

# PLAN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN CONTRA PERSONAS LESBIANAS, GAIS, BISEXUALES, TRANS E INTRASEXUALES

## 1 RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

De conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y en consulta con los trabajadores y sus representantes y con organizaciones LGBTI+, así como con otros interesados, la Asociación de Implantados Cocleares de la Comunidad Valenciana (AICCV) pone en práctica políticas y procesos acorde con su tamaño y sus circunstancias para asegurarse de que respeta los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas LGBTI+:

**a Compromiso en materia de políticas:** AICCV se compromete a respetar los derechos humanos e incluir en ellas expresamente los derechos de las personas LGBTI+.

**b Diligencia debida:** AICCV ejerce diligencia debida para detectar, prevenir y mitigar toda repercusión negativa, potencial o real, que hayan causado o a la que hayan contribuido en el disfrute por parte de las personas LGBTI+ de sus derechos humanos, o que esté directamente relacionada con sus operaciones, soporte, apoyo, productos y servicios, así como para rendir cuentas sobre cómo les hacen frente. AICCV rinde cuentas sobre cómo hacen frente a todas las repercusiones negativas, reales o potenciales, detectadas.

**c Reparación:** AICCV trata de resolver toda repercusión negativa en los derechos humanos que hayan causado o a la que hayan contribuido poniendo en práctica mecanismos de reparación por sí solas o cooperando con otros procesos legítimos, lo que incluye establecer mecanismos eficaces de reclamación a nivel operacional para las personas o comunidades afectadas y participar en ellos. AICCV se asegura de que los mecanismos de reclamación resuelven los problemas que afectan específicamente a las personas LGBTI+. Un elemento esencial de todo buen mecanismo de reclamación es un sistema de protección de los denunciantes de irregularidades. AICCV aprovecha su posición para influir y generar cambios en las políticas y prácticas de otras asociaciones, socios comerciales o proveedores que discriminen a las personas LGBTI+. Cuando tales esfuerzos no logren resultados que se ajusten a las normas pertinentes, AICCV estudiará las posibles repercusiones que tendría poner fin a la relación comercial con esos socios o proveedores y considerar la posibilidad de hacerlo, a menos que ello pudiera tener efectos negativos en los derechos humanos.

### En el lugar de trabajo

## 2 ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

AICCV no discrimina por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales a personas o grupos que trabajen o puedan trabajar en ellas:

**a Empleo:** En sus procesos de contratación, AICCV da y dará a todas las personas las mismas prestaciones, sueldos y oportunidades de capacitación o promoción, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.



**b Acoso y discriminación\*:** AICCV toma activamente medidas para prevenir y eliminar los actos de discriminación, acoso (externo e interno) y violencia contra personas LGBTI+ y proteger a estas personas frente a dichos actos. Disponen asimismo de mecanismos de denuncia a fin de prevenir y eliminar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo y proteger al mismo tiempo de las represalias a los denunciantes. AICCV toma medidas para proteger al personal LGBTI+ frente al acoso externo detectando y atajando los problemas de seguridad en consulta con los empleados, lo que incluye asegurar su seguridad en viajes oficiales.

**c Conciencia sobre la diversidad:** AICCV crea conciencia entre sus empleados, y en particular entre el personal directivo, sobre los problemas en materia de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI+ y se asegura de que son conscientes de la responsabilidad que les confiere la política de AICCV de respetar y hacer valer los derechos de esas personas, incluidas las que trabajen con ellos.

**d Igualdad de prestaciones:** AICCV concede las mismas prestaciones a todos los compañeros sentimentales, cónyuges, hijos u otras personas a cargo de sus empleados, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de estos.

**e Respeto de la intimidad:** AICCV respeta y defiende el derecho a la intimidad de todas las personas, entre otras cosas manteniendo la confidencialidad y seguridad de toda información relativa a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y no revelando esa información a terceros, ni siquiera a las autoridades, sin autorización expresa de la persona de que se trate. Por ello AICCV respeta y se acoge a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

**3 PRESTAR APOYO** Además de políticas que eliminen la discriminación y otras violaciones de los derechos humanos, AICCV adoptará proactivamente medidas para crear un ambiente positivo y afirmativo en la organización que permita que los empleados LGBTI+ trabajen con dignidad. Asimismo, apoya las iniciativas de los empleados LGBTI+ de creación de sus propios grupos informales de personal y brindarles las mismas oportunidades de participar en actividades fuera del trabajo que a cualquier otro grupo. Las políticas pro LGBTI+ son cruciales, pero para que sean eficaces y permitan atraer y retener a personal LGBTI+, AICCV adoptará un enfoque proactivo de gran visibilidad.



Y como tal, la Junta de AICCV aprueba en la Junta Extraordinaria de 20 de julio de 2020:

1- El “Plan de no discriminación de personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intrasexuales”

2- Crear el comité LGTBI+ que velará para que este compromiso se cumpla, sea el órgano que sirva de mediación, resuelva las reclamaciones, sugerencias y cuestiones relacionadas con LGTBI+ y sirva de órgano consejero para que futuras políticas implementadas, no sea discriminatorias. Este comité se compondrá de 3 personas representantes de:

Representación Laboral:

Javier Granero

Junta Directiva:

Laia Zamora

Voluntariado:

Jana Beneito

3- Dar visibilidad a este plan, publicándolo en la web [www.implantecoclear.org/aiccv](http://www.implantecoclear.org/aiccv) dentro de compromisos oficiales de AICCV.

y para que conste, firma en Valencia, el 20 de julio de 2020

Laia Zamora Amat

Presidencia de AICCV

Jose Manuel Gándara Ortiz

Secretariado de AICCV