesta falta es convertirà en falta greu o molt greu.

Depenent de les circumstàncies del cas de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o els comportaments contraris a la llibertat sexual de les persones treballadores serà considerat com a falta greu o molt greu.

Les conductes de represàlia contra una persona que hagi presentat queixa o denúncia interna per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, o contra una persona que hagi col·laborat en la investigació constituïran una falta molt greu.

Les sancions per aplicar seran les establertes en el Conveni o norma superior vigent en cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

Circumstàncies agreujants

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si s'escau, es puguin imposar, es tindran com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Que la víctima pateixi algun tipus de diversitat funcional, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima hagi patit greus alteracions psicològiques, mèdicament acreditades.
- Que la víctima estigui en període de prova o tingui un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.

- Que s'exerceixin pressions i /o represàlies sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o dificultar la investigació.
- Que es tracti d'un assetjament descendent.
- Que sigui per compliment d'una ordre
- Que sigui en període d'eleccions a la representació legal de la plantilla.

POLÍTICA D'IGUALTAT I LGTBI

La Direcció de CEIR-ARCO compta amb una la Política d'Igualtat i LGTBI que està alineada amb el compromís de l'organització aquesta política es comunica mitjançant canals de distribució tals com:

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

Tauler d'anuncis a l'entrada al centre

INFORMACIÓ SOBRE EL CANAL DE DENÚNCIES

En la nostra organització, ens comprometem a mantenir un entorn laboral segur, ètic i transparent. Per tal d'enfortir aquest compromís, hem establert un Canal de Denúncies que permet reportar qualsevol conducta inapropiada o irregularitat de manera segura i confidencial.

Què és el Canal de Denúncies?

El Canal de Denúncies és una eina dissenyada perquè tots els empleats, proveïdors i tercers puguin reportar de manera confidencial i anònima (si així ho desitgen) qualsevol acció que considerin inapropiada o contrària als nostres valors i polítiques.

Com fer una denúncia?

En línia: Accedeixi al formulari en: (URL o QR del formulari):

[Bústies èticA CEIR ARCO](#)



Aprovat per gerència