PLAN CONTRA EL ACOSO AL COLECTIVO LGTBI

PLAN CONTRA EL ACOSO AL COLECTIVO LGTBI

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 3
2. POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN 5
   2.1. Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación 6
   2.2. Políticas Antidiscriminatorias 6
   2.3. Procedimientos de denuncia y protección 7
   2.4. Investigación y acción 8
3. ACCESO AL EMPLEO 9
4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN 10
   4.1. Programas de formación continua 10
   4.2. Sensibilización en el lugar de trabajo 11
   4.3. Evaluación y mejora 12
5. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL 12
   5.1. Retribución equitativa 12
6. LENGUAJE INCLUSIVO 13
7. RED DE APOYO 14
8. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN 14
9. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS Y ACTIVIDADES LGTBI 15
10. COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD 16
11. ENCUESTAS 17
    11.1. Resultados de las encuestas 17
    11.2. Acciones tras los resultados de las encuestas 19

MARCO LEGAL

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.

> ***Artículo 15.*** *Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas:*
>
> *Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas pactadas a través de negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.*

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Tritoma S.L., con la elaboración del presente plan, da cumplimiento a la citada ley y se compromete a fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Este compromiso se fundamenta en la convicción de que la diversidad es una fortaleza que enriquece a la empresa, mejora la creatividad, la innovación y el rendimiento general. Por ello, Tritoma S.L. se adhiere a los principios de igualdad y no discriminación, promoviendo activamente la inclusión y la protección de los derechos de las personas LGTBI.

Objetivos del plan

El principal objetivo del presente plan es cumplir con las obligaciones establecidas por 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. Tritoma S.L. busca no solo cumplir con las disposiciones legales, sino también ir más allá en la creación de un entorno donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin temor a discriminación, acoso o violencia.

1. Política de Tolerancia Cero

La empresa adopta una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación, acoso o violencia contra las personas LGTBI. Esta política se aplica a todas las personas que forman parte de Tritoma S.L., desde la alta dirección hasta el personal operativo, pasando por proveedores y cualquier otra parte interesada. La tolerancia cero implica que cualquier conducta discriminatoria será tratada con la máxima seriedad y se aplicarán medidas disciplinarias adecuadas contra quienes la practiquen.

2. Definición de acoso

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

El acoso al colectivo LGTBI incluye:

- Cualquier comportamiento, acción o comentario que tenga como objetivo discriminar, humillar, intimidar o crear un ambiente hostil basado en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona.
- Conductas discriminatorias o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Referirse a una mujer o un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente
- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo

Definición de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género:

Es cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral.

También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos e reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

3. Promoción de la diversidad e inclusión

Tritoma S.L. reconoce la importancia de la diversidad y a través de este plan se compromete a promover la inclusión de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Entendemos que un entorno diverso e inclusivo no solo beneficia a las personas trabajadoras, sino que también mejora la productividad, la creatividad y la capacidad de la empresa para responder a los desafíos del mercado. Por ello, se implementarán políticas y prácticas que fomenten la inclusión y se eliminarán las barreras que impidan la plena participación de las personas LGTBI.

4. Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades es un principio fundamental para Tritoma S.L. Se asegurará que todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo, desarrollo profesional y promoción. La empresa implementará políticas de selección y promoción basadas en criterios objetivos y justos, garantizando que no haya discriminación en ningún proceso.

5. Sensibilización y educación

La sensibilización y la educación son componentes clave para lograr un entorno inclusivo. Tritoma S.L. va a proporcionar formación continua sobre diversidad e inclusión a todas las personas trabajadoras, incluidos los niveles de dirección. Estas formaciones incluirán módulos sobre derechos LGTBI, la importancia de la igualdad de trato y las maneras de prevenir y abordar el acoso y la discriminación. A través de estas iniciativas se busca aumentar la conciencia y comprensión sobre las experiencias y desafíos que enfrentan las personas LGTBI en el entorno laboral.

6. Apoyo y recursos

Tritoma S.L. se compromete a ofrecer apoyo y recursos a las personas LGTBI dentro de la empresa. Esto incluye el establecimiento de redes de apoyo, asesoramiento y acceso a recursos externos que puedan brindar asistencia adicional. La empresa también proporcionará información sobre los derechos de las personas LGTBI y las medidas disponibles para garantizar su protección y bienestar.

7. Revisión y mejora continua

Finalmente, Tritoma S.L. se compromete a revisar y mejorar continuamente sus políticas y prácticas relacionadas con la inclusión y la igualdad de las personas LGTBI. Se realizarán evaluaciones periódicas para asegurar que las medidas implementadas sean efectivas y relevantes, y se ajustarán según sea necesario para responder a los cambios en el entorno legal y social.

2. POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

En Tritoma S.L., la política de no discriminación es un pilar fundamental de nuestro compromiso con la igualdad y la inclusión. Reconocemos que la discriminación en cualquier forma es inaceptable y trabajamos incansablemente para crear un entorno donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Esta política tiene como objetivo asegurar que nadie sea discriminado por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ninguna fase de su empleo, desde la contratación hasta la promoción y más allá.

2.1. Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación

Prohibición de la discriminación

Tritoma S.L. prohíbe estrictamente cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Esto incluye, pero no se limita a:

- Discriminación Directa: Trato menos favorable a una persona en comparación con otra en una situación similar, debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Discriminación Indirecta: Situaciones donde una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral puede poner en desventaja particular a personas de un determinado grupo, a menos que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Medidas de Igualdad

Para asegurar la igualdad de trato, Tritoma S.L. implementa las siguientes medidas:

- Políticas claras y transparentes: Todas las políticas de la empresa, incluyendo las de contratación, promoción, beneficios y comportamiento en el lugar de trabajo, serán claras y transparentes, y estarán diseñadas para promover la igualdad de oportunidades y el trato justo.
- Evaluación continua: Se llevará a cabo una evaluación continua de todas las políticas y prácticas para identificar y eliminar cualquier forma de discriminación. Esto incluye la revisión periódica de los procedimientos de selección y promoción para asegurar que sean inclusivos y equitativos.
- Acciones correctivas: En caso de detectar cualquier forma de discriminación, se tomarán medidas correctivas inmediatas para resolver la situación y prevenir futuras incidencias. Esto incluye sanciones adecuadas contra cualquier persona que infrinja esta política.

2.2. Políticas Antidiscriminatorias

Tritoma S.L. reafirma su compromiso con la no discriminación mediante la adopción de una política que promueve activamente la igualdad y la inclusión de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Esta política está alineada con las mejores prácticas y cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Aplicación y alcance

Esta política se aplica a todas las personas trabajadoras de Tritoma S.L., incluyendo directivos, empleados, contratistas y proveedores. Se extiende a todas las áreas de la empresa, desde la contratación y la capacitación hasta las condiciones de trabajo y las oportunidades de promoción.

Promoción de la diversidad e inclusión

Tritoma S.L. se compromete a mantener un entorno de trabajo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Esto incluye:

- Capacitación en diversidad e inclusión: Proporcionar formación regular sobre diversidad e inclusión a todos los empleados, especialmente a aquellos en roles de liderazgo. Estas capacitaciones ayudarán a desarrollar una comprensión más profunda de las cuestiones relacionadas con la orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y promoverán comportamientos inclusivos.
- Cultura de respeto: Fomentar una cultura de respeto mutuo y apoyo, donde las diferencias sean celebradas y todas las personas se sientan seguras para expresarse sin temor a represalias o discriminación.

Acciones Proactivas

Para asegurar la implementación efectiva de esta política, Tritoma S.L. adoptarán las acciones proactivas que aquí figuran:

- Auditorías de inclusión: Realizar auditorías regulares para evaluar el ambiente laboral y asegurar que todas las prácticas sean inclusivas y libres de discriminación.
- Feedback continuo: Establecer canales para que los empleados puedan dar feedback sobre la política de no discriminación y la cultura de la empresa, y utilizar este feedback para hacer mejoras continuas.
- Grupos de afinidad: Fomentar la creación de grupos de afinidad y redes de apoyo para empleados LGTBI, proporcionando un espacio seguro donde puedan compartir experiencias y abogar por sus derechos dentro de la empresa.

2.3. Procedimientos de denuncia y protección

Tritoma S.L. establecerá procedimientos claros y confidenciales para que las personas puedan denunciar casos de discriminación, acoso o violencia. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente plan, que se considere víctima de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar denuncia verbal o escrita por los medios que se indican en este plan, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como la vía civil, laboral o querellarse por la vía penal.

Se establece un procedimiento claro y confidencial para que los empleados/as puedan denunciar casos de acoso al colectivo LGTBI. Se designa un punto de contacto confidencial para recibir y gestionar las denuncias. Además de esto, se asegurará de que todas las denuncias se investiguen de manera rápida, imparcial y confidencial, y se tomarán medidas adecuadas para proteger a las víctimas y sancionar a los responsables. Se garantizará que las personas que denuncien no sufran represalias y se les proporcionará el apoyo necesario durante todo el proceso.

El procedimiento se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de la persona presuntamente afectada y/o cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

La denuncia se podrá dirigir directamente al correo electrónico: contacta@tritoma.es (canal denuncias)

De forma inmediata y en el plazo de 7 días laborables, se dará traslado de la denuncia a quién corresponda.

El escrito de denuncia deberá recoger una descripción de los hechos con la mayor concreción y claridad posibles, incluyendo referencia de la presunta persona autora de los hechos.

2.4. Investigación y acción

Todas las denuncias de acoso al colectivo LGTBI serán investigadas de manera rápida, imparcial y confidencial. Se tomarán medidas apropiadas para abordar la situación, que pueden incluir medidas disciplinarias contra el acosador/a.

Tras la recepción de las denuncia se procederá a la apertura del pertinente expediente de instrucción por parte de la empresa, nombrando para ello dos personas instructoras que tendrán la misión de liderar las actuaciones encaminadas a investigar los hechos denunciados de manera objetiva y poder determinar la existencia, o no, de una situación de acoso, y en caso afirmativo, determinar su/s responsable/s, así como impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado, articulando las medidas oportunas al efecto.

En caso de solicitarlo la persona afectada, las personas instructoras pondrán en conocimiento de la Representación de las Personas Trabajadoras, o en su caso, representación sindical que solicite, la situación planteada y el inicio de actuaciones.

Medidas cautelares

Desde la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, la Empresa podrá adoptar en el menor tiempo posible, las acciones oportunas para evitar que la persona denunciante y denunciada convivan en el mismo ámbito laboral. Asimismo, la persona que presenta la denuncia tendrá la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado provisional durante la tramitación del expediente.

Tramitación

Una vez nombradas las personas instructoras, se activará un proceso de investigación que deberá tramitarse en un plazo no mayor de 15 días laborables. En esta fase se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que pudieran aportar información.

Tanto la persona denunciante como la denunciada si lo solicitan, podrán ser asistidas y acompañadas por su representación sindical, quién deberá guardar confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso.

La empresa informará del avance del proceso al representante sindical que participe.

Informe de conclusiones

Concluida la fase instructora, en el plazo de 10 días laborables, se resolverá por escrito el expediente mediante la emisión del correspondiente informe.

El informe recogerá las conclusiones alcanzadas por las personas instructoras tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones, acometidas como parte de la fase de instrucción, poniéndose a disposición del representante sindical que haya participado en la fase de tramitación, a efectos de que pueda emitir, si lo considera oportuno, informe al respecto que formará parte del expediente.

En caso de estimarse que hay situación de acoso, el informe podrá incluir pronunciamiento con arreglo a lo previsto en el Convenio Colectivo. Exista o no pronunciamiento de sanción, si el informe determina la existencia de acoso, se dará traslado al Comité de disciplina quién será el órgano competente para pronunciarse sobre la eventual sanción

Por el contrario, de no entenderse acreditada la conducta de acoso, el informe propondrá el sobreseimiento del expediente, que igualmente será trasladado al Comité de disciplina para su pronunciamiento.

En el caso de que la sanción disciplinaria no conlleve la extinción del contrato, la Empresa mantendrá el deber activo de vigilancia respecto de la persona sancionada, con el fin de evitar que la situación vuelve a repetirse.

3. ACCESO AL EMPLEO

Medidas de Igualdad en el proceso de selección

Tritoma S.L. se compromete a proporcionar formación específica a todo el personal de recursos humanos y a los responsables de selección sobre diversidad e inclusión. Esta formación incluirá sensibilización sobre los derechos y necesidades de las personas

LGTBI, así como sobre la importancia de evitar sesgos inconscientes en el proceso de selección.

Proceso de selección inclusivo

La empresa asegurará que todas las etapas del proceso de selección sean inclusivas y equitativas. Esto implica revisar y adaptar las descripciones de puestos de trabajo, anuncios y formularios de solicitud para que utilicen un lenguaje inclusivo que no discrimine por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Además, se fomentará la participación activa de personas LGTBI en los procesos de selección para asegurar una representación diversa.

Uso de lenguaje inclusivo

Todas las comunicaciones relacionadas con el empleo, incluidas las ofertas de trabajo y las entrevistas, utilizarán un lenguaje inclusivo y respetuoso. Esto implica el uso de términos neutros en cuanto al género y evitar suposiciones sobre la orientación sexual o identidad de género de los candidatos.

Eliminación de estereotipos y sesgos

Se implementarán medidas para erradicar los estereotipos y sesgos en la evaluación de las candidaturas. Esto incluirá la adopción de criterios de selección claros y objetivos que se centren en las habilidades y competencias relevantes para el puesto, en lugar de factores personales irrelevantes.

Acceso equitativo a oportunidades

Tritoma S.L. garantizará que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, tengan acceso equitativo a las oportunidades de empleo. Esto incluye la eliminación de barreras que puedan impedir que las personas LGTBI accedan a puestos de trabajo y la promoción de una cultura de inclusión desde el primer contacto con la empresa.

4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

4.1. Programas de formación continua

Tritoma S.L. implementará programas de formación continua para todos los empleados, incluidos directivos y mandos intermedios, sobre temas de diversidad sexual y de género. Esta formación será obligatoria y se repetirá periódicamente para asegurar que todos los empleados estén al día con las mejores prácticas y las normativas vigentes en materia de inclusión LGTBI.

Módulos específicos

Los programas de formación incluirán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI, igualdad de trato y oportunidades, y prevención de la discriminación y el acoso. Estos módulos estarán diseñados para aumentar la comprensión y la sensibilidad hacia las experiencias y desafíos que enfrentan las personas LGTBI en el lugar de trabajo.

Talleres y charlas

Además de la formación regular, Tritoma S.L. organizará talleres y charlas impartidos por expertos en diversidad e inclusión. Estos eventos proporcionarán a los empleados la oportunidad de aprender de primera mano sobre las mejores prácticas, así como de interactuar y hacer preguntas en un entorno seguro y educativo.

Materiales educativos

La empresa distribuirá materiales educativos, como guías, folletos y videos, que aborden temas de diversidad sexual y de género. Estos materiales estarán disponibles para todos los empleados y servirán como recursos adicionales para complementar la formación formal.

4.2. Sensibilización en el lugar de trabajo

Campañas de sensibilización

Tritoma S.L. lanzará campañas de sensibilización internas para promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Estas campañas incluirán la difusión de información sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, así como historias y testimonios de personas LGTBI que formen parte de la empresa.

Fomento del lenguaje inclusivo

Se promoverá el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa. Esto incluye el uso correcto de pronombres y nombres elegidos, así como la eliminación de términos y expresiones que puedan ser discriminatorios o excluyentes.

Participación en eventos de diversidad

La empresa animará a sus empleados a participar en eventos de diversidad e inclusión, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Estos eventos pueden incluir conferencias, seminarios y celebraciones del orgullo LGTBI, que proporcionarán oportunidades para aprender y mostrar el compromiso de la empresa con la igualdad.

4.3. Evaluación y mejora

Evaluación de la eficacia de la formación

Tritoma S.L. llevará a cabo evaluaciones periódicas de sus programas de formación para asegurar su eficacia. Se recogerán opiniones y sugerencias de los empleados para identificar áreas de mejora y ajustar los contenidos y métodos de enseñanza según sea necesario.

Actualización de contenidos

Los contenidos de la formación y sensibilización se actualizarán regularmente para reflejar los cambios en la legislación, las mejores prácticas y las necesidades específicas de la empresa. Esto garantizará que la formación permanezca relevante y efectiva en la promoción de un entorno inclusivo y respetuoso.

5. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Tritoma S.L. establecerá criterios claros y objetivos para la clasificación y promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se asegurará que las evaluaciones de desempeño sean justas y basadas únicamente en las competencias y logros profesionales.

Transparencia en los procesos

Todos los procesos de clasificación y promoción serán transparentes y accesibles. Se comunicarán claramente los requisitos y expectativas para cada puesto, así como las oportunidades de desarrollo profesional disponibles.

Apoyo al desarrollo profesional

La empresa proporcionará oportunidades de formación y desarrollo para ayudar a todos los empleados a alcanzar sus objetivos profesionales. Esto incluirá mentorías, talleres de habilidades y programas de desarrollo de liderazgo diseñados para apoyar a las personas LGTBI en su crecimiento profesional.

Monitoreo y evaluación

Se implementarán mecanismos de monitoreo para evaluar la efectividad de las políticas de promoción y asegurar que no haya discriminación en ningún proceso. La empresa revisará periódicamente estos procesos para identificar y corregir cualquier sesgo o barrera que pueda existir.

5.1. Retribución equitativa

Tritoma S.L. revisará y ajustará sus políticas retributivas para garantizar que sean equitativas e inclusivas para todas las personas trabajadoras, sin importar su orientación

sexual o identidad de género. Esto incluye beneficios de salud, permisos familiares y derechos de pareja.

Políticas de salud inclusivas

Se asegurará que los planes de salud cubran las necesidades específicas de las personas LGTBI, incluyendo atención médica relacionada con la transición de género y tratamientos de fertilidad.

Permisos y licencias

La empresa garantizará que todos los empleados tengan acceso equitativo a permisos y licencias, como permisos parentales y de adopción, sin discriminación basada en la composición familiar o la identidad de género.

Beneficios para parejas del mismo sexo

Se incluirán políticas que reconozcan y apoyen a las parejas del mismo sexo, asegurando que tengan acceso a los mismos beneficios que las parejas heterosexuales.

Comunicación y sensibilización

Se comunicará de manera clara y efectiva a todos los empleados sobre sus derechos y beneficios, y se promoverá un entendimiento común sobre la importancia de estos beneficios inclusivos para crear un ambiente de trabajo equitativo y respetuoso.

6. LENGUAJE INCLUSIVO

Tritoma S.L. se compromete a utilizar un lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las comunicaciones internas y externas. Esto incluye la adopción de términos neutros en cuanto al género y la eliminación de cualquier lenguaje que pueda ser discriminatorio o excluyente.

Capacitación en lenguaje inclusivo

La empresa proporcionará formación regular a todos los empleados sobre el uso del lenguaje inclusivo. Esta capacitación incluirá guías prácticas sobre cómo dirigirse correctamente a personas de diferentes identidades de género y la importancia de respetar los pronombres y nombres elegidos por cada individuo.

Políticas de comunicación

Se establecerán políticas claras que promuevan el uso de un lenguaje inclusivo en todos los documentos, correos electrónicos y materiales de marketing. Esto ayudará a crear una cultura de respeto y aceptación dentro de la empresa.

Revisión y actualización

Se revisarán periódicamente todas las comunicaciones de la empresa para asegurar que se adhieran a las normas de lenguaje inclusivo. Se harán ajustes cuando sea necesario para reflejar los cambios en las mejores prácticas y asegurar que todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

7. RED DE APOYO

Tritoma S.L. fomentará la formación de grupos de afinidad y redes de apoyo para empleados LGTBI. Estos grupos proporcionarán un espacio seguro para compartir experiencias, brindar apoyo mutuo y promover la inclusión dentro de la empresa.

Apoyo de la empresa

La empresa apoyará activamente a estos grupos, proporcionando recursos y tiempo para reuniones y actividades. Se designará un punto de contacto en la dirección para asegurar que las inquietudes y sugerencias de estos grupos sean escuchadas y consideradas.

Actividades y eventos

Se organizarán actividades y eventos que promuevan la inclusión y la diversidad. Estos pueden incluir talleres, charlas, y celebraciones de días importantes para la comunidad LGTBI, como el Día del Orgullo.

Comunicación y visibilidad

Se promoverá la visibilidad de las redes de apoyo y sus actividades dentro de la empresa. Esto ayudará a sensibilizar a todos los empleados sobre la importancia de la inclusión y el respeto hacia las personas LGTBI y fomentará una cultura de aceptación y apoyo mutuo.

8. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

Revisión periódica de políticas

Tritoma S.L. se compromete a la supervisión y evaluación continua de sus políticas y prácticas de inclusión LGTBI para asegurar su efectividad y relevancia. Se realizarán revisiones periódicas para evaluar el cumplimiento de las políticas y detectar áreas que necesiten mejoras. Estas revisiones incluirán auditorías internas y encuestas de satisfacción entre los empleados para recopilar feedback y ajustar las estrategias según sea necesario.

Indicadores de evaluación

Se establecerán indicadores claros para medir el progreso en la implementación de las políticas LGTBI. Estos indicadores pueden incluir el número de denuncias de acoso

recibidas y resueltas, la participación en programas de formación y sensibilización, y la percepción general de inclusión y diversidad en la empresa. Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para informar y ajustar las políticas y prácticas.

Participación de los empleados

La empresa fomentará la participación activa de los empleados en el proceso de evaluación, alentándolos a proporcionar feedback y sugerencias sobre las políticas de inclusión. Se establecerán canales de comunicación abiertos para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones y proponer mejoras. Se realizará una encuesta anual a los empleados para valorar el impacto de las políticas empleadas y, en su caso, corregirlas.

Informe Anual

Tritoma S.L. publicará un informe anual sobre el estado de la inclusión y la diversidad en la empresa. Este informe incluirá los resultados de las evaluaciones, las acciones tomadas y los planes futuros para seguir promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

9. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS Y ACTIVIDADES LGTBI

Compromiso con la Comunidad

Tritoma S.L. demostrará su compromiso con la inclusión y la diversidad participando activamente en eventos y actividades LGTBI tanto a nivel local como nacional. Esto incluye patrocinar y participar en desfiles del orgullo, conferencias sobre diversidad e inclusión, y otros eventos comunitarios que promuevan los derechos y la visibilidad de las personas LGTBI.

Colaboración con organizaciones LGTBI

La empresa establecerá alianzas con organizaciones LGTBI para apoyar sus iniciativas y programas. Estas colaboraciones pueden incluir patrocinio de eventos, participación en campañas de sensibilización y apoyo a proyectos que promuevan la igualdad y los derechos LGTBI.

Visibilidad Interna y Externa

Tritoma S.L. se asegurará de que su compromiso con la inclusión LGTBI sea visible tanto internamente como externamente. Esto incluye comunicar su participación en eventos LGTBI a través de sus canales de comunicación internos, como boletines y reuniones, así como en sus plataformas externas, como redes sociales y comunicados de prensa.

Fomento de la participación de los empleados

La empresa animará a sus empleados a participar en eventos y actividades LGTBI, proporcionando tiempo libre y apoyo logístico cuando sea necesario. Esta participación no solo muestra el compromiso de la empresa con la inclusión, sino que también fortalece el sentido de comunidad y apoyo mutuo entre los empleados.

Celebración de la diversidad

Tritoma S.L. organizará eventos internos para celebrar la diversidad y promover la inclusión, como días de la diversidad, charlas inspiradoras y talleres. Estas actividades ayudarán a sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la inclusión LGTBI y a construir un ambiente de trabajo más cohesionado y respetuoso.

10. COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD

Tritoma S.L. se compromete a comunicar de manera clara y transparente sus políticas y acciones relacionadas con la inclusión LGTBI. Esta comunicación se llevará a cabo a través de diversos canales internos, como boletines, correos electrónicos y reuniones, para asegurar que todos los empleados estén informados sobre las iniciativas de inclusión y sus derechos.

Visibilidad de las iniciativas

La empresa destacará sus esfuerzos de inclusión LGTBI en sus plataformas de comunicación externas, incluyendo su sitio web y redes sociales. Esto no solo promueve la imagen de Tritoma S.L. como un empleador inclusivo, sino que también envía un mensaje positivo a la comunidad y a posibles candidatos sobre su compromiso con la diversidad y la igualdad.

Campañas de sensibilización

Se lanzarán campañas de sensibilización internas para educar a los empleados sobre la importancia de la inclusión LGTBI. Estas campañas incluirán testimonios, historias de éxito y recursos educativos para fomentar una cultura de respeto y comprensión.

Comunicación en eventos y actividades

Durante eventos y actividades, Tritoma S.L. comunicará activamente su apoyo a la comunidad LGTBI. Esto incluirá la participación en eventos del orgullo y la colaboración con organizaciones LGTBI, mostrando así un firme compromiso con la inclusión tanto dentro como fuera de la empresa.

Evaluación de impacto

La empresa evaluará regularmente el impacto de sus esfuerzos de comunicación y visibilidad, asegurándose de que las iniciativas sean efectivas y ajustándolas según sea necesario para mantener un alto nivel de inclusión y respeto en el entorno laboral.

11. ENCUESTAS

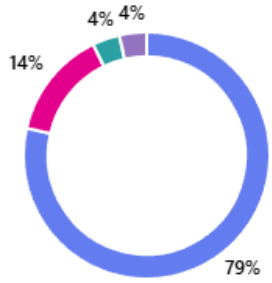
Tritoma S.L., para la elaboración de este plan, ha realizado encuestas entre las personas trabajadoras para conocer como perciben diferentes aspectos en el ámbito LGTBI.

11.1. Resultados de las encuestas

A continuación, presentamos los resultados de las encuestas:

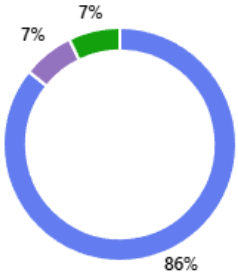
Puesto de trabajo

Experto/a en taller	22
Administrativo/a	4
Coordinador/a	1
Otras	1



¿Cómo te identificas en términos de género?

Cisgénero (la identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer)	24
Transgénero (la identidad de género nocorresponde con el sexo asignado al nacer)	0
Género fluido (la identidad de la persona fluctúa entre varias categorías)	0
Bigénero (la persona se identifica con dos géneros a la vez)	2
Otras	2



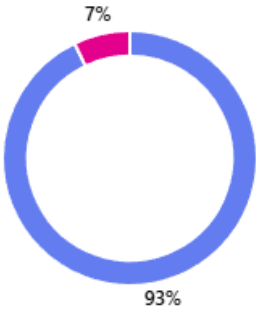
¿Prefieres utilizar pronombres específicos?

Si	12
No	16



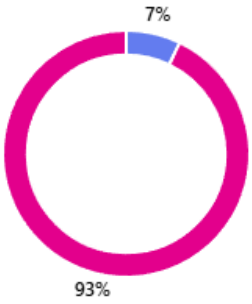
¿Te sientes cómodo/a compartiendo esta información en el entorno laboral?

Si 26
No 2



¿Has experimentado discriminación, falta de inclusión o acoso en el lugar de trabajo debido a tu identidad de género ón sexual?

Si 2
No 26



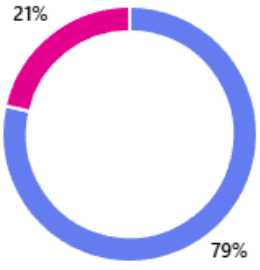
¿Te gustaría participar en sesiones de sensibilización y capacitación sobre diversidad LGTBI en el lugar de trabajo?

Si 14
No 14



¿Te sientes cómodo/a compartiendo tu orientación sexual en el entorno laboral?

Si 22
No 6



Además de estas preguntas, de las cuales se deriva un porcentaje para cada opción de respuesta, se han realizado en la misma encuesta otras preguntas para que las personas trabajadoras pudieran exponer su punto de vista.

Las preguntas fueron:

- ¿Hay alguna manera en la que la empresa pueda ser más inclusiva con respecto a la diversidad sexual?

Las respuestas ha esta pregunta han sido: "no", entendiendo que la empresa es inclusiva; "realizar formación específica"; "naturalizar las cuestiones referidas a este tema"; "comunicación plural y diversa".

- ¿Hay alguna política o práctica que consideres que podría mejorarse para apoyar la inclusión LGTBI?

Las respuestas aquí han sido: "no" entendiendo que no hay o conocen una política de igualdad que pueda mejorar la inclusión LGTBI; "visibilidad" "realizar talleres para colectivos LGTBI" "campañas en los centros".

- En respuesta a si gustaría participar en sesiones de sensibilización, la pregunta, en caso afirmativo, fue: ¿Qué temas te gustaría abordar en estas sesiones?

Las respuestas han sido: Abordar eliminación de estereotipos, El apoyo a estas personas, Aquellos que ayuden a la no discriminación por género, La igualdad, La discriminación y las conductas de odio hacia el colectivo, Temas de la diversidad, La normalización de la sexualidad, Equidad, El acoso, Saber cómo apoyar a una persona que pertenece al colectivo en tu entorno próximo, Los tipos de géneros y sexualidades que hay y promoción de una sexualidad asertiva, Mecanismos de quejas y protección ante la discriminación, Igualdad, derechos, opciones en dichos colectivos. Conocer más acerca de sus sensaciones, modo de pensar, emociones.

11.2. Acciones tras los resultados de las encuestas

Una vez analizados los resultados de las encuestas, Tritoma pondrá en marcha las diferentes acciones formativas ya descritas anteriormente, que darán respuesta a muchas de las cuestiones planteadas, dada la inexistencia anterior de un plan específico. Se mantendrá un periodo de control, ya descrito en el Punto 8 de este documento, para evaluar los resultados de las políticas propuestas.