

- **PROTECCIÓN DEL COLECTIVO LGTBI Y ACCIONES POSITIVAS VINCULADAS**

INTRODUCCIÓN:

La Unión Europea, a través de la Carta de Derechos Fundamentales, prohíbe de forma expresa toda discriminación, citando entre otras, la ejercida por razón de sexo u orientación sexual. Sucesivas resoluciones del Parlamento Europeo, se ocupan de la lucha contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

La Constitución Española de 1978 recoge en su artículo 9 la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, al tiempo que obliga a los poderes públicos, tanto a facilitar esa participación, como a promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integra sean reales y efectivas, con remoción de los obstáculos que impidan su plenitud. Estos valores se explicitan en el artículo 10, al disponer que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. Además, en su artículo 14, reconoce que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.





Por todo ello, se suscribe este documento con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

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 la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este documento y siguientes está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo con el que se complementa y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

Se mantiene un compromiso activo de revisión de la materia en función del desarrollo reglamentario normativo pendiente.

GUÍA DE ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN DEL COLECTIVO LGTBI

A continuación, se expone las acciones positivas destinadas a la protección de los derechos de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI en la empresa, teniendo en cuenta la importancia de fomentar su visibilidad y normalización en el entorno laboral. Seguir estas acciones implica promover una cultura igualitaria dentro de la empresa fomentando el buen clima laboral en el Centro Pai Menni.




ACCIONES POSITIVAS:

- PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LA IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO AL EMPLEO O UNA VEZ EMPLEADOS.
- IMPLEMENTAR Y DIFUNDIR LA POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN DEL COLECTIVO LGTBI
- ELABORACIÓN, PUESTA EN MARCHA Y DIFUSIÓN DE UN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O POR IDENTIDAD DE GÉNERO
- COMPLEMENTAR LA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y SU DIFUSIÓN
- CREAR UN CANAL DE COMUNICACIÓN OPERATIVO Y EFECTIVO AL CUAL DIRIGIRSE EN CASO DE SER VÍCTIMA O TESTIGO DE DISCRIMINACIÓN POR PERTENECER AL COLECTIVO Y DIFUNDIR DICHO MEDIO A LA PLANTILLA.
- FORMAR AL/LA AGENTE DE IGUALDAD O A ALGÚN MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD EN MATERIA DE IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, ASI COMO LGTBIFOBIA EN EL ENTORNO LABORAL Y SOCIAL
- SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN DEL COLECTIVO.





1 Promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda profundizar en todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles discriminaciones:

- Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes: requerimientos, capacidades, habilidades, experiencia, que permita eliminar aquellas que pudieran hacer un uso de un lenguaje no inclusivo o discriminatorio.
- Entrevistas de selección: guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género, vinculada a factores de diversidad de género, orientación sexual...
- Contribuir a la promoción del colectivo LGTBI, sin recaer en discriminaciones por orientación sexual o identidad de género.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento Igualdad (DPT – Gestión de Personas)
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Según acuerde la Comisión de Seguimiento PI
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Revisiones de DPT realizadas 100% ▶ Revisiones Guiones procesos de selección realizadas 100% ▶ Revisión ofertas de empleo realizadas 100%
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento Igualdad
Evaluación y seguimiento	



Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			





2. Implementar y difundir la Política de no discriminación y protección del colectivo LGTBI

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Esta Política deberá implementarse y difundirse de manera que toda la plantilla esté informada de su existencia.

Personas destinatarias	Toda la plantilla			
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad / Comisión de Seguimiento Igualdad / (Política – Consejo de Dirección)			
Coordina	Agente de Igualdad			
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
Comunicación	Canales habituales de la empresa. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la empresa.			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▶ N° de comunicados difundidos ▶ Canales de comunicación utilizados 			
Temporalización	Según cronograma adjunto			
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad			
Evaluación y seguimiento				
Grado cumplimiento indicadores	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">Alto</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Medio</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">Bajo</td> </tr> </table>	Alto	Medio	Bajo
Alto	Medio	Bajo		
Resultados obtenidos				
Fecha realización				
Acta comisión nº				



3. Elaboración, puesta en marcha y difusión de un Protocolo para la prevención y gestión de la discriminación por orientación sexual y/o por identidad de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de discriminación por orientación sexual y/o por identidad de género.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra la discriminación tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Puede también preverse la resolución de los casos mediante un procedimiento informal, de manera que si a través de la confrontación de las partes o mediante un/a intermediario/a, en una primera instancia, de manera informal, se logra solucionar el problema, no sea necesario acudir al procedimiento formal de investigación.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Y una vez se cuenta con el Protocolo, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal. Al estar pendiente desarrollo reglamentario en la materia se aplicará el protocolo estándar existente en la empresa, hasta su confección específica en la materia. El citado Protocolo se llevará a cabo una vez se haya aprobado el reglamento de desarrollo pendiente sobre la materia.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad / Comisión de Igualdad



5. Crear un canal de comunicación operativo y efectivo al cual dirigirse en caso de ser víctima o testigo de discriminación por pertenecer al colectivo y difundir dicho medio a la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El canal de denuncias deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del procedimiento implantado.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad, Gestión de Personas, Agente de igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Comunicación – Política
Indicadores	▶ 100% de la plantilla comunicado la existencia de dicho canal.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	



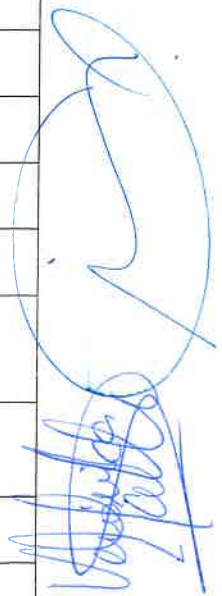
6. Formar al/la Agente de Igualdad o a algún miembro de la Comisión de Igualdad en materia de identidad de género, expresión de género y orientación sexual, así como LGTBIfobia en el entorno laboral y social

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
 Promover en el ámbito de la formación el respeto a los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Se propone formar a una persona de la Comisión de Igualdad o a la/el Agente de Igualdad en conocimientos básicos sobre: Sistema sexo-género

- Orientación sexual, Identidad de género, Expresión de género
- Siglas LGTBI
- La LGTBIfobia en el ámbito laboral
- Medidas preventivas de la LGTBIfobia en el entorno laboral
- Razones y motivos por los cuales es necesario implementar la no discriminación hacia las personas que pertenecen al colectivo en las empresas
- Marco normativo y jurídico en materia de garantía de los derechos de las personas pertenecientes al colectivo

Personas destinatarias	Agente de Igualdad o miembro de la Comisión de Igualdad (o alguien de la plantilla elegido por su sensibilización y capacidad para la temática)		
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad, RRHH, Departamento de Formación, Agente de igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Comunicación específica		
Indicadores	▶ Asistencia a la formación y formación impartida		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			





7. Sensibilizar a la plantilla en materia de no discriminación y protección del colectivo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se propone sensibilizar a la plantilla mediante campañas divulgativas sobre la igualdad de oportunidades, charlas informativas, talleres, conferencias o informaciones escritas sobre la importancia de la no discriminación del colectivo LGTBI

Promover en el ámbito de la formación el respeto a los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad, RRHH, Departamento de Formación, Agente de igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Comunicación específica
Indicadores	► Medidas/campañas de sensibilización realizadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CRONOGRAMA ACCIONES POSITIVAS LGTBIQ+

Medidas	Primer año 2024	Segundo año 2025	Tercer año 2026	Cuarto año 2027
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

Firmado en Betanzos a 19 de marzo de 2024


Imma Segarra
Directora Gerente
DNI: 39.708.617-2


Verónica Mallo
Representante Trabajadores
DNI: 92832031-E



