**Plan de Gestión de la Diversidad LGTBI+ de Moresil S.L.**

**1. Introducción**

* **Objetivo:** Establecer un marco de actuación dentro de Moresil S.L. para promover la igualdad de trato y no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.
* **Compromiso de la Dirección:** Asegurar el compromiso de la alta dirección en la promoción de una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.

Para establecer un marco de actuación dentro de Moresil S.L. que promueva la igualdad de trato y no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales, es crucial desarrollar un Plan LGTBI+ integral. Este plan debe estar diseñado para cumplir con la legislación vigente, en este caso, el artículo 15 de la Ley Trans, y adaptarse a las necesidades específicas de la empresa y su plantilla.

El compromiso de la dirección es absoluto, con el fin de alcanzar el éxito de cualquier iniciativa orientada a promover la igualdad de trato y no discriminación dentro de Moresil S.L. Este compromiso debe reflejarse no sólo en palabras, sino en acciones concretas y políticas que formen parte de la cultura organizacional de la empresa.

**2. Diagnóstico**

* **Encuesta de Percepción:** Realizar una encuesta anónima a toda la plantilla para evaluar el clima laboral respecto a la diversidad LGTBI+.
* **Análisis de Datos:** Identificar áreas de mejora y establecer indicadores de diversidad e inclusión.

**Encuesta de Percepción sobre Diversidad LGTBI+ en Moresil S.L.**

**Instrucciones:** Por favor, responde las siguientes preguntas con honestidad. Todas las respuestas son anónimas. Tu opinión es vital para ayudarnos a crear un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso para todos.

Sección 1: Experiencia Personal y Observaciones

1. ¿Te sientes cómodo/a/x con el ambiente laboral en términos de inclusión y diversidad sexual y de género?
   * Sí
   * No
   * Prefiero no decirlo
2. En el último año, ¿has presenciado o experimentado algún tipo de discriminación o acoso relacionado con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el trabajo?
   * Sí
   * No
   * Prefiero no decirlo
   * Si respondiste "Sí", ¿te sentiste apoyado/a/x por la empresa al reportarlo?
3. ¿Consideras que la empresa promueve activamente un ambiente de trabajo inclusivo para personas LGTBI+?
   * Sí
   * No
   * No estoy seguro/a/x

Sección 2: Políticas y Prácticas de la Empresa

1. ¿Estás familiarizado/a/x con el Plan LGTBI+ y las políticas de no discriminación de la empresa?
   * Sí
   * No
2. ¿Crees que las políticas de igualdad y no discriminación de la empresa se aplican de manera efectiva?
   * Sí
   * No
   * Algunas veces
   * No estoy seguro/a/x
3. ¿La empresa ofrece formación y recursos adecuados sobre diversidad e inclusión LGTBI+?
   * Sí
   * No
   * No estoy seguro/a/x

Sección 3: Mejora y Sugerencias

1. ¿Qué acciones sugieres que podría tomar la empresa para mejorar la inclusión y el trato igualitario hacia las personas LGTBI+?
   * (Espacio abierto para comentarios)
2. ¿Te gustaría ver más iniciativas de la empresa relacionadas con la diversidad LGTBI+, como eventos, formaciones, o grupos de apoyo?
   * Sí
   * No
   * No estoy seguro/a/x

Sección 4: Información Demográfica (Opcional)

Para comprender mejor la diversidad de nuestra plantilla, te invitamos a compartir (si lo deseas) algunos aspectos sobre ti. Esta información es completamente voluntaria y anónima.

* Edad:
* Género:
* Orientación sexual:
* Identidad de género:

El análisis de los datos recogidos en la Encuesta de Percepción sobre Diversidad LGTBI+ es crucial para identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora dentro de Moresil S.L. Este proceso debe llevarse a cabo de manera sistemática y objetiva, permitiendo a la empresa establecer indicadores de diversidad e inclusión claros y medibles. A continuación, detallo un enfoque para analizar los datos de esta encuesta:

**Análisis Cuantitativo**

Para las preguntas cerradas:

* **Calcular Porcentajes:** Determina el porcentaje de respuestas para cada opción en las preguntas cerradas. Esto proporciona una visión general rápida de las actitudes y percepciones hacia la inclusión LGTBI+ en la empresa.
* **Identificar Patrones:** Busca patrones o tendencias significativas, como un alto porcentaje de empleados que no se sienten cómodos con el clima laboral en términos de inclusión.

**Análisis Cualitativo**

Para las preguntas abiertas y comentarios:

* **Análisis Temático:** Lee todas las respuestas abiertas y clasifícalas en temas o categorías (como sugerencias de mejora, tipos de discriminación observados, etc.).
* **Identificar Citas Representativas:** Selecciona citas que representen de manera fiel las opiniones y experiencias de los empleados, respetando su anonimato.

**Identificación de Áreas de Mejora**

* **Comparar con los Objetivos de la Empresa:** Compara los hallazgos con los objetivos de diversidad e inclusión de la empresa para identificar discrepancias.
* **Priorizar Áreas Críticas:** Determina cuáles son las áreas con necesidad urgente de mejora, como una alta incidencia de discriminación no reportada o desconocimiento sobre las políticas de igualdad.

**Establecimiento de Indicadores de Diversidad e Inclusión**

* **Definir Indicadores Clave:** Establece indicadores basados en los resultados de la encuesta, como el porcentaje de empleados que sienten que la empresa promueve activamente un ambiente de trabajo inclusivo.
* **Medición y Seguimiento:** Decide cómo y cuándo se medirán estos indicadores (por ejemplo, a través de encuestas de seguimiento anuales).

**Comunicación de Resultados y Acciones**

* **Compartir Hallazgos:** Presenta los resultados de la encuesta a la dirección y a todos los empleados, manteniendo el enfoque en las acciones positivas y los planes de mejora.
* **Planes de Acción:** Desarrolla un plan de acción detallado para abordar las áreas de mejora identificadas, incluyendo plazos y responsables.

**Revisión y Ajuste**

* **Evaluación Continua:** Utiliza los indicadores de diversidad e inclusión para evaluar periódicamente el progreso en estas áreas.
* **Flexibilidad para Ajustar:** Esté preparado para ajustar las estrategias y acciones según los resultados obtenidos en futuras mediciones.

Este enfoque no solo ayudará a Moresil S.L. a entender mejor el clima laboral actual en términos de inclusión LGTBI+, sino que también proporcionará una base sólida para mejorar continuamente la cultura organizacional en este aspecto crucial.

**3. Protocolo de Actuación frente a la Discriminación LGTBI+**

* **Definición de Discriminación:** Especificar qué conductas se consideran discriminatorias y las consecuencias de estas acciones.
* **Canales de Denuncia:** Establecer canales seguros y confidenciales para la denuncia de actos discriminatorios.
* **Proceso de Gestión de Denuncias:** Desarrollar un procedimiento claro para la investigación y resolución de denuncias.
  1. **Definición de Discriminación LGTBI+**

La discriminación LGTBI+ se define como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o en cualquier otro ámbito de la vida pública y privada.

**Conductas Discriminatorias**

Las conductas que se consideran discriminatorias incluyen, pero no se limitan a:

1. **Verbales:** 
   * Insultos, burlas, apodos peyorativos o chistes ofensivos relacionados con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
   * Comentarios o preguntas invasivas sobre la vida personal, sexual o el cuerpo de la persona que no son apropiadas ni relevantes para el entorno laboral.
2. **No Verbales:**
   * Gestos, miradas o cualquier otra expresión facial que implique desprecio o rechazo hacia personas LGTBI+.
   * Distribución de material (impreso o digital) que degrade, ridiculice o insulte a personas LGTBI+.
3. **Físicas:**
   * Agresión física o amenaza de agresión contra alguien por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
   * Negación injustificada del uso de espacios o instalaciones en función de la identidad de género.
4. **Sistemáticas:**
   * Exclusión de actividades, formaciones o promociones por prejuicios relacionados con la orientación sexual o identidad de género.
   * Políticas de contratación o prácticas laborales que desfavorezcan a personas LGTBI+.
5. **Cibernéticas:**
   * Acoso en línea, como comentarios ofensivos, difusión de imágenes o información personal sin consentimiento, en plataformas digitales internas o externas.

**Consecuencias de las Acciones Discriminatorias**

Las consecuencias de participar en comportamientos discriminatorios deben ser claramente comunicadas a todos los empleados y pueden incluir:

* **Medidas Disciplinarias:** Dependiendo de la gravedad del acto, estas pueden variar desde advertencias escritas hasta la terminación del empleo.
* **Formación Obligatoria:** Los infractores pueden ser requeridos a participar en programas de formación sobre diversidad e inclusión.
* **Mediación y Resolución de Conflictos:** En casos seleccionados, se puede optar por la mediación entre las partes involucradas para facilitar una comprensión mutua y resolver el conflicto.
* **Reparación:** En situaciones apropiadas, se puede buscar reparar el daño hecho a la persona afectada, que puede incluir disculpas formales o acciones correctivas específicas.

Es vital que Moresil S.L. comunique estas definiciones y consecuencias a través de todos los niveles de la organización, asegurando que todos los empleados comprendan las serias implicaciones de la discriminación y se comprometan a crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

* 1. **CANALES DE DENUNCIA**

En el marco del Protocolo de Actuación frente a la Discriminación LGTBI+ de Moresil S.L., es fundamental establecer canales de denuncia eficaces que permitan a los empleados reportar de manera segura y confidencial cualquier acto de discriminación que experimenten o presencien en el lugar de trabajo. Uno de los pilares de este sistema de denuncia es el canal implementado en la página web oficial de la empresa, [www.moresil.com](http://www.moresil.com/), que juega un rol crucial en este proceso.

**Canal de Denuncias en** [www.moresil.com](http://www.moresil.com/)

El canal de denuncias de Moresil S.L., disponible a través de su sitio web, es un mecanismo diseñado para garantizar la confidencialidad y seguridad de quienes necesitan reportar situaciones de discriminación LGTBI+. A continuación, se destacan sus características principales:

Accesibilidad

* **Fácil Acceso:** Ubicado de manera visible en la página web, garantizando que cualquier empleado pueda encontrarlo fácilmente sin tener que navegar a través de múltiples páginas o enlaces.
* **Usabilidad:** Diseñado para ser intuitivo y fácil de usar, permitiendo a los empleados presentar sus denuncias de manera sencilla y directa.

Seguridad y Confidencialidad

* **Protección de Datos:** Asegura la confidencialidad de la identidad del denunciante y de cualquier información sensible compartida a través del canal, en línea con el RGPD y otras normativas de protección de datos.
* **Anonimato Opcional:** Ofrece la posibilidad de presentar denuncias de forma anónima, garantizando que los empleados puedan reportar incidentes sin temor a represalias.

Proceso de Denuncia

* **Formulario Específico:** Incluye un formulario detallado que guía al empleado a través del proceso de denuncia, solicitando la información necesaria para entender y actuar sobre el incidente reportado.
* **Instrucciones Claras:** Proporciona instrucciones claras sobre cómo completar y enviar el formulario de denuncia, asegurando que los empleados entiendan cada paso del proceso.

Seguimiento y Resolución

* **Acuse de Recibo:** Garantiza que cada denuncia reciba un acuse de recibo automático, asegurando a los denunciantes que su reporte ha sido registrado.
* **Proceso de Investigación:** Establece compromisos claros sobre los tiempos de respuesta y los pasos que seguirá la empresa para investigar y resolver las denuncias presentadas.

**Importancia de la Comunicación**

Para maximizar la eficacia de este canal, es esencial que Moresil S.L. promueva activamente su existencia y accesibilidad entre todos los empleados, asegurando que estén plenamente informados sobre cómo y cuándo utilizarlo. Esto incluye la incorporación de información sobre el canal de denuncias en los programas de orientación para nuevos empleados, capacitaciones regulares sobre diversidad e inclusión, y comunicaciones internas periódicas.

Implementar y promover activamente un canal de denuncia seguro y confidencial en la página web de la empresa es un paso crítico hacia la creación de un entorno laboral en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y seguros. Esto demuestra el compromiso de Moresil S.L. con la lucha contra la discriminación y el fortalecimiento de una cultura de inclusión y respeto.

**4. Procedimiento de Requisitos Legales**

* **Actualización Normativa:** Mantener un sistema de actualización continua sobre cambios legislativos en materia de igualdad y no discriminación LGTBI+.
* **Formación Legal:** Implementar programas de formación para la dirección y empleados sobre sus derechos y obligaciones bajo la ley.

**5. Plan LGTBI+**

* **Medidas de Sensibilización:** Organizar talleres y actividades que fomenten la empatía y el respeto por la diversidad sexual y de género.
* **Promoción de la Igualdad:** Establecer políticas de igualdad en procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, asegurando la igualdad de oportunidades.
* **Apoyo a Empleados LGTBI+:** Crear redes de apoyo interno para empleados LGTBI+ y sus aliados.

**6. Implementación y Seguimiento**

* **Plan de Acción:** Desarrollar un cronograma de implementación de las acciones previstas en el plan.
* **Indicadores de Éxito:** Definir indicadores KPIs específicos para medir el impacto de las acciones en la cultura organizacional y el clima laboral.
* **Revisiones Periódicas:** Establecer un comité de diversidad encargado de realizar seguimientos regulares y ajustes al plan.

**7. Conclusión**

Reafirmación del compromiso de Moresil S.L. con la creación de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Este plan es un documento vivo, sujeto a evaluaciones periódicas y ajustes para responder de manera efectiva a las necesidades de la plantilla y asegurar el cumplimiento de la legislación vigente.

**Protocolo de Actuación frente a la Discriminación LGTBI+ en Moresil S.L.**

**1. Objetivos del Protocolo**

* Prevenir situaciones de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
* Establecer mecanismos de actuación rápida y efectiva ante denuncias o sospechas de discriminación.
* Garantizar la protección y el respeto a los derechos de las personas LGTBI+ en el entorno laboral.

**2. Identificación de Conductas Discriminatorias**

* Definir claramente qué se considera discriminación LGTBI+, incluyendo ejemplos específicos de comportamientos, comentarios, exclusiones o acciones que infrinjan la política de igualdad de la empresa.
* Asegurar que toda la plantilla conozca y comprenda estas definiciones a través de formaciones y comunicaciones regulares.

**3. Canales de Denuncia**

* Establecer canales seguros, confidenciales y accesibles para que los empleados puedan reportar situaciones de discriminación, sin temor a represalias.
* Incluir la opción de realizar denuncias anónimas, si fuera necesario, para proteger la identidad del denunciante.

**4. Proceso de Gestión de Denuncias**

**Recepción de la Denuncia**

* Asegurar una respuesta inicial a la denuncia en un plazo máximo de 48 horas, acusando recibo y ofreciendo apoyo inicial al denunciante.

**Investigación Preliminar**

* Designar a un equipo o persona responsable (idealmente un comité de diversidad o un oficial de igualdad) para realizar una investigación preliminar de la denuncia.
* Recopilar toda la información y pruebas pertinentes de manera respetuosa y confidencial.

**Medidas Provisionales**

* Tomar medidas provisionales, si fuera necesario, para proteger al denunciante o a cualquier persona involucrada mientras se lleva a cabo la investigación.

**Resolución**

* Concluir la investigación en un plazo determinado (p.ej., 30 días) y determinar las acciones a seguir.
* Estas pueden incluir: mediación entre las partes, formación específica en diversidad, sanciones disciplinarias, hasta la terminación del contrato en casos graves.

**Seguimiento**

* Realizar un seguimiento del caso y del bienestar de las personas involucradas una vez resuelto el incidente.

**5. Formación y Sensibilización**

* Implementar programas de formación obligatoria para todos los empleados, incluyendo a la alta dirección, sobre diversidad, inclusión y prevención de la discriminación LGTBI+.
* Estas formaciones deben enfocarse en crear empatía, comprensión y respeto hacia la diversidad sexual y de género.

**6. Comunicación del Protocolo**

* Difundir ampliamente el protocolo dentro de la organización para asegurar que todos los empleados estén informados de su existencia y contenido.
* Incluir el protocolo en el manual del empleado y en la intranet de la empresa.

**7. Revisión y Mejora Continua**

* Establecer mecanismos para la revisión periódica del protocolo, incorporando feedback de los empleados y adaptándolo a los cambios legales o en las mejores prácticas en materia de igualdad y diversidad.

Implementar este protocolo requiere un compromiso firme por parte de la dirección de la empresa y una comunicación efectiva con todos los empleados para asegurar un ambiente de trabajo libre de discriminación para el colectivo LGTBI+.