

Plan LGTBI de CONECTA



Asociación CONECTA
2025

Tabla de contenido

Introducción.....	2
Informe de Situación.....	2
Encuesta de Clima	2
Partes Negociadoras.....	2
Ámbito.....	2
Objetivos	3
Medidas Concretas	3
Preventivas	3
Reactivas	3
Recursos y Medios	3
Calendario y Seguimiento.....	3
Procedimiento de Modificación.....	4
Protocolo Frente al Acoso LGTBI	4
Anexos.....	4

Introducción

CONNECTA reafirma su compromiso con la igualdad real y efectiva, promoviendo un entorno laboral diverso, inclusivo y respetuoso. Este plan responde a las obligaciones establecidas por la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y establece medidas concretas para prevenir la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades.

Informe de Situación

- **Objetivo:** Evaluar la situación actual de la asociación en relación con la inclusión y los derechos de las personas LGTBI.
- **Metodología:** Recopilación y análisis de la documentación interna, incluidas las políticas existentes, descripción de puestos y datos desagregados.
- **Resultados esperados:** Identificar áreas de mejora y establecer una línea base para las medidas del plan.

Encuesta de Clima

- **Objetivo:** Medir el nivel de inclusión y percepción sobre el respeto a los derechos de las personas LGTBI en la asociación.
- **Metodología:** Diseño y aplicación de una encuesta anónima dirigida a todas las personas trabajadoras.
- **Áreas clave:**
 - Nivel de conocimiento sobre diversidad LGTBI.
 - Percepción de respeto e igualdad.
 - Experiencias de discriminación o exclusión.

Partes Negociadoras

- **Participantes:** Representantes legales de los trabajadores (RLT), sindicatos y la dirección de la asociación.
- **Responsabilidad:** Garantizar que el proceso sea transparente, inclusivo y participativo.

Ámbito

- **Personal:** Todo el personal laboral, voluntariado y colaboradores externos.
- **Territorial:** Instalaciones y proyectos de la Asociación CONNECTA.
- **Temporal:** Período de implementación inicial de tres años, con revisiones anuales.

Objetivos

- **Cualitativos:**
 - Promover una cultura organizacional inclusiva.
 - Sensibilizar sobre los derechos de las personas LGTBI.
- **Cuantitativos:**
 - Reducir el porcentaje de percepciones negativas sobre inclusión en un 50%.
 - Formar al 100% del personal en diversidad LGTBI.

Medidas Concretas

Preventivas

- **Formación:** Talleres obligatorios sobre diversidad, derechos LGTBI y lenguaje inclusivo.
- **Comunicación:** Difusión de políticas inclusivas y compromisos de igualdad.
- **Revisión de Políticas:** Adaptar los documentos internos para garantizar un lenguaje y procedimientos inclusivos.

Reactivas

- **Protocolo de actuación frente al acoso LGTBI:**
 - Definir qué constituye acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
 - Establecer procedimientos confidenciales para reportar y abordar denuncias.
- **Apoyo psicológico:** Ofrecer recursos para personas afectadas por discriminación o acoso.

Recursos y Medios

- **Humanos:**
 - Equipo de Diversidad y representantes del RLT.
- **Materiales:**
 - Guías formativas, materiales de sensibilización y recursos digitales.
- **Financieros:**
 - Presupuesto anual dedicado a la implementación del plan.

Calendario y Seguimiento

- **Calendario:**
 - Enero a Marzo: Evaluación inicial e informe de situación.
 - Abril a Junio: Formación y sensibilización.
 - Julio a Diciembre: Implementación de medidas y evaluación continua.

- **Seguimiento:**
 - Reunión trimestral del equipo de Diversidad.
 - Informe anual de resultados y revisión del plan.

Procedimiento de Modificación

- **Detección de necesidades:** Evaluaciones periódicas y sugerencias de los trabajadores.
- **Proceso:** Propuestas analizadas por el equipo de Diversidad y aprobadas por la dirección y RLT.

Protocolo Frente al Acoso LGTBI

- **Prevención:**
 - Formación específica para identificar y prevenir situaciones de acoso.
- **Atención:**
 - Canal de denuncia confidencial.
 - Procedimiento claro para la investigación y resolución de casos.
- **Seguimiento:**
 - Registro de incidentes y medidas adoptadas.
 - Evaluación de la eficacia del protocolo.

Anexos

- Encuesta de Clima Laboral.
- Guía para la Inclusión de Personas LGTBI.
- Protocolo Frente al Acoso LGTBI.