



Pla d'Igualtat d'Oportunitats i No-discriminació de les Persones LGTBIQ+

Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+



Índex

1. Presentació de Consorci Centre de Recerca Matemàtica	4
2. Cultura i diversitat	6
3. Normativa	11
4. Metodologia i fases	14
5. Fitxa tècnica	15
6. Comissió negociadora	16
7. Anàlisi de la situació actual de l'empresa	19
7.1 Anàlisi quantitativa. Resultats de la informació recopilada de la plantilla. 21	
7.2 Anàlisi qualitativa	41
8. Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat LGTBIQ+	51
9. Seguiment del Pla d'Igualtat LGTBIQ+	70
10. Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió.	73
Annex	78
Protocol d'actuació per a la prevenció i l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ a l'empresa	79
Glossari	119

**Consorti Centre de Recerca Matemàtica
(CRM)**

1. Presentació de Consorci Centre de Recerca Matemàtica

El Centre de Recerca Matemàtica va ser establert el 1984 pel professor Manuel Castellet com un centre de l'Institut d'Estudis Catalans (IEC), en les instal·lacions de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). És l'institut de recerca matemàtica més antic d'Espanya. Actualment, el CRM és un consorci entre la Generalitat de Catalunya, l'IEC i la UAB. El CRM pertany a l'Agència CERCA de Centres de Recerca patrocinats pel Govern Català, i és membre d'ERCOM (Centres Europeus de Recerca en Matemàtiques), un comitè de la Societat Matemàtica Europea, juntament amb altres centres europeus de naturalesa similar. El CRM és en l'actualitat la institució gestora de l'Escola de Postgrau de Matemàtiques de Barcelona (BGSMath).

Des de 2009, el pressupost del CRM forma part del pressupost públic del Govern Català. El finançament estructural és proporcionat pel govern català a través de contractes anuals. Altres fonts de finançament s'obtenen a través de convocatòries competitives de la Unió Europea, els Ministeris Espanyols o la Generalitat. El CRM va ser guardonat l'any 2000 amb el Premi Narcís de Monturiol al Mèrit Científic i Tecnològic. El 2016, el CRM va rebre el premi d'Unitat d'Excel·lència María de Maeztu de l'Agència Espanyola de Recerca (AEI), un prestigiós reconeixement que distingeix les institucions de recerca amb programes estratègics altament competitius que operen en les fronteres del coneixement. L'any 2020, el CRM va rebre el premi per segona vegada. Des de 2015, el CRM ostenta el segell HR Excellence in Research, atorgat per la Comissió Europea per donar reconeixement públic a les institucions de recerca que han fet progressos en alinear les seves polítiques de recursos humans amb els principis establerts en la "Charter & Code".

Una de les funcions principals del CRM és el centre de programes de recerca internacionals sobre temes seleccionats en el camp de les matemàtiques i totes les seves aplicacions. El CRM acull cada any un nombre de persones destacades en l'àmbit de la investigació de tot el món per col·laborar amb investigadors i investigadores locals durant períodes prolongats. El CRM, com a membre de la xarxa CERCA de centres de recerca a Catalunya, està fermament compromès a fomentar i millorar la recerca a tot el país. Cada programa de recerca realitzat al CRM genera noves col·laboracions entre investigadors de diferents àmbits i nivells d'expertesa durant les conferències, seminaris i interacció informal, la qual l'edifici del CRM ha estat dissenyat específicament per encoratjar.

Missió del CRM

L'objectiu del Centre de Recerca Matemàtica és ser un recurs d'excel·lència en recerca matemàtica i formació a escala internacional. Els seus objectius específics són:

1. Recerca d'alta qualitat internacional en matemàtiques, incloent-hi un èmfasi especial en aplicacions al món real portades a cap en un context col·laboratiu o interdisciplinari.
2. Transferència de coneixement basada en recerca matemàtica validada, amb un èmfasi especial en implementacions concretes de models justificats que aborden problemes emergents amb impacte social.
3. Formació avançada en el camp de les matemàtiques, a través de la col·laboració i sinergies amb altres institucions de recerca.
4. Difusió dels avenços en matemàtiques tant dins la comunitat acadèmica més àmplia com en la societat en general.

2. Cultura i diversitat

Totes les empreses compten amb una cultura pròpia, entesa com un conjunt de valors, normes, creences, actituds i comportaments que comparteixen els seus membres i que exerceixen un efecte rellevant en la manera de fer les coses i en les interaccions de les persones.

No podem obviar que les empreses tenen un paper fonamental en la societat. Sense importar-ne el sector o la mida, disposen de capacitat i influència per exercir un rol actiu en la promoció del benestar social i la sostenibilitat ambiental.

La cultura de cada empresa estableix els valors i l'ètica que guien les accions del centre i influeix directament en l'adopció de pràctiques responsables, com ara la Responsabilitat Social Corporativa (RSC), fet que implica un compromís ètic en la direcció i la gestió de les seves activitats, operant de manera responsable i sostenible.

L'RSC representa un enfocament cada cop més desenvolupat al món empresarial, que es tradueix en un conjunt d'accions i pràctiques destinades a millorar la qualitat de vida de les persones i minimitzar l'impacte ambiental del centre. Això implica el compliment de les obligacions legals i el suport de projectes i iniciatives ambientals i socials, tot contribuint a la cura de l'entorn i al benestar tant de les persones treballadores com de la societat en conjunt.

Pel que fa a l'àmbit social, si hi ha cap cosa que caracteritza la nostra societat n'és la diversitat. Les persones són diferents i mostren una àmplia varietat de característiques, identitats, experiències i cultures; i aquesta diversitat és un factor clar d'enriquiment.

Una societat diversa i inclusiva és aquella societat on totes les persones són valorades, respectades i disposen d'igualtat d'oportunitats, sense importar-ne les condicions personals.



Per aquesta raó, les empreses, com a reflex de la societat actual, han de fomentar i invertir en polítiques i estratègies que assegurin la dignitat i la igualtat d'oportunitats per a totes les persones, sense importar-ne el sexe, gènere, l'orientació sexual, la raça, l'edat, la cultura, la religió, la discapacitat, l'estat civil, etc.

La cultura del centre ha de promoure la diversitat i la inclusió, en crear un entorn laboral on es garanteixi el respecte i el benestar de la plantilla i s'elimini qualsevol tipus de discriminació directa i indirecta.

La línia estratègica del CRM inclou el concepte de Responsabilitat Social Corporativa a través de diferents eixos vertebradors com la col·laboració amb la Fundació Aura, qui té l'objectiu de millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual ajudant-les a integrar-se a la societat i, concretament, a l'àmbit laboral. A més a més, el CRM disposa d'un Pla d'Igualtat amb l'objectiu de fomentar de manera activa i explícita la tolerància i respecte cap a totes les persones, independentment de les seves característiques personals.

7

Agenda 2030

L'any 2015, l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible, una oportunitat perquè els països i les seves societats emprenguin un nou camí amb l'objectiu de millorar la vida de totes les persones. L'Agenda compta amb 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, que inclouen des de l'eliminació de la pobresa fins a la lluita contra el canvi climàtic, l'educació, la igualtat de la dona, la defensa del medi ambient o el disseny de les nostres ciutats.

Tot i això, encara que el moviment LGTBIQ+ (sigles que engloben les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals) va estar present i actiu en el procés d'elaboració de l'Agenda 2030, la postura inflexible d'alguns Estats membres sobre incloure les demandes del col·lectiu en els ODS va impossibilitar que hi hagués una menció específica a les persones LGTBIQ+ al document final (Colina-Martín, 2021).

L'Agenda 2030 no contempla un ODS específic per a l'eliminació de la discriminació i la vulneració dels drets de les persones LGTBIQ+ però, sota el compromís de «No deixar ningú enrere», l'ONU es fa ressò d'aquest problema social i global i insta, no només els països membres, sinó tots els països del món, a treballar sobre els objectius de l'Agenda.



Per tant, l'ODS 5, d'igualtat de gènere, i l'ODS 10, de reducció de les desigualtats, van dirigits a la inclusió social, econòmica i política de totes les persones, independentment del sexe, l'origen o altra condició, així com la igualtat d'oportunitats de les dones en l'entorn laboral i social, incloent també les dones trans.

D'altra banda, l'ODS 3, de salut i benestar, promou que es garanteixi una vida sana i una societat més conscienciada amb la salut mental i sexual, així com l'accés universal per a totes les persones als serveis de salut sexual i reproductiva, amb independència de la seva identitat de gènere, orientació sexual, origen, ètnia o cap altra condició.

Compromís de l'empresa amb la igualtat de les persones LGTBIQ+

És essencial consolidar un entorn laboral basat en el respecte, la diversitat i la igualtat per a totes les persones sense importar-ne les condicions personals. Fomentar una cultura empresarial inclusiva i un ambient laboral acollidor són aspectes essencials perquè les persones LGTBIQ+ se sentin segures i respectades, i per tant són les empreses les responsables d'aconseguir-ho.

L'evolució de la societat en el reconeixement de les diferents orientacions sexuals ha frenat els índexs de discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+, facilitant-ne la inclusió en els entorns socials i culturals, així com en l'entorn laboral.

Malgrat això, encara queda molt camí per recórrer, ja que són nombroses les entitats i persones que reivindiquen l'existència de situacions discriminatòries que vulneren els drets del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit del treball.

Espanya és un dels països del món amb més població LGTBIQ+. Al voltant d'un 14 % de persones no es consideren heterosexuales i un 4 % de la població assegura no sentir-se identificada amb les categories de gènere home i dona, segons la darrera enquesta d'Ipsos Global Advisor (2023). Segons una altra font (CIS), es calcula que entre 3,3 milions i 3,8 milions de persones formen part del col·lectiu a Espanya.

En el nostre entorn, un 6 % de la població es considera gai o lesbiana i un 5 %, bisexual¹.

Segons dades de la *II Edición del Estudio sobre las personas LGTBIQ+ en el Empleo en España*² (2023), el 75 % de les persones LGTBIQ+ consideren que no tenen les mateixes oportunitats

¹ <https://www.rtve.es/noticias/20230628/radiografia-LGTBI-espana/2450664.shtml>

² <https://www.ugt.es/ugt-presenta-la-ii-edicion-del-estudio-sobre-las-personas-LGTBI-en-el-empleo-en-espana>

que les persones heterosexuals a la feina i el 55 % de les persones trans reconeix que ha estat exclosa de manera directa o indirecta en entrevistes de treball. Tres de cada deu persones LGTBIQ+ manifesten haver patit agressions verbals, un 78 % referides a acudits i rumors sobre la seva orientació sexual, i un 52 %, insults, conductes que fan que gairebé 7 de cada 10 persones LGTBIQ+ considerin que ser LGTBIQ+ és un inconvenient per buscar feina.

En aquest àmbit, les persones LGTBIQ+ tendeixen a prendre un seguit «d'estratègies» per evitar situacions que poden resultar discriminatòries, quan no violentes, en l'entorn laboral³. Aquestes estratègies inclouen l'autosegregació, l'ocultació o la invisibilització de la seva identitat de gènere o orientació sexual, i en alguns casos, la decisió d'ajornar forçadament l'expressió plena de la seva identitat o renunciar a drets determinats.

L'autosegregació fa referència a la tendència a buscar llocs de treball o entorns laborals on les persones LGTBIQ+ se sentin més acceptades i segures, sovint evitant sectors o llocs on la discriminació és més prevalent. L'ocultació implica l'acte d'amagar part o la totalitat de la identitat LGTBIQ+ per por a la discriminació, cosa que pot incloure no parlar obertament sobre la seva orientació sexual o identitat de gènere.

La renúncia o l'ajornament forçós són mesures en què una persona pot sentir que necessita sacrificar la seva autenticitat per mantenir la seva feina o la seguretat al lloc de treball. Aquest ocultament fa que les persones es vegin obligades a renunciar a drets laborals consolidats i vinculats a les relacions familiars (permís per tenir cura d'un menor, matrimoni, acompanyament al cònjuge a visites mèdiques...).

Aquestes estratègies s'originen de la necessitat de protegir-se en entorns laborals que poden ser menys inclusius i comprensius.

³ La LGTBIIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales. Confederació Sindical de CCOO (2023).

Dins del compromís de CRM pel respecte, la dignitat i la igualtat cap a totes les persones, i en el marc normatiu de la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, s'ha dissenyat aquest document. El desenvolupament d'aquest pla de mesures i recursos respon a la necessitat d'impulsar polítiques que facilitin el desenvolupament d'entorns de treball més acollidors i respectuosos, i absents de qualsevol tipus de discriminació per qüestions d'identitat i orientació sexual.

Per tal de contribuir a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ i al respecte a la diversitat, la **direcció de CRM manifesta el seu compromís i la seva voluntat de potenciar i mantenir accions ja desenvolupades en aquest àmbit, així com d'impulsar noves actuacions en aquells aspectes futurs en què es detecti alguna possibilitat de millora.**

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la creació de la Comissió negociadora i el foment de noves mesures o accions positives, que suposin millores respecte a la situació present, i s'arbitraran els sistemes de seguiment corresponents, amb la finalitat d'avançar en la consecució de l'eliminació de situacions discriminatòries i de la vulneració dels drets de les persones LGTBIQ+, sobretot de les persones trans.



Campus de Bellaterra

Edifici C

08193 Bellaterra

(Barcelona)

Tel: +34 93 581 10 81

Fax: +34 93 581 22 03

Crm@crm.cat

www.crm.cat

Compromís de CRM en la gestió de l'assetjament envers persones LGTBIQ+

Amb aquest protocol, CRM fa palesa la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+.

En adoptar aquest protocol, CRM vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i l'actuació davant l'assetjament contra persones LGTBIQ+, informant-ne de l'aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'entitat, com ara persones en formació, les que desenvolupen pràctiques no laborals o aquelles persones que fan tasques de voluntariat.

L'abast d'aquest protocol no s'esgota dins del centre, sinó que també s'aplicarà a aquelles persones que no en formen part però que s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament en què el vincle o la relació entre les persones s'estableixen per raó de feina o professió.

Així mateix, CRM assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu personal propi, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa a CRM. D'aquesta manera, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres companyies.

Quan la presumpta persona assetjadora quedi fora del poder de la direcció de l'empresa i, per tant, CRM no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent a fi que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podria extingir. El protocol s'aplicarà a les situacions d'assetjament contra persones LGTBIQ+ que es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat de la feina:

- Al lloc de treball, inclosivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- Als llocs on la persona treballadora du a terme el seu descans o on menja, o a aquells espais en què utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja, així com als vestidors.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- En les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies TIC (assetjament virtual o cibernetament).
- A l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Bellaterra, 22 d'abril de 2024.



Campus de Bellaterra

Edifici C

08193 Bellaterra

(Barcelona)

Tel: +34 93 581 10 81

Fax: +34 93 581 22 03

Crm@crm.cat

www.crm.cat

Atentament,



Centre de Recerca Matemàtica

Lluís Alseda i Soler

Director del Centre de Recerca Matemàtica

10

3. Normativa

Els principis de la **Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH)** guien l'elaboració de lleis i tractats arreu del món, i disposa a l'article 2 que «tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió pública o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició».

Així mateix, a l'article 21 de la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** es prohibeix de forma expressa tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.

A Espanya, l'article 14 de la **Constitució** proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, o per qualsevol altra condició o circumstància personal, i sobre la base de l'article 4, de l'**Estatut dels treballadors**, s'estableix que les persones treballadores tenen dret a no ser discriminades directament o indirectament per a la seva ocupació per raons de sexe o orientació sexual.

La **Llei orgànica 4/2023, del 28 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, estableix el marc legal per desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals, erradicant-ne les situacions de discriminació i assegurant-ne la plena llibertat.

És una normativa en què les empreses estan obligades a implementar mesures i recursos per tal d'assolir una igualtat real i efectiva de les persones trans i combatre la discriminació per identitat de gènere i orientació sexual.

Les persones trans han estat les més afectades dins del col·lectiu pel que fa a l'àmbit laboral, i les que pateixen més dificultats en la inclusió al mercat laboral i en l'adquisició d'una feina no precària. L'article 55 de la llei esmentada, per a la integració sociolaboral de les persones trans, dictamina que les administracions públiques han d'implementar mesures per a organismes públics i empreses privades que afavoreixin la integració i la inserció laboral de les persones trans.

Tot seguit, s'enumeren algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria LGTBIQ+:

Autonòmica

Catalunya: Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

12

Nacional

- **Article 14 de la Constitució espanyola de 1978.**
- **Article 4.2.c de l'Estatut dels treballadors de 2015.**
- **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**
- **Article 14.i de l'Estatut bàsic de l'empleat públic de 2015.**
- **Punt 6 III Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015-2017.**
- **Llei 15/2022, del 12 de juliol**, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- **Llei 4/2023, del 28 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Europea

- **Articles 1 i 14 del Conveni** per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Directiva UE 2000/78/CE** del Consell, del 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i el treball.
- **SOC/667 Estratègia per a la igualtat de les persones LGTBIQ+ 2020-2025.**

Internacional

- **Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans.** Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), del 10 de desembre de 1948.
- **C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització internacional del Treball, 1951.**
- **C111 Conveni sobre la discriminació (ocupació i treball), Organització Internacional del Treball, 1958.**
- **Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial.** Resolució de l'Assemblea General 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- **Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.**



4. Metodologia i fases

El pla es desenvolupa a través de les fases i la metodologia següents:

Fase 1: Compromís, planificació, comunicació, diagnòstic

- Compromís signat de la direcció de CRM per al disseny i la implementació del Pla LGTBIQ+.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el desenvolupament del pla. Ajut d'una consultoria externa especialitzada (Grup Pitagora).
- Elaboració d'un diagnòstic amb la recollida d'informació a la plantilla, informació qualitativa i quantitativa corresponent a la situació actual de l'empresa en aquest àmbit, així com les accions ja desenvolupades.
- Disseny d'un pla de comunicació intern i difusió entre tota la plantilla.

14

Fase 2: Elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats LGTBIQ+

- Definició d'objectius i metes a assolir. Planificació temporal.
- Accions positives per assolir els objectius.
- Indicadors quantificats per avaluar el procés. Resultats previstos.
- Procés de seguiment i avaluació del pla.

Fase 3: Implementació i desenvolupament de les mesures i accions positives

Fase 4: Seguiment del procés per la Comissió de seguiment

Orientada a vetllar pel compliment de les accions definides, la comissió estableix noves mesures quan els objectius no s'hagin assolit o quan sorgeixin noves necessitats sobre les quals caldrà articular noves accions.

5. Fitxa tècnica

Les dades generals de l'empresa són les següents:

Denominació social	<i>Consorti Centre de Recerca Matemàtica</i>
Forma jurídica	<i>Consorti</i>
Direcció	<i>Campus de Bellaterra, Edifici C 08193 Bellaterra (Barcelona)</i>
Telèfon	<i>+34 93 581 1081</i>
Fax	<i>+34 93 581 2202</i>
E-mail	<i>crm@crm.cat</i>
Pàgina web	<i>https://www.crm.cat/</i>
Activitat/s principal/s	<i>Investigació matemàtica</i>
Núm. de centres de treball	<i>1</i>
Ubicació dels centres de treball	<i>Barcelona</i>

6. Comissió negociadora

Per al desenvolupament de les diferents fases de creació i implementació del pla, des de CRM s'ha constituït la Comissió negociadora per al pla. Aquesta comissió es responsabilitza del disseny i la implantació del pla per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBIQ+ a l'empresa. Aquestes persones comptem amb temps i disponibilitat per a la participació i dedicació en les tasques assignades.

La Comissió del pla vetllarà per:

- La igualtat del col·lectiu LGTBIQ+, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre persones, mantenint el reconeixement de la diferència.
- La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i els mateixos recursos professionals per part dels dos gèneres, sobretot de les dones trans.
- La no-discriminació, directa o indirecta, de la plantilla en funció del gènere i l'orientació sexual, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre la diversitat de les persones.
- L'erradicació en l'àmbit laboral de qualsevol índex de discriminació, assetjament o vulneració dels drets i les oportunitats, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
- La promoció i difusió dins l'empresa dels valors i les pràctiques en què es basa la igualtat d'identitat i orientació sexual, així com la promoció de la representació equilibrada dels dos gèneres en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'empresa.
- El seguiment i l'actualització del Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, elaborant propostes d'acció de futur.

S'ha delegat en aquesta comissió l'autoritat de decisió necessària en relació amb la igualtat, que permeti desenvolupar-ne la implementació a un bon ritme d'intervenció. Les i els membres de la comissió participen d'aquelles activitats que són pròpies de la comissió esmentada i actuen com a portaveus de la resta de la plantilla.

Aporten tota aquella informació i tots aquells suggeriments que esdevinguin rellevants per al desenvolupament del Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, i vetllen per la difusió dels seus resultats entre el conjunt de la plantilla, alhora que es responsabilitzaran de donar resposta a les qüestions que pugui plantejar la resta del personal, per tal d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Es recomana a totes les empreses designar les persones integrants de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de la companyia com a part de la Comissió negociadora del Pla LGTBIQ+.

Les persones membres de la Comissió negociadora són:

Nom i cognoms	Representativitat	Departament i/o sindicat	Gènere
GEMMA MARTINEZ BARRERA	Empresa	Gerenta	Dona
ARANZAZU SANZ GARCIA	Empresa	Directora de Estrategia	Dona
NURIA HERNANDEZ MARTIN	Comitè d'empresa	Actividades Científicas	Dona
PAU VARELA RODRIGUEZ	Comitè d'empresa	Comunicaciones	Home

La Comissió negociadora tindrà competències en:

- Negociació de les mesures que integraran el Pla de Mesures i Recursos.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla LGTBIQ+ de mesures i recursos a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla implantades.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o siguin acordades per la mateixa comissió, inclosa la remissió del pla aprovat davant l'autoritat laboral competent, a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la Comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla. La Comissió negociadora del Pla està dotada d'un reglament de funcionament intern.

A l'Annex es desenvolupa el reglament de funcionament amb el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies.

Diagnòstic

Anàlisi de la situació actual de l'empresa

7. Anàlisi de la situació actual de l'empresa

Segons l'article 15 de la **Llei orgànica 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+**, les empreses de **més de cinquanta persones treballadores** hauran de comptar amb **un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+**, que inclogui **un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+**.

Així mateix, a l'article 55 de la present llei s'estableix que les empreses **han d'introduir expressament** en l'elaboració de **plans d'igualtat i no-discriminació a les persones trans**, amb especial atenció a les **dones trans**.

La cultura empresarial i l'entorn laboral tenen un paper crucial perquè les persones LGTBIQ+ se sentin segures i puguin expressar lliurement la seva diversitat sexual sense por de discriminació de cap classe. Per això, seria recomanable que les empreses, abans de començar amb el disseny i la implementació de les mesures del Pla LGTBIQ+, analitzessin la situació actual de la seva entitat en matèria de diversitat i inclusió, a través de la recollida i anàlisi de dades.

Aquesta anàlisi aniria dirigida a indagar i constatar el grau de diversitat i inclusió de l'empresa, així com allò que opinen les persones treballadores sobre la importància d'aquest àmbit i la seva tolerància al col·lectiu LGTBIQ+. L'objectiu final d'aquesta anàlisi seria establir el punt de partida per on les empreses haurien de començar a crear i implementar les accions del Pla LGTBIQ+, així com analitzar el nivell de resistències que la plantilla pot tenir amb la posada en marxa d'aquestes mesures.

Les mesures que les empreses poden dur a terme durant l'anàlisi de la situació, serien les següents:

1. **Recollida de dades de la percepció de la plantilla sobre les persones LGTBIQ+ i l'entorn laboral** que permeti conèixer la situació de l'empresa tocant a la **inclusivitat i la tolerància amb la diversitat sexual i de gènere**.
2. **Recollida de dades qualitatives i quantitatives de la situació actual de l'empresa.**

- Recollida de dades de la percepció de la plantilla (qüestionari sobre diversitat LGTBIQ+).
- Desenvolupament (selecció, formació i promoció del personal).
- Conciliació i corresponsabilitat.
- Salut i riscos laborals.
- Prevenció de l'assetjament.
- Comunicació i ús del llenguatge.

3. **Avaluació de les actuacions que ha dut a terme l'empresa.**

Per tal de respectar la intimitat de les persones, l'empresa no té cap dret a recollir dades de caràcter personal de la plantilla, concretament si aquestes dades es refereixen a "l'orientació sexual" o la "identitat de gènere", tal com afirma l'article 16.1.c de la Llei 4/2023 i la Llei d'ocupació, en les quals es tipifiquen aquestes accions com a infracció molt greu. Convé destacar que les dades recollides al qüestionari són totalment anònimes i confidencials i permeten obtenir informació rellevant per a l'anàlisi del projecte.

7.1 Anàlisi quantitativa. Resultats de la informació recopilada de la plantilla.

A continuació s'exposen els resultats obtinguts de l'enquesta anònima facilitada a tota la plantilla amb l'objectiu de conèixer la seva percepció en relació a la gestió de la diversitat LGTBIQ+ a l'entitat. Han respost l'enquesta un total de 35 persones, el qual representa el 52,23% del total de la plantilla.

21

Perfil de la persona

- *Orientació sexual. Com descriuríeu la vostra orientació sexual actual? Seleccioneu quina de les categories següents s'adapta millor a la vostra orientació sexual.*

	#	%
Lesbiana	0	0,00
Gai	2	5,71
Bisexual	6	17,14
Heterosexual	24	68,57
Prefereixo no dir-ho	2	5,71
No ho sé	1	2,86
Altres	0	0,00
Total	35	

A la pregunta, "Orientació sexual. Com descriuríeu la vostra orientació sexual actual?", el 68,57% s'identifica com a HETEROSEXUAL. Seguit del 17,14% que refereix ser BISEXUAL i el 5,71% GAI. A més a més, el 5,71% de les persones enquestades prefereixen no detallar aquesta informació i el 2,86% responen que no tenen clara aquesta qüestió.

- Com descriuríeu la vostra identitat de gènere actual? Seleccions quina de les categories següents s'adapta millor a la vostra identitat de gènere.

	#	%
Cisgènere	34	97,14
Trans	0	0,00
Gènere fluid	0	0,00
Gènere no binari	0	0,00
Prefereixo no dir-ho	1	2,86
No ho sé	0	0,00
Altres	0	0,00
Total	35	

22

A la pregunta, “Com descriuríeu la vostra identitat de gènere actual?”, el 97,14% s'identifica com a CISGÈNERE i 1 persona prefereix no exposar aquesta informació.

- Edat de la persona enquestada

De 17 a 25 anys	%	De 26 a 50 anys	%	Més de 50 anys	%	Total
10	28,57	19	54,29	6	17,14	35

El 54,29% de les persones enquestades es troben a la franja d'edat de 25 A 50 ANYS, el 28,57% DE 17 A 25 ANYS i el 17,14% tenen MÉS DE 50 ANYS.

El perfil de les persones enquestades és majoritàriament cisgènere i heterosexual d'entre 26 i 50 anys d'edat. No obstant, tot i que amb un percentatge petit, és important tenir en compte l'existència de persones que s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBIQ+, atès referir una orientació sexual diferent a l'heterosexualitat.

També cal destacar que algunes persones prefereixen ometre aquesta informació o assenyalen no tenir clares aquestes qüestions.

Desenvolupament i representativitat

- Sota el vostre punt de vista, en una entrevista de treball, considereu que és millor ocultar el fet de ser una persona LGTBIQ+?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
8	27,59	14	48,28	7	24,14	29

A la pregunta, “Sota el vostre punt de vista, en una entrevista de treball, considereu que és millor ocultar el fet de ser una persona LGTBIQ+?”, el 48,28% opina que NO, el 27,59% creu que SÍ i el 24,14% NS/NC.

- Creieu que les persones trien oportunitats laborals o treballar en determinades empreses sobre la base de les seves polítiques LGTBIQ+?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
19	67,86	3	10,71	6	21,43	28

A la pregunta, “Creieu que les persones trien oportunitats laborals o treballar en determinades empreses sobre la base de les seves polítiques LGTBIQ+?”, el 67,86% opina que SÍ, el 24,43% NS/NC i el 10,71% creu que NO.

- En el vostre entorn laboral, considereu que totes les persones se senten segures i tranquil·les per compartir obertament la seva condició LGTBIQ+ amb els seus companys i les seves companyes de feina?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
16	55,17	8	27,59	5	17,24	29

A la pregunta, “En el vostre entorn laboral, considereu que totes les persones se senten segures i tranquil·les per compartir obertament la seva condició LGTBIQ+ amb els seus companys i les

seves companyes de feina?”, el 55,17% opina que SÍ, el 27,59% refereix que NO i el 17,24% NS/NC.

- *En el vostre entorn de treball, creieu que el gènere o l'orientació sexual han limitat o limiten les oportunitats laborals d'algunes persones?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
5	17,24	20	68,97	4	13,79	29

A la pregunta, “En el vostre entorn de treball, creieu que el gènere o l'orientació sexual han limitat o limiten les oportunitats laborals d'algunes persones?”, el 68,97% opina que NO, el 17,24% creu que SÍ i el 13,79% NS/NC.

- *Heu observat a la vostra empresa alguna discriminació per a l'obtenció de cap projecte, ascens o promoció de les persones del col·lectiu LGTBIQ+?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	26	89,66	3	10,34	29

A la pregunta, “Heu observat a la vostra empresa alguna discriminació per a l'obtenció de cap projecte, ascens o promoció de les persones del col·lectiu LGTBIQ+?”, el 89,66% indica que NO i el 10,34% NS/NC.

- *Heu presenciat moments de discriminació en el vostre treball cap a altres persones per raons de gènere o orientació sexual (en temes salarials, projectes, opcions de promoció, tracte...)?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
3	11,11	22	81,48	2	7,41	27

A la pregunta, “Heu presenciat moments de discriminació en el vostre treball cap a altres persones per raons de gènere o orientació sexual (en temes salarials, projectes, opcions de promoció, tracte...)?”, el 81,48% assegura que NO, l'11,11% diu que SÍ i el 7,41% NS/NC.

- *Coneixeu cap cas a la vostra empresa d'alguna persona que hagi estat promocionada a un lloc superior després que se'n conegués la condició LGTBIQ+?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	22	75,86	7	24,14	29

A la pregunta, "Coneixeu cap cas a la vostra empresa d'alguna persona que hagi estat promocionada a un lloc superior després que se'n conegués la condició LGTBIQ+", el 75,86% respon que NO i el 24,14% NS/NC.

- *Pel que fa a la vostra empresa, podríeu avaluar-ne l'obertura i el suport al col·lectiu de persones LGBTI? 1 és la puntuació més baixa i 5 la més alta.*

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	3	10,34	7	24,14	5	17,24	9	31,03	5	17,24	29

A la pregunta, "Pel que fa a la vostra empresa, podríeu avaluar-ne l'obertura i el suport al col·lectiu de persones LGBTI? On 1 és la puntuació més baixa i 5 la més alta", el 31,03% puntua amb un 5, el 17,24% indica que NS/NC i un 4, el 24,14% puntua un 3 i el 10,34% un 2.

- *Heu notat cap canvi positiu a la cultura de l'empresa en relació a la diversitat LGTBIQ+ en els darrers anys?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
6	20,69	11	37,93	12	41,38	29

A la pregunta, "Heu notat cap canvi positiu a la cultura de l'empresa en relació a la diversitat LGTBIQ+ en els darrers anys?", el 41,38% NS/NC, el 37,93% diu que NO i el 20,69% refereix que Sí.

- *Coneixeu casos de persones LGTBIQ+ que formin part de l'equip directiu o que ocupin llocs de responsabilitat a la vostra organització?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
2	6,90	18	62,07	9	31,03	29

A la pregunta, “Coneixeu casos de persones LGTBIQ+ que formin part de l'equip directiu o que ocupin llocs de responsabilitat a la vostra organització?”, el 62,07% assenyalava que NO, el 31,03% NS/NC i el 6,90% indica que SÍ.

- *Heu rebut en algun moment de la vostra trajectòria professional formació sobre les qüestions LGTBIQ+?*

	#	%
Sí, en diverses ocasions (més de dues)	1	3,45
Sí, però puntualment (una o dues vegades)	2	6,90
No, tot i que m'he informat de manera autodidacta sobre la temàtica	17	58,62
No, mai	9	31,03
Total	29	

A la pregunta, “Heu rebut en algun moment de la vostra trajectòria professional formació sobre les qüestions LGTBIQ+?”, el 58,62% indica que NO, TOT I QUE M'HE INFORMAT DE MANERA AUTODIDACTA SOBRE LA TEMÀTICA; el 31,03% diu que NO, MAI; el 6,90% senyala que SÍ, PERÒ PUNTUALMENT i el 3,45% comenta que SÍ, EN DIVERSES OCASIONS.

- *Teniu la sensació que les polítiques i els recursos actuals de la vostra empresa són adequats per donar suport a les persones LGTBIQ+?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
9	31,03	9	31,03	11	37,93	29

A la pregunta, “Teniu la sensació que les polítiques i els recursos actuals de la vostra empresa són adequats per donar suport a les persones LGTBIQ+?”, el 37,93% NS/NC i el 31,03% opina que SÍ o que NO.

- *Coneixeu casos a la vostra empresa de persones de la plantilla que hagin manifestat obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere (lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals)?*

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
12	41,38	12	41,38	5	17,24	29

A la pregunta, “Coneixeu casos a la vostra empresa de persones de la plantilla que hagin manifestat obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere (lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals)?”, el 41,38% refereix tant que SÍ com que NO i el 17,24% NO HO SÉ.

- *Si la resposta anterior és afirmativa, assenyaleu-ne l'orientació sexual o identitat de gènere (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).*

	#	%
Lesbianes	2	14,29
Gais	7	50,00
Trans	0	0,00
Bisexuals	5	35,71
Intersexuals	0	0,00
Total	14	

A la pregunta, “Si la resposta anterior és afirmativa, assenyaleu-ne l'orientació sexual o identitat de gènere (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).”, el 50% refereix GAIS, el 35,71% BISEXUALS i el 14,29% LESBIANES.

- *Heu patit cap mena de discriminació en els darrers 6 mesos per alguna de les següents característiques personals? (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).*

	#	%
Edat	1	25,00
Discapacitat	0	0,00
Dona	1	25,00
Home	0	0,00
LGTBI	1	25,00
Nacionalitat	1	25,00
Ètnia	0	0,00
Altres característiques personals	0	0,00
Total	4	

A la pregunta, “Heu patit cap mena de discriminació en els darrers 6 mesos per alguna de les següents característiques personals? (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).”, hi ha un total de 4 respostes afirmatives que corresponen a discriminacions per EDAT, DONA, LGTBIQ+ i NACIONALITAT.

Pel que fa al desenvolupament professional, es valora positivament que cap persona refereix que a CRM es donin situacions de discriminació en els processos de promoció i assignació de projectes relacionades amb la condició LGTBIQ+ de les persones candidates. Tot i així, és destacable que un petit percentatge representatiu de les persones enquestades opina que el gènere o l'orientació sexual ha limitat o limita les oportunitats laborals a l'empresa i valora que el centre no és un entorn segur on poder parlar obertament de la condició LGTBIQ+. A més a més, algunes persones creuen que és millor ocultar la pertinença al col·lectiu en una entrevista de feina, fet que mostra els prejudicis encara existents a l'entorn laboral.

En aquest context, cal destacar que la plantilla mostra un alt grau de conscienciació en relació a la diversitat LGTBIQ+ ja que la majoria afirma que les persones escullen oportunitat laborals segons les polítiques LGTBIQ+ del centre. Alhora, la majoria valora que CRM té un alt grau d'apertura i suport envers el col·lectiu i algunes persones destaquen el canvi positiu al centre en relació a aquesta temàtica.

Finalment, és important senyalar que la majoria de les persones que han respost el qüestionari neguen haver rebut formació específica sobre diversitat LGTBIQ+. Remarcant que una part de la plantilla s'ha format de manera autodidacta, fet que mostra el seu interès en la temàtica. Per tant, es detecta la conveniència de formar a la totalitat de la plantilla en aquest àmbit.

Comunicació. Llenguatge i imatge.

- *Heu sentit comentaris discriminatoris o un ús inadequat del llenguatge en el vostre entorn laboral cap a vosaltres o cap a d'altres persones, per qüestions relacionades amb la vostra orientació sexual?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
6	21,43	21	75,00	1	3,57	28

A la pregunta, "Heu sentit comentaris discriminatoris o un ús inadequat del llenguatge en el vostre entorn laboral cap a vosaltres o cap a d'altres persones, per qüestions relacionades amb la vostra orientació sexual?", el 75,00% refereix que NO, el 21,43% diu que SÍ i el 3,57% NS/NC.

- *Si la resposta és afirmativa, han estat aquests comentaris verbalitzats per una persona amb una posició de lideratge o de direcció de l'empresa?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
5	83,33	1	16,67	0	0,00	6

A la pregunta, “Si la resposta és afirmativa, han estat aquests comentaris verbalitzats per una persona amb una posició de lideratge o de direcció de l’empresa?”, el 83,33% senyala que SÍ i el 16,67% que NO.

- *La vostra empresa compta amb cap programa de diversitat i inclusió dirigit a dones, persones LGTBIQ+, persones amb capacitats diverses o discapacitat, persones d’altres nacionalitats, etc.? Podeu senyalar més d’una resposta.*

	#	%
Dones	12	27,91
Persones LGTBI	1	2,33
Persones amb capacitats diverses o discapacitat	10	23,26
Persones de diferents ètnies o orígens	4	9,30
Edat	2	4,65
Altres	0	0,00
No	2	4,65
Ns/Nc	12	27,91
Total	43	

A la pregunta, “La vostra empresa compta amb cap programa de diversitat i inclusió dirigit a dones, persones LGTBIQ+, persones amb capacitats diverses o discapacitat, persones d’altres nacionalitats, etc.? Podeu senyalar més d’una resposta.”, el 27,91% NS/NC; el 27,91% indica programes dirigits a DONES; el 23,26% programes per a PERSONES AMB CAPACITATS DIVERSES O DISCAPACITAT i el 9,30% PERSONES DE DIFERENTS ÈTNIES O ORÍGENS.

- *La vostra empresa disposa d’un grup de suport per al col·lectiu LGTBIQ+?*

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	16	57,14	12	42,86	28

A la pregunta, “La vostra empresa disposa d’un grup de suport per al col·lectiu LGTBIQ+?”, 78,21% NS/NC (61 persones), el 57,14% refereix que NO i el 42,86% SÍ.

- *Penseu que és important que es desenvolupin estudis sobre les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral i que l'empresa els pugui compartir amb la plantilla?*

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
16	57,14	4	14,29	8	28,57	28

A la pregunta, “Penseu que és important que es desenvolupin estudis sobre les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral i que l'empresa els pugui compartir amb la plantilla?”, el 57,14% opina que SÍ, el 14,29% diu que NO i el 28,57% NO HO SÉ.

31

- *Creieu que la vostra empresa ha de desenvolupar actuacions i aplicar mesures perquè les persones LGTBIQ+ se sentin respectades i en un entorn segur, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació?*

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
22	78,57	2	7,14	4	14,29	28

A la pregunta, “Creieu que la vostra empresa ha de desenvolupar actuacions i aplicar mesures perquè les persones LGTBIQ+ se sentin respectades i en un entorn segur, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació?”, el 78,57% indica que SÍ, el 7,14% diu que NO i el 14,29% NO HO SÉ.

En relació a l'ús del llenguatge a l'empresa, la majoria de les persones enquestades nega haver escoltat comentaris discriminatoris cap a altres persones de la plantilla per qüestions relacionades amb l'orientació sexual. No obstant, cal destacar que un percentatge representatiu afirma haver escoltat un ús inadequat del llenguatge per aquest motiu, del qual el 83,33% refereix provenir per part de persones que ocupen alts càrrecs.

Pel que fa als programes de diversitat i inclusió, tot i que algunes de les persones enquestades desconeixen la seva existència, destaca la gran varietat de programes que la plantilla identifica, incloent aquells destinats a les persones LGTBIQ+. Aquest fet evidencia l'actitud proactiva de CRM per tal d'assegurar la igualtat real i efectiva de totes les persones treballadores al centre. En aquest sentit, és destacable que la majoria considera important que es desenvolupin estudis sobre les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral i s'apliquin mesures per a que les persones que formen part del col·lectiu puguin sentir-se segures a l'entorn laboral, fet que evidencia la conscienciació del personal entorn a la necessitat de treballar en aquest àmbit.

Riscos laborals. Especial atenció als riscos psicosocials.

- Considereu que les persones LGTBIQ+ es poden trobar a la vostra empresa amb alguna de les situacions següents? (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).

	#	%
Discriminació pel fet de formar part del col·lectiu LGTBI	6	14,63
Ser vistes com a persones malaltes	2	4,88
Assetjament per part de companys o companyes pel fet de formar part del col·lectiu LGTBI	5	12,20
Discriminació en l'ús del llenguatge inclusiu	13	31,71
No es produiria cap mena de discriminació	7	17,07
No ho sé	8	19,51
Total	41	

A la pregunta, "Considereu que les persones LGTBIQ+ es poden trobar a la vostra empresa amb alguna de les situacions següents? (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).", el 31,71% refereix DISCRIMINACIÓ EN L'ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU, el 19,51% indica que NO HO SÉ, el 17,07% assegura que NO ES PRODUIRIA CAP MENA DE DISCRIMINACIÓ, el 14,63% DISCRIMINACIÓ PEL FET DE FORMAR PART DEL COL·LECTIU LGTBIQ+, el 12,20% ASSETJAMENT PER PART DE COMPANYS O COMPANYYES PEL FET DE FORMAR PART DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ i el 4,88% SER VISTES COM A PERSONES MALALTES.

- *Creieu que la vostra organització combat eficaçment els possibles prejudicis i la intolerància envers les persones LGTBIQ+?*

	#	%
Sí	12	46,15
Sí, però no tant com caldria	6	23,08
No	8	30,77
Total	26	

A la pregunta, “Creieu que la vostra organització combat eficaçment els possibles prejudicis i la intolerància envers les persones LGTBIQ+?”, el 46,15% opina que SÍ, el 30,77% creu que NO i el 23,08% SÍ, PERÒ NO TANT COM CALDRIA.

- *Heu viscut o presenciat a la vostra empresa cap situació de discriminació envers les persones LGTBIQ+?*

	#	%
Sí, en primera persona	1	3,57
Sí, com a testimoni d'una situació de violència vers una altra persona	0	0,00
No	27	96,43
Total	28	

A la pregunta, “Heu viscut o presenciat a la vostra empresa cap situació de discriminació envers les persones LGTBIQ+?”, el 96,43% diu que NO i el 3,57% comenta que SÍ.

- *En cas afirmatiu, quan fou la darrera vegada que va passar-vos?*

	#	%
Fa més de 5 anys	0	0,00
Fa entre 2 i 5 anys	0	0,00
Fa menys de 2 anys	0	0,00
Recentment (en els darrers 6 mesos)	1	100,00
Total	1	

A la pregunta, “En cas afirmatiu, quan fou la darrera vegada que va passar-vos?”, la persona que respon afirmativament especifica que els fets s’han donat recentment (els darrers 6 mesos).

- *Quin tipus de discriminació va patir o observar?*

	#	%
Violència verbal (insults, burles, amenaces...)	0	0,00
Dificultats d'acceptació	0	0,00
Llenguatge discriminatori	1	100,00
Violència física	0	0,00
Violència sexual	0	0,00
Altres	0	0,00
Total	1	

A la pregunta, “Quin tipus de discriminació va patir o observar?”, respon LLENGUATGE DISCRIMINATORI.

- *Teniu notícia a la vostra empresa de cap persona trans que hagi dut a terme o estigui en procés de transició (passos o transformacions que una persona travessa quan decideix viure amb un gènere diferent del que se li va assignar en néixer: canvis en la forma de vestir, tractaments mèdics amb hormones o cirurgies, etc.)?*

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	19	67,86	9	32,14	28

A la pregunta, “Teniu notícia a la vostra empresa de cap persona trans que hagi dut a terme o estigui en procés de transició (passos o transformacions que una persona travessa quan decideix viure amb un gènere diferent del que se li va assignar en néixer: canvis en la forma de vestir, tractaments mèdics amb hormones o cirurgies, etc.)?”, el 67,86% indica que NO i el 32,14% NO HO SÉ.

- *Creieu que l'empresa hauria de donar suport perquè les persones en procés de transició de gènere puguin assistir a les consultes mèdiques?*

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
22	78,57	1	3,57	5	17,86	28

A la pregunta, “Creieu que l'empresa hauria de donar suport perquè les persones en procés de transició de gènere puguin assistir a les consultes mèdiques?”, el 78,57% opina que SÍ, el 17,86% NO HO SÉ i el 3,57% diu que NO.

En primer lloc, es valora positivament que la majoria de les persones enquestades no refereixin situacions de discriminació cap a persones LGTBIQ+ al centre. No obstant, és important tenir en compte que una persona afirma haver viscut o presenciat aquest tipus de situacions degut a un ús del llenguatge discriminatori que situa en una temporalitat recent (els darrers 6 mesos).

En la mateixa línia, un percentatge petit opina que les persones LGTBIQ+ podrien viure situacions de discriminació a l'empresa relacionades amb un ús no inclusiu del llenguatge, discriminació pel fet de formar part del col·lectiu o assetjament per part de companys i companyes i, fins i tot, ser vistes com a persones malaltes. D'aquesta manera, tot i que la majoria de persones enquestades valora que CRM combat eficaçment els prejudicis cap a les persones LGTBIQ+, destaquen la necessitat de seguir treballant en aquest àmbit. Així, es destaca que el 30,77% de les persones enquestades opina el contrari.

També és important remarcar la diversitat existent al centre i la conscienciació de la plantilla en relació a la necessitat d'aplicar mesures específiques per a les persones LGTBIQ+ que així ho requereixin. Un clar exemple és que la majoria de persones enquestades afirma que l'empresa ha de proporcionar suport a les persones trans que es trobin en el procés de transició. Aquest fet denota que es tracta d'una plantilla empàtica i oberta davant les necessitats específiques que poden sorgir en relació al col·lectiu LGTBIQ+ a l'àmbit laboral.

Prevenció de l'assetjament.

- *En el cas hipotètic de ser víctima d'una situació de discriminació per ésser una persona LGTBIQ+ a la vostra empresa/organització, quines mesures prendríeu?*

	#	%
No faria res, és millor callar per les possibles conseqüències	0	0,00
No faria res perquè crec que no es prendrien les mesures adequades des de l'empresa	1	3,70
No faria res per por a exposar la meva situació personal	0	0,00
No sabia què fer	3	11,11
Intervindria al moment mateix per tal d'intentar aturar la situació de discriminació	5	18,52
Ho comunicaria a les persones competents de l'empresa	12	44,44
Prendria les mesures legals pertinents	4	14,81
Altres	2	7,41
Total	27	

A la pregunta, “En el cas hipotètic de ser víctima d'una situació de discriminació per ésser una persona LGTBIQ+ a la vostra empresa/organització, quines mesures prendríeu?”, el 44,44% afirma que HO COMUNICARIA A LES PERSONES COMPETENTS A L'EMPRESA; el 18,52% indica que INTERVENDRIA EN EL MOMENT MATEIX PER TAL D'INTENTAR ATURAR LA SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ; el 14,81% PRENDRIA LES MESURES LEGALS PERTINENTS; l'11,11% reconeix que NO SABRIA QUÈ FER i el 3,70% NO FARIA RES PERQUÈ CREC QUE NO ES PRENDRIEN LES MESURES ADEQUADES. A més, el 7,41% assenyala que prendria ALTRES opcions.

- *En el cas hipotètic de presenciar una situació de discriminació envers una persona LGTBIQ+ a la vostra empresa, quines mesures prendríeu?*

	#	%
No faria res, això és cosa de qui la pateix	0	0,00
No faria res, és millor callar per les possibles conseqüències	0	0,00
No sabia què fer	2	7,14
Intervindria al moment mateix per tal d'intentar aturar la situació de discriminació	10	35,71
Ho comunicaria a les persones competents de l'empresa	14	50,00
Prendria les mesures legals pertinents	0	0,00
Altres	2	7,14
Total	28	

A la pregunta, “En el cas hipotètic de presenciar una situació de discriminació envers una persona LGTBIQ+ a la vostra empresa, quines mesures prendríeu?”, el 50,00% HO COMUNICARIA A LES PERSONES COMPETENTS; el 35,71% INTERVENDRIA AL MOMENT MATEIX PER TAL D'INTENTAR ATURAR LA SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ; i el 7,14% NO SABRIA QUE FER o escolliria altres opcions.

- *En el cas hipotètic de presenciar o vivenciar una situació de discriminació cap a una persona LGTBIQ+ a la vostra empresa, sabríeu a qui comunicar-ho dins de la seva organització?*

SÍ	%	No	%	Total
22	78,57	6	21,43	28

A la pregunta, “En el cas hipotètic de presenciar o vivenciar una situació de discriminació cap a una persona LGTBIQ+ a la vostra empresa, sabríeu a qui comunicar-ho dins de la seva organització?”, el 78,57% refereix que SÍ i el 21,43% indica que NO.

- *En el cas real d'haver comunicat una situació de discriminació cap a una persona LGTBIQ+ a la vostra organització, quines mesures va prendre l'empresa?*

	#	%
Mesures sancionadores cap a la persona agressora	0	0,00
Mesures sancionadores cap a la víctima	0	0,00
No va fer res	0	0,00
No s'ha donat el cas	19	86,36
Altres	3	13,64
Total	22	

38

A la pregunta, “En el cas real d'haver comunicat una situació de discriminació cap a una persona LGTBIQ+ a la vostra organització, quines mesures va prendre l'empresa?”, el 86,36% assegura que NO S'HA DONAT EL CAS i el 13,64% escull altres opcions.

- *En el cas hipotètic de formar part del col·lectiu LGTBIQ+, creieu que parlaríeu obertament sobre aquest tema amb els companys i companyes de feina?*

	#	%
SÍ, és clar	8	29,63
SÍ, però només amb les persones de confiança	11	40,74
No, és un tema que pertany a la meva intimitat	6	22,22
No, per por a les represàlies	0	0,00
Altres	2	7,41
Total	27	

A la pregunta, “En el cas hipotètic de formar part del col·lectiu LGTBIQ+, creieu que parlaríeu obertament sobre aquest tema amb els companys i companyes de feina?”, el 40,74% diu que SÍ, PERÒ NOMÉS AMB LES PERSONES DE CONFIANÇA; el 22,22% diu que NO, ÉS UN TEMA QUE PERTANY A LA MEVA INTIMITAT; el 29,63% indica que SÍ, ÉS CLAR; i el 2,41% escull l'opció altres.

- *Creieu que la vostra empresa respon adequadament a les necessitats de seguretat i respecte de les persones LGTBIQ+?*

	#	%
SÍ, definitivament	8	29,63
SÍ, malgrat que ha de continuar treballant-hi	14	51,85
No, de cap de les maneres	5	18,52
Total	27	

39

A la pregunta, “Creieu que la vostra empresa respon adequadament a les necessitats de seguretat i respecte de les persones LGTBIQ+?”, el 51,85% opina que SÍ, MALGRAT QUE HA DE CONTINUAR TREBALLANT-HI; el 29,63% diu que SÍ, DEFINITIVAMENT i el 18,52% refereix que NO, DE CAP DE LES MANERES.

- *Sabeu si la vostra organització disposa d'un protocol contra l'assetjament LGTBIQ+ a l'entorn laboral?*

	#	%
SÍ, n'hem estat informats adientment	4	14,29
Crec que sí, però no hi he accedit mai	1	3,57
No en disposa	11	39,29
No ho sé	12	42,86
Total	28	

A la pregunta, “Sabeu si la vostra organització disposa d'un protocol contra l'assetjament LGTBIQ+ a l'entorn laboral?”, el 42,86% respon que NO HO SÉ, el 39,29% diu que NO DISPOSA, el 14,29% senyala que SÍ, N'HEM ESTAT INFORMATS ADIENTMENT i el 3,57% puntualitza que CREC QUE SÍ, PERÒ NO HI HE ACCEDIT MAI.

La majoria de les persones enquestades afirma que, en cas de vivenciar u observar una situació de discriminació per l'orientació sexual o identitat de gènere a CRM, o bé ho comunicarien a les persones de referència, o bé intervindrien al moment per intentar aturar-ho. En aquest sentit, es valora positivament que la majoria de la plantilla disposa de la informació necessària sobre com actuar en aquestes situacions. Tot i així, un petit percentatge de persones refereix que desconeix què hauria de fer, fet que denota la necessitat de seguir treballant en la difusió dels canals de denúncia i les persones de referència a qui comunicar els fets. En general, les persones enquestades valoren que CRM respon adequadament a les necessitats de seguretat de les persones LGTB, malgrat especifiquen la necessitat de seguir treballant en aquest àmbit. Mostra d'això és que la majoria assegura que, en el cas de formar part del col·lectiu LGTBIQ+Q+Q+, parlaria obertament amb la resta de la plantilla.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- *Sabeu si l'empresa disposa de permisos específics per al col·lectiu LGTBIQ+?*

Sí	%	No en disposa	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	10	35,71	18	64,29	28

A la pregunta, "Sabeu si l'empresa disposa de permisos específics per al col·lectiu LGTBIQ+?", el 64,29% indica que NO HO SÉ i el 35,71% diu que NO DISPOSA.

- *Heu sol·licitat cap permís específic destinat al col·lectiu LGTBIQ+?*

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	26	96,30	1	3,70	27

A la pregunta, "Heu sol·licitat cap permís específic destinat al col·lectiu LGTBIQ+?", el 96,30% diu que NO i el 3,70% refereix que NO HO SÉ.

La majoria de les persones enquestades desconeixen si CRM disposa de permisos específics per al col·lectiu LGTBIQ+ i tampoc ha sol·licitat permisos d'aquestes característiques.

7.2 Anàlisi qualitativa

En aquest àmbit, les empreses despleguen polítiques i pràctiques de RH que afavoreixen la diversitat i inclusió durant els processos de reclutament, selecció i contractació, desenvolupament professional (formació del personal, promoció interna, etc.) i altres aspectes, com l'ús del llenguatge i la comunicació, la salut i els riscos laborals o la conciliació i la corresponsabilitat.

Les organitzacions que potencien la diversitat promouen una cultura corporativa inclusiva, basada en el respecte a les persones; possibiliten l'atracció i la fidelització del talent, i afavoreixen la creativitat i la innovació, millorant de retruc l'ambient laboral.

41

7.2.1 Reclutament i selecció de personal

Tot procés de selecció de personal ha de fonamentar-se en polítiques inclusives que garanteixin l'objectivitat, la igualtat real d'oportunitats i la no-discriminació de qualsevol persona, independentment de les seves condicions individuals concretes. Nombrosos estudis indiquen que les persones LGTBIQ+ poden trobar dificultats per accedir a una organització per biaixos i estereotips vinculats a la seva orientació sexual o identitat de gènere.

La selecció s'ha de caracteritzar per la igualtat en totes les fases del procés, per la formació del personal tècnic en igualtat i diversitat, per l'avaluació de les candidatures sobre la base de la seva experiència, els seus coneixements i les seves habilitats (en cap cas en qüestions personals) i per l'ús d'un llenguatge inclusiu.

Tal com esmenta la Llei 4/2023 a l'article 16.1, el fet de sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, raça o ètnia, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, entre d'altres, suposa una discriminació per a les persones. Així, totes les empreses han de respectar la intimitat de les persones i la confidencialitat de les dades.



Des de CRM, es promou l'existència de processos de selecció lliures de prejudicis i discriminacions des d'una perspectiva de gènere. Així, malgrat la manca de processos de contractació formals, els criteris de selecció utilitzats pel centre són de caràcter objectiu, allunyant-se de qualsevol tipus de biaix per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere. L'aspecte principal que es valora en els processos de selecció és disposar de la formació necessària per desenvolupar les tasques associades al lloc de treball, independentment de les condicions personals de les persones candidates.

Les fonts de reclutament externes que se solen utilitzar, com la intranet, els col·legis professionals, l'arxiu de sol·licituds espontànies, els centres de formació o la borsa de treball a través de la pròpia pàgina web, tampoc exclouen a les persones LGTBIQ+ en els processos de selecció.

Les tècniques de selecció que habitualment s'utilitzen són l'entrevista personal, la revisió del Currículum Vitae o historial professional i proves psicotècniques. En cap d'ells es detecten discriminacions cap al col·lectiu LGTBIQ+ ja que totes les qüestions que es duen a terme tenen a veure exclusivament amb l'àmbit laboral i la tasca a desenvolupar en el lloc de treball a cobrir. Un exemple de bones practiquen en els processos de selecció que mostra l'actitud proactiva de CRM per assegurar l'absència de biaixos cap a les persones LGTBIQ+ és l'ús del currículum cec o la utilització del nom sentit al llarg de tota l'entrevista personal, independentment del nom que consta a la documentació de la persona candidata.

Finalment, es conclou que, tot i que l'empresa no disposa de polítiques concretes de gestió de la diversitat i la igualtat per les persones LGTBIQ+, en els processos de selecció no es detecta cap tipus de discriminació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Altrament, es valora la necessitat d'estandaritzar aquests processos per poder detectar i eliminar possibles biaixos inconscients al llarg de tot el procés de reclutament.

7.2.2 Formació del personal

La formació és un aspecte essencial per al creixement i l'èxit de les empreses, així com per al desenvolupament de les persones treballadores. Va més enllà de proporcionar a la plantilla les habilitats i els coneixements tècnics necessaris per dur a terme les seves tasques de manera eficient. També tracta de potenciar-ne el creixement personal i professional, cosa que alhora contribueix a incrementar-ne la satisfacció laboral i el compromís amb l'empresa.

En aquest context, les empreses tenen un paper fonamental en la promoció de la diversitat LGTBIQ+ i la lluita contra la discriminació per motius d'orientació i identitat sexual. En implementar accions formatives i programes de sensibilització al voltant de la diversitat LGTBIQ+, les empreses poden contribuir a crear un entorn de treball inclusiu i respectuós. Això no beneficia només les persones LGTBIQ+, sinó que també millora la cultura organitzativa en conjunt, ja que promou el respecte, la tolerància i l'equitat.

Fins ara, la plantilla de CRM no ha rebut específica sobre diversitat LGTBIQ+. Malgrat això, l'entitat mostra el seu compromís amb la sensibilització del personal i valora la necessitat d'impartir formacions obligatòries entorn a la temàtica LGTBIQ+ a la totalitat de la plantilla.

Per tot l'exposat, es valora positivament l'actitud proactiva de CRM en la implementació de polítiques inclusives i la seva voluntat de formar a la plantilla amb l'objectiu d'incrementar l'impacte de les mateixes i incorporar-les al dia a dia de l'entitat. En conseqüència, es valora la necessitat de formar de manera específica a tot el personal en aquest àmbit per tal de detectar i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere en la quotidianitat del centre.

7.2.3 Promoció del personal

La promoció del personal té com a finalitat aprofitar el talent i el potencial de les persones treballadores i reconèixer-ne les virtuts. En proporcionar oportunitats de promoció internes equitatives, les empreses demostren el compromís amb la igualtat i construeixen una cultura empresarial més inclusiva i respectuosa.

Tal com menciona la legislació espanyola, acomiadar, impedir l'ascens o fer qualsevol altra modificació que empitjori les condicions de treball d'una persona per raó de raça, sexe, gènere, identitat sexual o haver fet visible el procés de transició en cas de les persones trans suposa una clara vulneració de drets.

A CRM es prioritza la promoció interna de la plantilla, amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional, duent a terme processos inclusius i lliures de qualsevol barrera o obstacle per qüestions personals, com ara la identitat o l'orientació sexual de la persona.

Els processos d'avaluació en els casos de promoció interna es realitzen a través del Comitè d'Avaluació Científic i el Comitè d'Avaluació Intern format per la direcció, la figura de supervisió directa de la persona interessada i alguna persona que formi part de l'àrea. Els criteris que es tenen en compte, en cap cas, tenen a veure amb les circumstàncies personals de les persones candidates sinó amb aquella experiència, formació i habilitats necessàries per desenvolupar les tasques relacionades amb el lloc de feina correctament.

Amb tot, no es detecta cap tipus de discriminació cap a les persones LGTBIQ+ en els processos de promoció interna, malgrat es valora la necessitat d'estandarditzar el procés per tal de detectar possibles biaixos inconscients i eliminar-los.

7.2.4 Conciliació i corresponsabilitat

La relació entre l'àmbit de la conciliació i la corresponsabilitat i les persones LGTBIQ+ es vincula a la importància de disposar de polítiques que respectin les necessitats específiques d'aquest col·lectiu.

A tall d'exemple, el Projecte de Llei de Famílies 2023 té com a objectiu modernitzar la legislació per reflectir els canvis a la nostra societat i demografia. Aquesta llei reconeix la diversitat en els tipus de famílies, allunyant-se de la definició tradicional i buscant un equilibri millor entre la vida personal i laboral. Es promou l'accés de les persones treballadores de nous permisos i prestacions per a la conciliació entre feina i família. Les famílies amb membres del col·lectiu LGTBIQ+ (homomarental i homoparental) també són reconegudes com a tals i se'ls garanteixen els drets, el suport i la protecció social.

A l'article 4.1 d'aquest projecte de llei, es destaca el valor fonamental de la igualtat de gènere i el reconeixement del dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tant en l'àmbit familiar com empresarial i social.

A CRM s'advoca per la bona gestió del temps i es vol conciliar l'equilibri en les diferents dimensions de la vida, a fi de millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball personals. Amb això, l'entitat implementa algunes mesures de conciliació de la vida personal i laboral com la flexibilitat horària segons les necessitats del personal, entre d'altres.

Les polítiques de conciliació de CRM van dirigides a la totalitat del personal ja que, de moment, no han tingut cap sol·licitud específica de les necessitats de conciliació de les persones LGTBIQ+.

Finalment, destacar que des del centre es tenen en compte les necessitats de conciliació del personal per qualsevol causa, fet que també inclou a les necessitats específiques del col·lectiu LGTBIQ+.



7.2.5 Riscos i salut laboral

La salut laboral es fonamenta en la creació d'entorns de treball amb unes condicions adequades. Per això, les organitzacions han d'implementar un conjunt de pràctiques i mesures destinades a la salut i el benestar de les persones treballadores, tot generant ambients segurs i saludables.

En aquest context, és essencial que les persones empleades puguin dur a terme les seves activitats amb dignitat i desenvolupin la seva tasca professional amb unes condicions idònies de salut i seguretat a la feina.

Lamentablement, és una realitat que les persones LGTBIQ+ sovint s'enfronten a situacions de discriminació en l'àmbit laboral. En ocasions, aquestes experiències discriminatòries poden esdevenir situacions d'assetjament, i fins i tot, en casos extrems, de maltractament físic.

És imperatiu advocar per entorns de treball inclusius i respectuosos que promoguin la diversitat i la igualtat. Això no només és essencial des d'una perspectiva ètica, sinó que també contribueix a la salut laboral i al benestar general de totes les persones al lloc de treball, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere.

Dos conceptes són clau per abordar les actuacions en l'àmbit laboral:

- Mesures per afrontar la discriminació.
- Actuacions davant l'assetjament.

CRM garanteix un entorn laboral segur, on totes les persones treballadores poden desenvolupar-se de manera lliure i respectuosa. Prova d'això és l'absència de queixes o denúncies relacionades amb la diversitat sexual i de gènere a l'empresa el darrer any. És important destacar que l'entitat mostra la seva tolerància zero envers les actituds discriminatòries de qualsevol tipus i disposa d'un Protocol de prevenció i actuació enfront aquest tipus de situacions. Altrament CRM encara no disposa d'un Protocol específic de prevenció de l'assetjament envers el col·lectiu LGTBIQ+.

El present Pla LGTBIQ+ inclou el protocol pertinent que haurà de ser accessible per a la totalitat de la plantilla qui ja ha estat informada al respecte. A més a més, es valora la necessitat de formar al personal envers l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere amb l'objectiu d'identificar possibles situacions de discriminació i donar a conèixer el procediment de denúncia interna.

Riscos psicosocials

La salut laboral es desenvolupa en un ambient de treball òptim, a través de condicions de treball apropiades, on les persones treballadores puguin fer la seva activitat de forma digna.

Segons les dades comentades anteriorment, les persones LGBTI es poden enfrontar a situacions de discriminació en l'entorn laboral i al seu lloc de treball per raó de la seva orientació sexual i la seva identitat i expressió de gènere, la qual cosa pot provocar-ne un gran impacte en la salut física i, sobretot, mental.

Un aspecte a destacar és l'LGTBIQ+-fòbia: el rebuig, la por, el repudi, el prejudici, el menyspreu o la discriminació envers persones que es reconeixen a si mateixes com LGTBIQ+, o envers persones amb associació o afinitat a les persones LGTBIQ+, que poden derivar-se d'un acte de discriminació concret i puntual (per exemple, termes despectius, bromes, burles o acudits) o d'una situació perllongada en el temps.

Algunes d'aquestes conseqüències sobre la salut i el benestar són l'aparició d'alts nivells d'ansietat i estrès, tendència a la depressió i altres alteracions de l'estat d'ànim, indefensió, culpabilitat, aïllament social, baixa autoestima o increment de les taxes d'ideació suïcida.

És per això que les empreses han de tenir en compte els riscos psicosocials a què es poden enfrontar les persones treballadores LGTBIQ+ als seus llocs de treball. Tot i que l'orientació sexual o la identitat i l'expressió de gènere de les persones treballadores no suposen un risc psicosocial en si mateix, les condicions i el centre del treball on es permeti la discriminació, l'assetjament i la violència cap al col·lectiu LGTBIQ+ sí que poden ser un risc per a la salut mental dels i les treballadors/es.

Fins al moment, CRM no ha desenvolupat estudis o projectes relacionats amb els riscos i salut laboral. Malgrat tot, el centre no detecta riscos psicosocials per a les persones LGTBIQ+ ja que es tracta d'un entorn divers i respectuós.



El procés de transició en l'entorn laboral

La transició és el procés que una persona emprèn per adequar les seves característiques físiques i d'expressió a la identitat de gènere. No obstant això, cal destacar que no hi ha una única forma de dur a terme la denominada transició, sinó que cadascuna és individual i única per a cada persona.

En alguns casos, la transició pot venir acompanyada de processos hormonals o mèdics, i, per tant sent necessària l'adaptació de la jornada del lloc de treball.

La transició és, de fet, un procés llarg, en què la persona que decideixi iniciar-lo necessita un entorn laboral inclusiu, on hi hagi un respecte cap a la diversitat, així com un clima laboral sensibilitzat amb la matèria per poder fer front a les diferents fases del procés.

Cal destacar que les capacitats i les aptituds d'una persona per desenvolupar amb èxit les seves funcions al lloc de treball no estan relacionades amb la seva identitat de gènere, ni amb la seva expressió. Per tant, la discriminació de qualsevol persona pel sol fet de visibilitzar el seu procés de transició en suposa una vulneració dels drets.

És important que l'empresa doni suport a la decisió de la persona treballadora que decideixi començar amb el seu procés de transició, sostenint-la per garantir que aquest procés sigui com més fàcil possible per a ella en l'entorn de treball.

Durant la trajectòria de CRM ninguna persona de la plantilla ha iniciat el procés de transició. Per tant, l'empresa no té experiència al respecte. Tot i així, mostra una actitud respectuosa i oberta que es pot constatar en detalls com l'ús dels banys sense gènere segons la preferència de la persona usuària o la llibertat en relació a la vestimenta als llocs de treball.

7.2.6 Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Dins d'aquest àmbit s'estudien i avaluen les estratègies i pràctiques de comunicació interna i externa de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones LGTBIQ+, així com amb la utilització de llenguatge inclusiu a la documentació escrita i a la comunicació oral.

Les organitzacions ofereixen una imatge i un compromís amb la igualtat real revisant la tipologia de llenguatge que usen, promovent actuacions i/o campanyes al voltant del col·lectiu LGTBIQ+, representant la diversitat en els materials de màrqueting, llocs web i xarxes socials, generant col·laboracions amb altres entitats, creant canals de comunicació segurs i confidencials o tenint cura del tipus d'imatge que s'ofereix, en visibilitzar la inclusió i la diversitat.

A més, una comunicació interna sòlida i oberta pot fomentar el sentit d'acceptació i respecte per totes les persones, siguin quines siguin les seves condicions individuals concretes.

En el cas de les persones trans, estan en el seu dret de ser tractades i anomenades pel nom, gènere i pronoms que decideixin, igual que l'empresa té l'obligació de canviar-li el nom i el sexe en tot el conjunt de la documentació interna de l'entitat on s'hi faci referència.

CRM disposa de diversos canals de comunicació habituals com el correu electrònic, les reunions, el tauler d'anuncis, intranet, presentacions i butlletins. A més, l'empresa disposa de bústies de suggerències, polítiques de portes obertes i un manual de llenguatge inclusiu per eliminar qualsevol fórmula inadequada o discriminatòria del llenguatge.



Pla de Mesures i Recursos

8. Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat LGTBIQ+

8.1. Finalitat

L'execució del Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat LGTBIQ+ per part de CRM té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat i no-discriminació LGTBIQ+, establerta a partir de la seva entrada en vigor l'any 2023, fer palès l'interès del centre per articular accions que permetin garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, sobretot, la integració de la igualtat i la diversitat en el sistema de gestió de l'empresa mateixa.

51

8.2. Objectius

Mitjançant la implantació del Pla de Mesures i Recursos, CRM pretén investigar amb profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat i diversitat LGTBIQ+ i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que CRM espera aconseguir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat de tracte cap a les persones LGTBIQ+, on quedi eliminada qualsevol mena de discriminació, amb una millora del clima laboral i un augment de la motivació i el compromís de la plantilla, duent a terme, per tal d'aconseguir-ho, aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions apropiades perquè la igualtat esdevingui real i efectiva.

Els objectius específics d'aquest Pla LGTBIQ+ són:

- Conèixer la situació actual de l'empresa en matèria de coneixement i sensibilització sobre la diversitat sexual i de gènere.
- Desplegar accions de sensibilització sobre igualtat de tracte al voltant del col·lectiu LGTBIQ+.
- Fomentar mesures i beneficis per conciliar la vida personal, familiar i laboral, fent èmfasi en el col·lectiu LGTBIQ+.
- Prevenir i erradicar actituds i comportaments LGTBIQ+-fòbics que impliquin prejudicis i discriminació per raó d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.
- Millorar la qualitat de vida de les persones LGTBIQ+, especialment de les persones trans, en l'àmbit laboral.

8.3. Accions positives en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones LGTBIQ+

- Descripció, termini d'execució i prioritització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla de Mesures i Recursos.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdic.

NÚM. D'ACCIÓ DE MILLORA	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ DE MILLORA	MES / ANY D'IMPLANTACI Ó
1	Difondre el Pla LGTBIQ+, comunicant internament a la plantilla l'existència del mateix i on poden trobar-lo.	Abril de 2024
2	Comunicar internament qui son les persones que formen part de la Comissió Negociadora/Seguiment del Pla LGTBIQ+ i la seva funció.	Abril de 2024
3	Informar sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ a l'empresa i on poden trobar-lo.	Abril de 2024
4	Incorporar a la pàgina web un apartat sobre diversitat on es faci referència a l'aplicació del Pla LGTBIQ+ a l'entitat.	Juny de 2024
5	Crear la figura d'una persona responsable d'igualtat de tracte i oportunitats a l'empresa.	Setembre de 2024
6	Realitzar un esquema o resum del nou protocol i difondre'l a tota la plantilla.	Setembre de 2024
7	Incorporar al Manual de Benvinguda la implementació de la diversitat en col·lectiu LGTBIQ+.	Gener de 2025
8	Dissenyar un procediment formal de selecció i contractació incorporant la perspectiva LGTBIQ+.	Gener de 2026
9	Dissenyar un procediment formal de promoció incorporant la perspectiva LGTBIQ+.	Juny de 2026
10	Revisar el Manual de llenguatge inclusiu i incorporar la perspectiva LGTBIQ+ (conceptes bàsics).	Gener de 2027

11	Realitzar enquestes de benestar intern i clima laboral que incloguin qüestions de diversitat i inclusió del col·lectiu LGTBIQ+.	Setembre de 2027
12	Sessions de sensibilització a tot el personal sobre el col·lectiu LGTBIQ+.	Durant la vigència del Pla LGTBIQ+
13	Sessions de formació i sensibilització pel personal directiu sobre la implementació de les accions de diversitat.	
14	Formació sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ a l'empresa.	
15	Comunicar interna i/o externament les accions de Diversitat i inclusió.	
16	Comunicat anual on l'entitat mostra la seva tolerància zero davant de situacions d'assetjament laboral, inclòs el que afecta a les persones LGTBIQ+.	

ACCIÓ 1			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Abril de 2024	Abril de 2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Informar a tota la plantilla sobre l'existència del Pla LGTBIQ+ ajuda a crear una cultura del respecte i tolerància a la diversitat imprescindible per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ a l'empresa.			
Objectius			
Informar de l'existència i l'accessibilitat del Pla LGTBIQ+ a tota la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Difondre el Pla LGTBIQ+, comunicant internament a la plantilla la seva existència i on poden trobar-lo.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- Quins canals de difusió del Pla LGTBIQ+ s'han utilitzat? - On es troba disponible el Pla LGTBIQ+ per a tota la plantilla? - Quantes consultes sobre el Pla LGTBIQ+ hi ha hagut?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 2			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Abril de 2024	Abril de 2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Informar sobre les persones que formen part de la Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+ resulta imprescindible per a facilitar la comunicació o consulta sobre qualsevol tema relacionat amb el Pla.			
Objectius			
Informar de l'existència de la Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+ i de les seves funcions.			
Descripció de la mesura			
Comunicar internament qui son les persones que formen part de la Comissió Negociadora/Seguiment del Pla LGTBIQ+ i la seva funció.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- Quins canals de difusió de la Comissió de Seguiment s'han utilitzat? - Quantes consultes sobre el Pla LGTBIQ+ s'han dut a terme?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 3			
Àrea d'actuació			
Prevenció de l'assetjament			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Abril de 2024	Abril de 2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Informar a tota la plantilla sobre la implantació del nou Protocol d'actuació davant situacions d'assetjament contra les persones LGTBIQ+ a l'empresa resulta imprescindible per poder identificar i erradicar aquest tipus de situacions.			
Objectius			
Assegurar que tota la plantilla conegui el procediment a seguir en cas de viure u observar qualsevol tipus de discriminació contra persones LGTBIQ+ a l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Informar sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ a l'empresa i on poden trobar-lo.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- Quins mitjans de difusió s'han utilitzat? - Quantes consultes sobre el protocol hi ha hagut? - Quina resposta s'ha donat a les possibles queixes/denúncies?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 4			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Juny de 2024	Març de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Que totes les persones que es relacionen amb l'entitat coneguin la seva implicació amb la diversitat a través de l'aplicació del Pla LGTBIQ+ resulta imprescindible per a crear relacions respectuoses i empàtiques.			
Objectius			
Fomentar un espai laboral divers i inclusiu.			
Descripció de la mesura			
Incorporar a la pàgina web un apartat sobre diversitat on es faci referència a l'aplicació del Pla LGTBIQ+ a l'entitat.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla i agents externs amb qui es relaciona l'entitat.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Pàgina web			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha incorporat un apartat sobre diversitat a la pàgina web? - Quin és el contingut d'aquest apartat? - Hi ha hagut alguna consulta al respecte?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 5			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Setembre de 2024	Febrer de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Crear una figura de promoció de la igualtat de tracte i oportunitats a l'empresa facilita la implementació real i efectiva de la igualtat per a totes les persones treballadores.			
Objectius			
Implantar eficaçment totes les propostes de millora i facilitar la comunicació amb la plantilla en relació a aquesta temàtica.			
Descripció de la mesura			
Crear la figura d'una persona responsable d'igualtat de tracte i oportunitats a l'empresa.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha creat la figura de responsable de la igualtat de tracte i oportunitats? - Com s'ha escollit a la persona responsable? - S'ha difós l'existència d'aquesta figura? - Quantes consultes s'han dut a terme a la figura mencionada?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 6			
Àrea d'actuació			
Prevenció de l'assetjament			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Setembre de 2024	Abril de 2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Donar a conèixer el Protocol d'actuació davant situacions d'assetjament contra les persones LGTBIQ+ a l'empresa resulta imprescindible per poder identificar i erradicar aquest tipus de situacions.			
Objectius			
Facilitar l'entesa del protocol i els passos a seguir en cas de viure u observar una situació d'assetjament cap a persones LGTBIQ+ a l'entitat.			
Descripció de la mesura			
Realitzar un esquema o resum del nou protocol i difondre'l a tota la plantilla.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- Quins mitjans de difusió s'han utilitzat? - Quantes consultes sobre el protocol hi ha hagut? - Quina resposta s'ha donat a les possibles queixes/denúncies?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 7			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Gener de 2025	Març de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Incorporar al Manual de Benvinguda la implementació de la diversitat en col·lectius LGTBIQ+ ajudarà a fomentar la cultura del respecte i la tolerància a la diversitat també en les persones que s'incorporen a l'empresa.			
Objectius			
Propiciar que les noves incorporacions coneguin i col·laborin amb la promoció de la diversitat LGTBIQ+ a l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Incorporar al Manual de Benvinguda la implementació de la diversitat en col·lectiu LGTBIQ+.			
Persones destinatàries			
Persones que s'incorporen a l'empresa			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha incorporat la implementació de la diversitat al Manual de benvinguda? - Quantes persones han consultat al Manual de benvinguda?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 8			
Àrea d'actuació			
Selecció del personal			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Gener de 2026	Juny de 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Assegurar processos de selecció lliures de discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ resulta imprescindible per assegurar la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ a l'empresa.			
Objectius			
Detectar i eliminar qualsevol tipus de biaix o discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ durant tot el procés de selecció.			
Descripció de la mesura			
Dissenyar un procediment formal de selecció i contractació incorporant la perspectiva LGTBIQ+.			
Persones destinatàries			
Personal responsable dels processos de selecció i contractació.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha creat un procediment formal en els processos de selecció de personal? - S'ha informat a totes les persones responsables dels processos de selecció i contractació del procediment formal establert?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 9			
Àrea d'actuació			
Promoció professional			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Juny de 2026	Desembre de 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Assegurar processos de promoció lliures de discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ resulta imprescindible per assegurar la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ a l'empresa.			
Objectius			
Detectar i eliminar qualsevol tipus de biaix o discriminació cap al col·lectiu LGTBIQ+ en el procés de promoció del personal.			
Descripció de la mesura			
Dissenyar un procediment formal de promoció incorporant la perspectiva LGTBIQ+.			
Persones destinatàries			
Persones responsables dels processos de promoció.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha creat un procediment formal pels processos de promoció? - S'ha informat a les persones responsables dels processos de promoció de dit procediment?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 10			
Àrea d'actuació			
Promoció professional			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Gener de 2027	Juny de 2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Eliminar un ús discriminatori del llenguatge resulta imprescindible per assegurar la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ a l'empresa.			
Objectius			
Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu.			
Descripció de la mesura			
Revisar el Manual de llenguatge inclusiu i incorporar la perspectiva LGTBIQ+ (conceptes bàsics).			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha revisat el manual de llenguatge inclusiu? - Quins canvis s'han dut a terme? - S'ha difós el manual a la totalitat de la plantilla? - Quins mitjans de difusió s'han utilitzat?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 11			
Àrea d'actuació			
Riscos i salut laboral			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Setembre de 2027	Novembre de 2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Conèixer el grau de benestar i clima laboral a l'empresa tenint en compte la diversitat LGTBIQ+ resulta imprescindible per seguir treballant en l'aplicació de la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+.			
Objectius			
Conèixer el grau de benestar de totes les persones a l'empresa, incloent qüestions relacionades amb la diversitat del col·lectiu LGTBIQ+.			
Descripció de la mesura			
Realitzar enquestes de benestar intern i clima laboral que incloguin qüestions de diversitat i inclusió del col·lectiu LGTBIQ+.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'han realitzar enquestes de benestar intern i clima laboral? - Quines preguntes s'han incorporat en relació a la diversitat LGTBIQ+? - Quins aspectes a millorar es destaquen dels resultats obtingut a l'enquesta?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 12			
Àrea d'actuació			
Formació			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Durant la vigència del Pla LGTBIQ+		
Justificació de la prioritització de la mesura			
Sensibilitzar a la totalitat de la plantilla sobre la diversitat LGTBIQ+ resulta imprescindible per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+.			
Objectius			
Conscienciar a tota la plantilla sobre la diversitat LGTBIQ+.			
Descripció de la mesura			
Sessions de sensibilització a tot el personal sobre el col·lectiu LGTBIQ+.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha impartit formacions sobre la diversitat LGTBIQ+? - Quantes persones han assistit a les formacions? - Quina valoració fan les persones que han assistit a les formacions? - Quin pressupost s'ha invertit a la formació?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 13			
Àrea d'actuació			
Formació			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Durant la vigència del Pla LGTBIQ+		
Justificació de la prioritització de la mesura			
Sensibilitzar i formar al personal directiu sobre la diversitat LGTBIQ+ resulta imprescindible per implementar polítiques empresarials que tinguin en compte aquesta temàtica.			
Objectius			
Consciència a l'equip directiu envers a la necessitat d'implementat accions per promoure la diversitat LGTBIQ+ a l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Sessions de formació i sensibilització pel personal directiu sobre la implementació de les accions de diversitat.			
Persones destinatàries			
Personal directiu			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha impartit formacions sobre la diversitat LGTBIQ+? - Quantes persones han assistit a les formacions? - Quina valoració fan les persones que han assistit a les formacions? - Quin pressupost s'ha invertit a la formació?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 14			
Àrea d'actuació			
Prevenció de l'assetjament			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Durant la vigència del Pla LGTBIQ+		
Justificació de la prioritització de la mesura			
Poder sensibilitzar i informar a la plantilla sobre l'assetjament que es pugui donar a l'empresa contra les persones LGTBIQ+ és imprescindible per prevenir aquest tipus de situacions.			
Objectius			
Prevenir qualsevol tipus de discriminació i violència contra les persones LGTBIQ+ a l'entitat.			
Descripció de la mesura			
Formació sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ a l'entitat.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- S'ha desenvolupat formació en aquest àmbit? - Quantes persones han assistit a la formació? - Com valoren les formacions les persones que han assistit? - Pressupost destinat a aquesta acció.			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 15			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Durant la vigència del Pla LGTBIQ+		
Justificació de la prioritització de la mesura			
Informar tant a la plantilla com agents externs sobre les mesures de promoció de la diversitat que es duran a terme a l'empresa facilita la creació de relacions respectuoses, inclusives i tolerants amb el col·lectiu LGTBIQ+.			
Objectius			
Informar tant a la plantilla com a agents externs de les accions de promoció de la diversitat LGTBIQ+ que es desenvolupen a l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Comunicar interna i/o externament les accions de Diversitat i inclusió.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Pàgina web			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- Quins canals de difusió de les accions s'han utilitzat? - Quantes consultes sobre les accions a desenvolupar s'han dut a terme?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

ACCIÓ 16			
Àrea d'actuació			
Prevenció de l'assetjament			
Data d'implementació	Inici	Finalització	
	Anual durant la vigència del Pla		
Justificació de la prioritització de la mesura			
La prevenció de les discriminacions cap al col·lectiu LGTBIQ+ resulta imprescindible per assegurar un clima laboral respectuós i divers.			
Objectius			
Prevenir qualsevol tipus de discriminació i violència contra les persones LGTBIQ+ a l'entitat.			
Descripció de la mesura			
Comunicat anual on l'entitat mostra la seva tolerància zero davant de situacions d'assetjament laboral, inclòs el que afecta a les persones LGTBIQ+.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, ordenadors, sala de reunions.	Persones responsables de dur a terme l'acció.	Despeses de cost del material utilitzat i temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Correu electrònic			
Pàgina web			
Indicadors de seguiment i avaluació			
- Quin ha estat el contingut del comunicat? - Quins mitjans de difusió s'han utilitzat?			
Personal responsable			
Personal de RRHH, direcció i Comissió de Seguiment del Pla LGTBIQ+.			

9. Seguiment del Pla d'Igualtat LGTBIQ+

El control i seguiment del Pla LGTBIQ+ respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla LGTBIQ+.
- Obtindre informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments adients o prendre mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

70

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. El seguiment serveix per controlar i verificar que l'execució de les mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, ajuda a detectar-hi desajustos i poder prendre mesures correctores.

A fi d'aconseguir fer una avaluació de seguiment òptima, proposem un seguit d'indicadors qualitatius per avaluar les accions que s'han dut a terme durant la vigència del pla, i també aquelles accions que no s'han pogut implementar, així com l'impacte que les mesures preses han tingut a l'empresa, tant en l'àmbit intern com extern, i el grau de satisfacció de la plantilla amb relació a les accions que s'han desenvolupat.

INDICADORS DE SEGUIMENT			
DIMENSIÓ	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	INDICADORS
Empresa	DIRECCIÓ	Sensibilització	- L'empresa ha executat accions de sensibilització a l'entorn del col·lectiu LGTBIQ+. - Les accions executades han millorat el clima laboral, afavorint el col·lectiu LGTBIQ+. - L'empresa ha fomentat la tolerància i el respecte pel col·lectiu LGTBIQ+. - La directiva ha estat implicada en el procés del Pla LGTBIQ+.
		Compromís / RSC	- Nombre d'esdeveniments relacionats amb la diversitat LGTBIQ+ on l'empresa ha tingut presència durant el darrer any. - Aparició de l'empresa en classificacions i estudis sobre bones pràctiques en diversitat LGTBIQ+. - Nombre d'incidències registrades que es relacionen amb la diversitat sexual i de gènere dins de l'empresa. - Nombre d'empreses proveïdores i col·laboradores amb les quals es treballa que fomentin la diversitat sexual i de gènere.
		Comunicació i llenguatge	- S'ha incrementat l'ús del llenguatge inclusiu als documents, tant interns com externs, de l'empresa. - S'ha afavorit un llenguatge inclusiu als mitjans de comunicació amb la plantilla. - S'han incorporat als canals de comunicació generals (pàgina web, LinkedIn, etc.) imatges que promouen la diversitat. - La plantilla ha millorat en l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista. - Han disminuït o són nuls els comentaris discriminatoris i violents cap al col·lectiu LGTBIQ+.
	PLANTILLA	Discriminació	- La plantilla ha millorat l'actitud, el comportament i l'opinió respecte a la sensibilització sobre el col·lectiu LGTBIQ+. - Han disminuït o hi ha nul·les discriminacions en l'entorn de treball per identitat de gènere o orientació sexual. - La plantilla mostra més sensibilització tocant al col·lectiu LGTBIQ+.
		Sensibilització	- La plantilla coneix el significat de les sigles LGTBIQ+, així com les definicions d'orientació sexual i d'identitat de gènere. - La plantilla ha notat un increment del clima de tolerància i respecte envers el col·lectiu LGTBIQ+. - La resposta de la plantilla davant de comentaris discriminatoris i d'assetjament al col·lectiu LGTBIQ+ ha millorat. - Nombre de persones treballadores LGTBIQ+ que han gaudit de permisos retribuïts per matrimoni o beneficis familiars d'empresa. - Nombre de persones trans que han fet la transició a l'empresa de manera satisfactòria, i nombre de permisos per dur a terme aquesta transició.

Seguiment de les accions de millora

Fitxa de seguiment de les accions		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Indicadors de seguiment		
Indicadors qualitatius	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors de resultat		
Nivell d'execució	Pendent o en execució ()	Finalitzada ()
Indicar el motiu pel qual la mesura no ha estat iniciada o completada totalment	Falta de recursos humans ()	
	Falta de recursos materials ()	
	Falta de temps ()	
	Falta de participació ()	
	Descoordinació amb altres departaments ()	
	Desconeixement del desenvolupament ()	
	Altres motius (especificar):	
Indicadors de procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
Indicadors d'impacte		
Millores produïdes		
Reducció de situacions discriminatòries		
Propostes de futur		
Nombre de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

10. Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió.

Acord de solució extrajudicial de conflictes

Aquest acord s'adopta a l'efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.

1. Objectiu.

1. Aquest acord té com a objectiu el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, la interpretació i l'aplicació del pla.
2. S'exclouen del present acord totes les matèries que no siguin pròpies del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+.
3. Les parts signants consideren que la mediació i l'arbitratge que preveu l'acord present són prou per considerar complert el deure d'establir procediments amb els quals resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+ i especialment declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat del que especifica aquest acord.

2. Àmbit de l'acord.

1. El present acord és aplicable a la totalitat del territori on estigui vigent el Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+.
2. Aquest acord té vigència des de la data de la signatura, així com durant tota la vigència del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+.
3. És susceptible de sotmetre's als procediments previstos pel present acord qualsevol conflicte que sorgeixi en el si de la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+, així com durant el seu seguiment i la seva vigència.
4. El present acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes i àmbits diferents dels recollits a aquest article, que es poden sotmetre als procediments previstos per acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius d'aplicació.

3. Procediments.

1. Els procediments que estableix el present acord són:

a) La mediació, que és obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen i sempre que la demani una de les parts del conflicte o de l'actuació, tret dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant l'organisme autònom competent substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

b) L'arbitratge, que només és possible quan ambdues parts, d'acord mutu, ho sol·licitin per escrit.

2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es pot instar l'àrbitre a desenvolupar, dins de la seva actuació, funcions de mediació.

4. Principis rectors dels procediments.

Els procediments que preveu aquest acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i es respecta, en tot cas, el codi ètic de l'empresa, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'han d'ajustar a les formalitats i als terminis que preveu el present acord i les disposicions generals d'interpretació que adopti la Comissió negociadora del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+, sempre procurant la màxima efectivitat i agilitat en el seu desenvolupament.

5. Intervenció prèvia de la Comissió negociadora del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+.

1. En els conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+ és preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió negociadora del Pla, sense la qual no s'hi pot donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la Comissió negociadora, a què fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

6. Procediment de mediació.

1. La mediació té per objecte resoldre les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho escullen expressament les parts, per un òrgan col·legiat de dues persones que podrà elevar-se a tres mitjançant acord entre les parts.

3. Les parts del procediment de mediació han de fer constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i han d'assenyalar la qüestió o qüestions sobre les quals ha de versar el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma

confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablerta, tret de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si s'escau, s'assoleixi.

5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliat o reduïts per acord mutu de les parts.

6. Dins l'àmbit del present acord, el procediment de mediació és obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.

7. El procediment de mediació desenvolupat segons aquest acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes als quals fa referència.

8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat d'acudir al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o les mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació.

1. Per a les mediacions previstes en el present acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

2. Estan legitimades per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc empresarial— que formin part de la Comissió negociadora del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQ+.

8. Sol·licitud de la mediació.

1. La promoció de la mediació s'inicia amb la presentació d'un escrit adreçat al Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.

2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:

a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:

– La part sol·licitant i, si escau, de qui n'exerceixi la representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.

– Els subjectes davant dels quals s'adreça la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.

– Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què sigui procedent, caldrà incloure també la identificació de la resta d'organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

b) L'objecte de la sol·licitud, amb especificació dels fets i les raons que fonamenten la pretensió.

c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial d'aquesta sol·licitud.

d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi dirigit sense efecte, i el dictamen emès si és el cas.

9. Procediment d'arbitratge.

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar una tercera persona, i acceptar per endavant la solució que aquesta persona dicti sobre el conflicte o la qüestió suscitats.

Exigirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral, que tindrà caràcter de compliment obligat.

2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament d'aquesta mediació o durant el seu transcurs. Això no obstant, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, de manera prèvia a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.

3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o el tancament patronal.

10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge.

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, d'acord mutu, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

11. Sol·licitud de l'arbitratge.

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge, subscrit pels subjectes legítims que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

a) La identificació de l'empresa o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimitat per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, data i signatura.

En els supòsits en què sigui procedent, cal incorporar també la identificació de la resta d'organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit, inclosa l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.

b) La designació de la persona que durà a terme l'arbitratge. En cas de no fer-ho, s'entendrà delegat a la direcció de l'organisme corresponent.

c) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si és en dret o en equitat, la seva gènesi, el seu desenvolupament i la seva pretensió, les raons que el fonamentin i el termini per dictar el laude arbitral. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude sobre la base de la posició final que puguin presentar-li les parts esmentades en relació amb una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

e) El termini dins del qual s'haurà de dictar el laude arbitral. Les parts poden establir terminis més breus.

Signants:

PER LA PART SOCIAL

PER L'EMPRESA

Annex



**Protocol d'actuació per a la prevenció i
l'atenció de l'assetjament o la violència contra
les persones LGTBIQ+ a l'empresa**

Introducció

Introducció segons la normativa d'igualtat de tracte i entorns laborals lliures d'assetjament

De conformitat amb la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, és essencial garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació en tots els àmbits, inclòs el laboral, sota el respecte de la dignitat igualitària de les persones, amb mesures per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta. D'aquesta manera, ningú no podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

No obstant això, es poden establir diferències de tracte quan els criteris per a aquesta diferenciació siguin raonables i objectius i el que es persegueixi és aconseguir un propòsit legítim o així estigui autoritzat per norma amb rang de llei, o quan resultin de disposicions normatives o decisions generals de les administracions públiques, destinades a protegir les persones o els grups de població necessitats d'accions específiques per millorar-ne les condicions de vida o afavorir-ne la incorporació a la feina o a diferents béns i serveis essencials, i garantir-ne així l'exercici dels drets i llibertats en condicions d'igualtat.

En conseqüència, queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat, considerant vulneracions d'aquest dret la discriminació, tant l'assetjament com la inducció.

Dit això, serà assetjament discriminatori qualsevol conducta exercida per raó d'alguna de les causes de discriminació assenyalades anteriorment, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o del grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

D'aquesta manera, la protecció davant de la discriminació obliga a l'aplicació de mètodes o instruments suficients per a la seva detecció, l'adopció de mesures preventives i l'articulació de mesures adequades per al cessament de les situacions discriminatòries, amb l'aplicació de protocols com ara el que aquí es desenvolupa. L'incompliment de les obligacions previstes a l'apartat anterior donarà lloc a responsabilitats administratives, així com, si escau, penals i civils pels danys i perjudicis que se'n puguin derivar, i que podran incloure tant la restitució com la indemnització, fins a assolir la reparació plena i efectiva per a les víctimes.

Igualtat i no-discriminació LGTBIQ+ a les empreses

A l'empenta de la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, sorgeix la necessitat de continuar amb el desenvolupament i la garantia dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (d'ara endavant, LGTBIQ+), tot erradicant les situacions de discriminació, per tal de garantir que a Espanya i, específicament, al món laboral, es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb absoluta llibertat.

Per tant, és fonamental crear referents positius, entendre la diversitat com un valor, assegurar la cohesió social per mitjà de la promoció dels valors d'igualtat i respecte i estendre la cultura de la no-discriminació davant de l'odi i el prejudici. I tot això partint de la base que la igualtat i no-discriminació és un principi jurídic universal proclamat en diferents textos internacionals sobre drets humans, reconegut a més com un dret fonamental en el nostre ordenament jurídic.

Finalment, cal destacar que, segons dades del 2020 de l'Agència dels Drets Fonamentals (FRA) de la Unió Europea, a Espanya, el 42 % de les persones LGTBIQ+ s'han sentit discriminades el darrer any. Preocupen a més les dades pel que fa a la situació al nostre país de les persones trans: el 63 % de les persones trans enquestades a Espanya manifesten haver-se sentit discriminades en els últims dotze mesos. En alguns àmbits, com el laboral, la discriminació és especialment elevada: el 34 % assegura haver estat discriminat en aquest àmbit.

Mesures en l'àmbit laboral

Seguint amb allò que regula la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, es pot destacar el que se segueix:

- Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, incloent-hi el protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+.
- Les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores.

A través del Consell de Participació de les Persones LGTBIQ+ es recopilaran i difondran les bones pràctiques implementades per les empreses en matèria d'inclusió dels col·lectius LGBTI i de la promoció i garantia d'igualtat i no-discriminació per raó de les causes contingudes en aquesta llei.

Esment especial a l'àmbit digital

En aquest document es tindran en compte totes les formes d'assetjament, donant resposta, especialment, a les comeses en l'àmbit digital, segons ho relata la Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Objectius generals del present protocol

- Advocar per la cultura preventiva de l'assetjament contra persones LGTBIQ+ i generar un clima lliure d'assetjament.
- Manifestar la tolerància zero de l'empresa davant aquest tipus de situacions i comportaments.
- Facilitar la identificació de les conductes constitutives d'assetjament contra les persones LGTBIQ+.
- Implantar un procediment senzill, ràpid, accessible i confidencial de denúncia.
- Guiar la investigació perquè es confirmi de manera ràpida, confidencial, imparcial i resolutive.
- Sancionar, si escau, la persona agressora d'assetjament (sense faltar al principi de presumpció d'innocència) i rescabalar la víctima que ha patit una situació d'assetjament regulat per aquest protocol.
- Evitar la victimització secundària de la persona assetjada, així com la seva revictimització, facilitant-li, si cal, accés a atenció psicològica, social o legal.

Publicitat del protocol

Per tal de prevenir i evitar les situacions de violència i d'assetjament fins ara descrites, l'empresa comunicarà l'adopció del protocol a totes les persones que presten serveis al centre, a través del correu electrònic, publicant-lo a més al web, a la intranet, al tauler d'anuncis, per escrit o per qualsevol altre mitjà eficaç que serveixi per evidenciar-ne l'existència i fer palès que la plantilla en té coneixement.

Una empresa que promou la tolerància zero davant de l'assetjament contra persones LGTBIQ+ ha de:

- Informar el personal de la seva entitat dels procediments.
- Informar de les conductes que es consideren assetjament contra persones LGTBIQ+.
- Fer accions formatives periòdiques.

Normativa

Normativa general

- La Constitució espanyola.
- La Llei 10/1995, del 23 de novembre, del Codi penal.
- La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.
- El Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- La Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
- Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.
- El Reial Decret legislatiu 1/2013, del 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
- El Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial Decret Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball.
- Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- C190 - Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019 (núm. 190).
- Tot això sense perjudici, a més, del que es pugui establir als convenis col·lectius i als plans d'igualtat que siguin aplicables.

Normativa específica

- Ordre IGD/577/2020, del 24 de juny, segons la qual es crea el Consell de Participació de les Persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBIQ+) i se'n regula el funcionament.
- Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Conveni d'aplicació

Cada empresa haurà de tenir en compte el conveni d'aplicació, si a la seva estructura apareixen indicacions per a la prevenció i/o erradicació de l'assetjament. El conveni s'afegirà sempre com a annex al present protocol.

Consell de Participació de les Persones LGTBIQ+

El Consell de Participació de les Persones LGTBIQ+ és l'òrgan de participació ciutadana en matèria de drets i llibertats de les persones LGTBIQ+, i té com a finalitat institucionalitzar la col·laboració i enfortir el diàleg permanent entre les administracions públiques i la societat civil en matèries relacionades amb la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals; a banda de reforçar la participació en tots els àmbits de la societat de les persones LGTBIQ+ i les seves famílies.

Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació

En la protecció davant la discriminació i la violència per LGTBIQ+-fòbia, podrà intervenir en tot cas l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, amb les competències i funcions que se li assignen a la Llei 15/2022, del 12 juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Compromís de CRM en la gestió de l'assetjament envers persones LGTBIQ+

Amb aquest protocol, CRM fa palesa la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+.

En adoptar aquest protocol, CRM vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i l'actuació davant l'assetjament contra persones LGTBIQ+, informant-ne de l'aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'entitat, com ara persones en formació, les que desenvolupen pràctiques no laborals o aquelles persones que fan tasques de voluntariat.

L'abast d'aquest protocol no s'esgota dins del centre, sinó que també s'aplicarà a aquelles persones que no en formen part però que s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament en què el vincle o la relació entre les persones s'estableixen per raó de feina o professió.

Així mateix, CRM assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu personal propi, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa a CRM. D'aquesta manera, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres companyies.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de la direcció de l'empresa i, per tant, CRM no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent a fi que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podria extingir. El protocol s'aplicarà a les situacions d'assetjament contra persones LGTBIQ+ que es produeixen durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat de la feina:

- Al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- Als llocs on la persona treballadora du a terme el seu descans o on menja, o a aquells espais en què utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja, així com als vestidors.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- En les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies TIC (assetjament virtual o ciberassetjament).

- A l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.



Característiques i etapes del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament contra persones LGTBIQ+

Amb la finalitat d'acomplir el compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, l'empresa CRM implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament contra persones LGTBIQ+, **negociat i acordat amb la representació sindical**, amb la intenció d'establir un mecanisme que especifiqui com cal actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament contra persones LGTBIQ+. Per això, aquest protocol uneix tres tipus de mesures:

- 1. Mesures preventives**, amb declaració de principis, definició de l'assetjament en totes les seves manifestacions i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'aquesta mena d'assetjament.
- 2. Mesures proactives** o procedimentals d'actuació davant de l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- 3. Identificació de mesures reactives** davant de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari.

Mesures preventives

Declaració de principis: tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+.

L'empresa CRM formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'empresa i les conductes que no resulten tolerables al centre, en complement al **compromís** signat amb anterioritat al present protocol.

1. CRM, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament contra persones LGTBIQ+ a la seva organització.
2. En l'àmbit de CRM no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+.
3. L'empresa sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri.
4. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots els que conformem CRM, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis.
5. D'entendre que està sent assetjada o tenir coneixement d'una situació d'assetjament, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat d'activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid. És essencial tenir en compte que aquesta activació serà una forma de posada en coneixement del succés, ja que la **persona assetjada serà l'única legitimada en situacions d'assetjament discriminatori**⁴.
6. CRM es compromet a treballar per garantir un entorn laboral lliure de violència i conductes discriminatòries dirigides contra persones LGTBIQ+.

⁴ A fi de procedir pels delictes d'agressions i assetjament sexuals, caldrà denúncia de la persona ofesa, del seu representant legal o querella del Ministeri Fiscal, que actuarà ponderant els interessos legítims en presència. Quan la víctima sigui menor d'edat, persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció o una persona desvalguda, n'hi haurà prou amb la denúncia del Ministeri Fiscal.

Conceptes i conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBIQ+

Constitueix assetjament qualsevol comportament fet en funció de l'orientació sexual i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar-ne contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les conductes següents són una sèrie de comportaments concrets que, **complint els requisits posats de manifest al punt anterior**, podrien arribar a constituir assetjament contra persones LGTBIQ+:

90

Atacs amb mesures organitzatives contra persones LGTBIQ+

1. Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, amagar-ne els esforços i les habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar-li cap tasca, o assignar-li tasques sense sentit o degradants.
4. Negar-li o ocultar-li els mitjans per fer la feina o facilitar-li dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Amenaces o pressions a qui doni suport a la persona assetjada.

Actuacions que pretenen aïllar-ne el destinatari o la destinatària per la seva condició LGTBIQ+

1. Canviar la ubicació de la persona, separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la persona LGTBIQ+

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Crits i/o insults.
3. Trucades telefòniques intimidatòries.
4. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional de la persona LGTBIQ+

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.

Obligacions per a cada part implicada en el procés

91

Les persones de la **direcció** hauran de:

- Garantir el compliment i seguiment de les orientacions i els principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament i amb celeritat a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament i amb celeritat les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

La **representació de les persones treballadores** haurà de:

- Contribuir a prevenir l'assetjament a la feina mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.
- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o que participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Les **persones treballadores** hauran de:

- Tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats i subordinades, clientela o les persones proveïdores.
- No ignorar aquestes situacions.
- Informar sobre les situacions d'assetjament de les quals tinguin coneixement i el deure de confidencialitat.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Consideracions a tenir en compte a l'empresa pel que fa a la rectificació registral de la menció relativa al sexe

Qualsevol persona de nacionalitat espanyola major de setze anys pot sol·licitar per si mateixa davant el Registre Civil la rectificació de la menció registral relativa al sexe. D'aquesta manera:

- La resolució que acordi la rectificació de la menció registral del sexe tindrà efectes constitutius a partir de la seva inscripció al Registre Civil.
- La rectificació registral permetrà a la persona exercir tots els drets inherents a la nova condició.
- La rectificació de la menció registral relativa al sexe i, si escau, el canvi de nom, no alteraran el règim jurídic que, amb anterioritat a la inscripció del canvi registral, fos aplicable a la persona als efectes de la Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- La persona que rectifiqui la menció registral del sexe passant del sexe masculí al femení podrà ser beneficiària de mesures d'acció positiva adoptades específicament a favor de les dones en virtut de l'article 11 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per a aquelles situacions generades a partir que se'n faci efectiu el canvi registral, però no respecte de les situacions jurídiques anteriors a la rectificació registral. Tanmateix, la persona que rectifiqui la menció registral passant del sexe femení al masculí conservarà els drets patrimonials consolidats que s'hagin derivat d'aquestes mesures d'acció positiva, sense que en sigui procedent el reintegrament o la devolució.

Mesures proactives: procediment d'actuació

Protecció efectiva i reparació davant de la discriminació i la violència per LGTBIQ+-fòbia

93

Mesures de protecció davant de la discriminació i la violència.

Les persones ocupadores o prestadores de béns i serveis han d'adoptar mètodes o instruments suficients per a la prevenció i detecció de les situacions de discriminació per raó de les causes que preveu aquest protocol, així com articular mesures pertinents per al seu cessament immediat.

En la protecció davant la discriminació i la violència per LGTBIQ+-fòbia podrà intervenir en tot cas **l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació**, amb les competències i funcions establertes a la Llei 15/2022, del 12 juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Nul·litat dels contractes i negocis jurídics discriminatoris.

Les clàusules dels contractes i els negocis jurídics que vulnerin el dret a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals seran nul·les i es tindran per no posades.

Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació.

Sense perjudici de **la legitimació individual** de les persones afectades, **estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones LGTBIQ+ o de les seves famílies**, en els termes establerts per les lleis processals, per defensar els drets i interessos de les persones afiliades o associades, en processos judicials civils, contenciós administratiu i socials, sempre que en comptin amb l'autorització expressa, i per demanar en judici la defensa dels interessos difusos quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació.

Regles relatives a la càrrega de la prova.

D'acord amb el que preveuen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o la persona interessada al·legui discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i aporti indicis fundats sobre la seva existència, **correspondrà a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria aportar una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.**

Als efectes del que disposa l'apartat anterior, l'òrgan judicial o administratiu, d'ofici o a sol·licitud de la persona interessada, pot demanar informe dels organismes públics competents en matèria d'igualtat i no-discriminació per raó de les causes que preveu aquesta llei.

Protecció dels drets de persones LGTBIQ+ en situacions especials

Seguint amb la normativa pertinent, es tractaran com a col·lectius d'especial vulnerabilitat els següents:

- Persones LGTBIQ+ menors d'edat.
- Persones LGTBIQ+ amb discapacitació o en situació de dependència.
- Persones estrangeres LGTBIQ+.
- Persones grans LGTBIQ+.
- Persones intersexuals.
- Persones LGTBIQ+ en situació de sensellarisme.

De manera esquemàtica, les fases i els terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són els següents:

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I TERMINIS ORIENTATIUS			PAUTES D'ACTUACIÓ
MOLT IMPORTANT: Fins al desenvolupament de la normativa vigent, tots els processos d'assetjament on apareguin implicades persones LGTBIQ+ seran informats a l'autoritat pertinent o, si no, a l'autoritat laboral			
RECEPCIÓ D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA PER PART DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA			
REUNIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL (3 DIES DES DE RECEPCIÓ)			
Si es detecta que no hi ha hagut assetjament, s'arxiva i es comunica a la direcció i a les parts implicades.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, continuació del procés.		
Si en aquesta primera fase després de la recepció de la denúncia es detectés la presència de:			
- Menors - Víctimes de violència de gènere - Víctimes en situació d'especial vulnerabilitat			
El procés continuarà simultàniament a la posada en coneixement de les autoritats pertinents (forces de seguretat, fiscalia, organismes per a la violència sexual o de gènere, o els tutors legals del menor). Aquesta posada en coneixement es podrà fer encara que no hi hagi aquestes peculiaritats, degut a la complexitat del succés.			
En tot cas, davant la presència en l'incident de persones LGTBIQ+, s'avisarà a l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació perquè estudiï participar-hi, podent a més traslladar l'assumpte a la Inspecció o Autoritat Laboral per a la seva intervenció en el procés, tot això de forma simultània o compatible amb la tramitació del procediment dins de l'empresa.			
FASE PRELIMINAR (7 DIES LABORABLES)			
En faltes lleus i acceptació voluntària de totes les parts: PROCÉS DE MEDIACIÓ ⁵ .	En la resta de casos, o quan la mediació no obtingui els resultats desitjats, continuació del procés.	En cas de detectar-se la necessitat de mesures cautelars de prevenció, s'ha de proposar a la direcció de l'entitat per tal de poder aplicar-les.	
EXPEDIENT INFORMATIU (13 DIES LABORABLES)			
Entrevistes a totes les parts implicades i estudi d'altres proves disponibles.			
RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT (3 DIES LABORABLES)			
Si es detecta que no hi ha hagut assetjament després de la investigació, s'arxiva i es comunica a la direcció i a les parts implicades.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, es graduarà la falta i la sanció pertinent segons el règim disciplinari, i s'eleva com a proposta a la direcció de l'entitat.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, però no suficients per a una confirmació fiable, també es pot graduar la falta i la sanció pertinent segons el règim disciplinari, i s'eleva com a proposta a la direcció de l'entitat, amb les precaucions necessàries per evitar situacions d'indefensió.	
COMUNICACIÓ A LES PARTS IMPLICADES, incloent-hi les autoritats i organismes que, si escau, hagin participat.			
SEGUIMENT (30 DIES LABORABLES)			
DURADA TOTAL DEL PROCÉS SENSE EL SEGUIMENT: 26 DIES LABORABLES, llevat de casos que per, la seva complexitat, requereixin un termini superior.			

CELERITAT: El procés ha de tenir una duració estrictament necessària.

CONFIDENCIALITAT: Caldrà emprar números/xifres per mantenir la confidencialitat.

PRESUMPCIÓ DE VERACITAT: La presumpta víctima té dret a ser escoltada i a una instrucció, en els termes establerts aquí.

PRESUMPCIÓ D'INNOCÈNCIA: La presumpta persona assetjadora té dret a una investigació objectiva i confidencial.

ACOMPANYAMENT: Totes les parts poden anar acompanyades d'una persona del comitè d'empresa, o d'una altra persona de confiança, que haurà de guardar idèntic sigil que la resta.

⁵ Tret que, per conveni o normativa, no apliqui la qualificació com a lleu.

Consideracions prèvies amb persones en situació d'especial vulnerabilitat

- En situacions de violència de gènere queda prohibida la mediació.
- L'assetjament per raó de discapacitat es considera en tot cas un acte discriminatori. Si la víctima està en situació d'incapacitació legal, cal tenir en compte les persones que n'exerceixin de tutores.
- L'assetjament on apareixen menors ha de tenir el seu protocol específic.

Consideracions normatives en el procediment

- *Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que en comptin amb l'autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.*
- *La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*
- *D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.*
- *En els processos promoguts per partits polítics, organitzacions sindicals, associacions professionals de treballadors autònoms, organitzacions de persones consumidores i usuàries i associacions i organitzacions legalment constituïdes, que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i de les seves famílies, es cridarà al procés els qui tinguin la condició de persones afectades per haver patit la situació de discriminació que va donar origen al procés, per tal que facin valer el seu dret o interès individual. Aquesta crida serà feta pel lletrat de l'Administració de Justícia.*
- *El Ministeri Fiscal serà part en aquests processos quan l'interès social ho justifiqui. El tribunal que conegui algun d'aquests processos en comunicarà la iniciació al Ministeri Fiscal perquè valori la possibilitat de la personació.*

Determinació de la Comissió instructora per als casos d'assetjament

Tot el procés es produeix sense perjudici que la persona afectada acudeixi a la Inspecció de Treball o davant dels tribunals competents.

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament que es troba integrada per tres persones⁶:

Nuria Hernandez Martin, Coordinadora d'activitats científiques

Gemma Martinez Pirela, Gerenta

Vanessa Sánchez Pierala, Head of HR

97

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar com a suplent:

Pau Varela Rodriguez, Tècnic de Comunicacions

D'aquesta manera:

1. La comissió guardarà el sigil i la confidencialitat.
2. La Comissió instructora es conformarà, segons els casos específics, entre les persones anteriorment assenyalades. Aquesta comissió tindrà una durada de quatre anys.
3. Les persones indicades que formen aquesta Comissió instructora han de complir de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, i s'han d'abstenir en cas que hi hagi cap tipus de conflicte d'interessos o similar.
4. Podran ser recusades per qualsevol de les persones afectades pel procediment.
5. Aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que els podrà acompanyar en la instrucció del procediment.
6. Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de tres dies laborables des de la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat.

⁶ Nota de fonts del Ministeri d'Igualtat: Per tal de preservar la confidencialitat, es recomana que la Comissió instructora estigui integrada per 3 persones, amb un màxim de 5 en cas necessari, i que entre els seus membres es trobi el/la responsable de l'empresa o responsable de recursos humans, representant/s de les persones treballadores, un/a tècnic/a d'igualtat de l'empresa i/o un/a tècnic/a de prevenció de riscos laborals. Per designar-los, se'n tindrà en compte preferentment la formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes, i concretament en assetjament. A les empreses on hi ha representació legal de les persones treballadores, participaran de forma paritària en la Comissió instructora la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

7. La comissió investigarà de manera confidencial.

L'inici del procediment: La denúncia

A CRM, Vanessa Sánchez Pirela, Head of HR és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia⁷ que, d'acord amb aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis a aquesta organització; i la forma de contactar amb la persona o persones de la comissió és la que es descriu tot seguit:

rrhh@crm.cat

1. Les persones treballadores de CRM han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol.
2. Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes. CRM garantirà la confidencialitat de les parts afectades. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.
3. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de la Comissió instructora.
4. Es posa a disposició de les persones treballadores de l'empresa el model de la denúncia o queixa en aquest protocol.

⁷ Aquesta persona formarà part de la Comissió instructora del protocol.

La fase preliminar o procediment informal

Aquest procediment no s'ha de prendre en situacions greus o molt greus, així com en contextos on pugui aparèixer violència de gènere o maltractament a menors. Caldrà emprar-lo en situacions considerades lleus, en moments molt puntuals.

1. Aquesta fase és opcional per a les parts i ha de comptar amb l'acceptació de la víctima. Aquesta fase pretén resoldre el procés de manera urgent i eficient.
2. Rebuda la queixa o denúncia, la Comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor (o presumpta agressora), o sol·licitar la intervenció de personal expert.
3. Aquest procediment informal o fase preliminar té una durada màxima de set dies laborables, a comptar de la recepció de la queixa o denúncia per part de la Comissió instructora.
4. En aquest termini, es valorarà la consistència de la denúncia, proposant les actuacions que consideri convenientes, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu si escaigués.
5. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones.
6. Sempre es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no se sent satisfeta amb la solució proposada per la Comissió instructora.

En cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà:

- A la presumpta víctima i a la presumpta persona agressora.
- A la direcció de l'empresa.
- A la representació legal de treballadores i treballadors.
- A la persona responsable de la prevenció de riscos laborals.
- A les entitats privades o públiques que hi hagin participat.

L'expedient informatiu

1. La Comissió instructora durà a terme una investigació⁸, tot escoltant les persones afectades i testimonis que es proposin, i requerint tanta documentació com sigui necessària.
2. **S'insisteix en l'obligació de comunicar tot el procés simultàniament a l'Autoritat Independent i a la Inspecció, perquè participin o, si s'escau, s'inhibeixin del procés en cas que es confirmi la denúncia, no essent necessari en cas de mesures cautelars inicials.**
3. En el supòsit que aparegui violència de gènere, s'haurà de posar en coneixement de les autoritats.
4. El cas amb menors s'ha de portar a través d'un protocol específic.
5. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la màxima diligència possible.
6. Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la Comissió instructora, la direcció de CRM adoptarà les mesures cautelars necessàries que condueixin al cessament immediat de la situació d'assetjament.
7. En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i, després, a la persona denunciada.
8. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui RLP o no.
9. La comissió d'instrucció pot, si ho considera adient, sol·licitar assessorament extern.
10. Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta on es recolliran els fets, els testimonis i les proves practicades i/o demanades, on conclourà si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament.
11. Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'acta, la Comissió instructora instarà l'empresa a prendre les mesures sancionadores oportunes.
12. Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió ho farà constar a l'acta.
13. Si, tot i no existir assetjament, hi ha alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la Comissió instructora d'assetjament instarà igualment la direcció de CRM a prendre mesures.

⁸ La investigació ha de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi gaudirà de la presumpció de veracitat.

14. Aquesta fase de desenvolupament formal s'ha de fer en un termini no superior a 13 dies laborables.

La resolució de l'expedient d'assetjament

1. La direcció de CRM, una vegada rebudes les conclusions de la Comissió instructora, pren les decisions que consideri oportunes en el termini de tres dies laborables.
2. La decisió es comunicarà també a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i a la persona responsable de la prevenció de riscos laborals.
3. En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de CRM procedirà a:
 - a) Arxivar les actuacions, aixecant-ne acta.
 - b) Adoptar totes les mesures que consideri oportunes.
4. En cas que la sanció a la persona agressora no impliqui l'extinció de l'enllaç contractual, la direcció de CRM mantindrà un deure actiu de vigilància, independentment que tingui cap altra sanció, d'acord amb la graduació de l'assetjament.
5. La direcció de CRM adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, com ara:
 - a. Formació individual o grupal.
 - b. Campanyes divulgatives.
 - c. Xerrades magistrals.

101

La resolució serà remesa en la part que correspongui a cada cas i amb les degudes salvaguardes del principi de confidencialitat de les parts directament afectades.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió instructora es veurà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el compliment i/o resultat de les mesures preses.

Mesures reactives: règim disciplinari

Infraccions i sancions

En tot cas, a l'ordre social, el règim aplicable serà el regulat pel text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost.

No es poden sancionar els fets que hagin estat sancionats penalment o administrativament, en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, de fet i de fonament.

A l'ANNEX apareix una orientació que fa referència a aquest epígraf proposat per la normativa vigent.

Competència en cas de participació d'entitats externes

La incoació i la instrucció dels expedients sancionadors, així com la imposició de les sancions administratives corresponents, correspondrà a cada administració pública en l'àmbit de les seves competències, i a l'Administració General de l'Estat quan l'àmbit territorial de la conducta infractora sigui superior a l'àmbit d'una comunitat autònoma.

En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, el procediment s'iniciarà sempre d'ofici, i la instrucció correspon a la Direcció General de Diversitat Sexual i Drets LGTBIQ+, mentre que l'òrgan competent per resoldre el procediment serà la persona titular del Ministeri d'Igualtat.

Tanmateix, quan es tracti d'infraccions molt greus i l'import de la sanció proposada excedeixi els 100.000 euros, serà competència del Consell de Ministres.

Model de denúncia a CRM

La sol·licitud d'intervenció haurà de contenir, com a mínim:

- La identitat de la persona denunciant i les dades de contacte.
- En cas de no coincidir amb el/la denunciant, identificació de la persona que presumiblement està patint les conductes d'assetjament.
- Una descripció cronològica i detallada dels fets.
- Dades identificatives dels testimonis, si n'hi hagués.
- Còpia de documents i de qualsevol altra informació que es consideri pertinent.
- Dades identificatives de la persona que exerceix l'assetjament.

I. Persona que informa dels fets

☐ Persona que ha patit l'assetjament:

☐ Altres (especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus de contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

E-mail:

Domicili a efectes de notificacions:

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

IV. Descripció dels fets

V. Testimonis i/o proves

V. Sol·licitud

Localitat i data:	Signatura de la persona interessada:

Conveni de referència

L'entitat es regeix pel XIII Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-9803>

Altres qüestions del règim disciplinari segons la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Article 79. Infraccions.

1. Les infraccions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus, en atenció a la naturalesa de l'obligació incomplerta.

2. Són infraccions administratives lleus:

a) Emprar o emetre expressions vexatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en la prestació de serveis públics o privats.

b) No facilitar la tasca o negar-se parcialment a col·laborar amb l'acció investigadora dels serveis d'inspecció en el compliment dels mandats establerts en aquesta llei.

c) Causar danys o deslluïment, quan no constitueixin infracció penal, a béns mobles o immobles pertanyents a persones LGTBIQ+ o a les seves famílies per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, o destinats a la protecció dels drets de les persones LGTBIQ+, com ara centres associatius LGTBIQ+, o a la recuperació de la memòria històrica del col·lectiu LGTBIQ+, com ara monuments o plaques commemoratives.

3. Són infraccions administratives greus:

a) La no-retirada de les expressions vexatòries a què fa referència l'apartat 2.a) d'aquest article, contingudes en llocs web o xarxes socials, per part de la persona prestadora d'un servei de la societat de la informació, una vegada tingui coneixement efectiu de l'ús d'aquestes expressions.

b) La realització d'actes o la imposició de disposicions o clàusules en els negocis jurídics que suposin, directament o indirectament, un tracte menys favorable de la persona per raó de la seva orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en relació amb una altra persona que es trobi en situació anàloga o comparable.

c) L'obstrucció o negativa absoluta a l'actuació dels serveis d'inspecció corresponents en el compliment dels mandats establerts en aquesta llei.

4. *Són infraccions administratives molt greus:*

a) *L'assetjament discriminatori, quan no constitueixi infracció penal, per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*

b) *Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, destinats a impedir-ne la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.*

c) *La negativa a atendre o assistir aquelles persones que hagin patit qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, de qui, per la seva condició o lloc, tingui l'obligació d'atendre la víctima, quan no constitueixi infracció penal.*

d) *La promoció o la pràctica de mètodes, programes o teràpies d'aversió, conversió o contracondicionament, ja siguin psicològics, físics o mitjançant fàrmacs, que tinguin per finalitat modificar l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere de les persones, amb independència del consentiment que poguessin haver prestat aquestes mateixes persones o els seus representants legals.*

e) *L'elaboració, la utilització o la difusió a centres educatius de llibres de text i materials didàctics que presentin les persones com a superiors o inferiors en dignitat humana en funció de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*

f) *La convocatòria d'espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a realitzar conductes tipificades com a greus o molt greus en aquest Títol.*

g) *La denegació, quan no constitueixi infracció penal, de l'accés als establiments, béns i serveis disponibles per al públic, així com de la seva oferta, inclòs l'habitatge, quan aquesta denegació estigui motivada per l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o característiques sexuals de la persona.*

h) *La vulneració de la prohibició de pràctiques de modificació genital en persones menors de dotze anys establerta a l'article 19.2 d'aquesta llei, quan no constitueixi infracció penal.*

i) *La victimització secundària, entesa com l'incompliment a mans de les administracions públiques de les obligacions d'atenció previstes en aquesta llei que donin lloc a un nou dany psicològic per a la víctima.*

Article 80. Sancions i criteris de graduació.

1. *Les infraccions lleus seran sancionades amb advertència o amb multa de 200 a 2.000 euros.*
2. *Les infraccions greus seran sancionades amb multa de 2.001 a 10.000 euros. A més, en atenció al subjecte infractor i a l'àmbit en què la infracció s'hagi produït, es poden imposar motivadament, com a sancions o mesures accessòries, alguna o algunes de les següents:*
 - a) *La supressió, cancel·lació o suspensió, total o parcial, de subvencions que la persona sancionada tingüés reconegudes o hagi sol·licitat al sector d'activitat on es produeix la infracció.*
 - b) *La prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública per un període d'un any.*
 - c) *La prohibició de contractar amb l'Administració, els seus organismes autònoms o ens públics per un període d'un any.*
3. *Les infraccions molt greus seran sancionades amb multa de 10.001 a 150.000 euros. A més, en atenció al subjecte infractor i a l'àmbit en què s'hagi produït la infracció, es podrà imposar motivadament alguna o algunes de les sancions o mesures accessòries següents:*
 - a) *La denegació, supressió, cancel·lació o suspensió, total o parcial, de subvencions que la persona sancionada tingüés reconegudes o hagués sol·licitat al sector d'activitat on es produeix la infracció.*
 - b) *La prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública per un període de fins a tres anys.*
 - c) *La prohibició de contractar amb l'Administració, els seus organismes autònoms o ens públics per un període de fins a tres anys.*
 - d) *El tancament de l'establiment en què s'hagi produït la discriminació per un termini màxim de tres anys, quan la persona infractora sigui la responsable de l'establiment.*
 - e) *El cessament en l'activitat econòmica o professional desenvolupada per la persona infractora per un termini màxim de tres anys.*
4. *La multa i la sanció accessòria, si escau, imposada per l'òrgan administratiu sancionador haurà de guardar la deguda adequació i proporcionalitat amb la gravetat del fet constitutiu de la infracció, i l'import de la multa haurà de fixar-se de manera que a la persona infractora no li resulti més beneficis el seu abonament que la comissió de la infracció. En tot cas, les sancions es determinaran d'acord amb els criteris següents:*
 - a) *La naturalesa i la gravetat dels riscos o perjudicis causats a les persones o els béns.*

b) *La intencionalitat de la persona infractora.*

c) *La reincidència. A l'efecte d'allò previst per aquesta llei, hi ha reincidència quan la o les persones responsables de la infracció hagin estat sancionades abans de la comissió de la infracció, mitjançant resolució ferma en via administrativa, per la realització d'una infracció de la mateixa naturalesa en el termini de dos anys, comptats des de la notificació d'aquella resolució prèvia.*

d) *La transcendència social dels fets.*

e) *El benefici que hagi obtingut la persona infractora.*

f) *L'incompliment dels advertiments o requeriments que prèviament hagi fet l'Administració.*

g) *La reparació voluntària dels danys causats o l'esmena dels fets constitutius de la infracció, sempre que això tingui lloc abans que recaigui la resolució definitiva en el procediment sancionador.*

h) *Que els fets constitueixin una discriminació múltiple.*

5. *Quan de la comissió d'una infracció en derivi necessàriament la comissió d'una altra o d'altres, s'imposa la sanció corresponent a la infracció més greu.*

6. *En la imposició de sancions, per resolució motivada de l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador, amb el consentiment de la persona sancionada, i sempre que no es tracti d'infraccions molt greus, es podrà substituir la sanció econòmica per la prestació de la seva cooperació personal no retribuïda en activitats d'utilitat pública, amb interès social i valor educatiu, o en tasques de reparació dels danys causats o de suport o assistència a les víctimes dels actes de discriminació, per l'assistència a cursos de formació o sessions individualitzades, o per qualsevol altra mesura alternativa que tingui la finalitat de sensibilitzar la persona infractora sobre la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i de reparar el dany moral de les víctimes i dels grups afectats.*

Article 81. Prescripció de les infraccions i de les sancions.

1. *Les infraccions molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus, als dos anys i les lleus, als nou mesos.*

2. *Les sancions imposades per infraccions molt greus prescriuen als dos anys, les greus, a l'any i les lleus, als sis mesos.*

Article 82. Prohibició d'ajudes a associacions que cometin, incitin o promocionin actes discriminatoris o de violència contra les persones LGTBIQ+.

No es concediran, proporcionaran o atorgaran subvencions, recursos ni fons públics de cap mena, ni directament ni indirectament, a cap persona física o jurídica, pública, privada o de finançament mixt que cometi, inciti o promocioni l'LGTBIQ+-fòbia, incloent la promoció o realització de teràpies de conversió.

Disposició addicional quarta. Aplicació supletòria de la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Allò establert en aquesta llei es durà a terme sense perjudici del que preveu amb caràcter general la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, que s'aplicarà en tot allò que no es trobi regulat de manera específica en aquesta llei.

Disposició transitòria primera. Règim transitori de procediments.

Als procediments administratius i judicials ja iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta llei no els és aplicable aquesta llei, regint-se per la normativa anterior, sense perjudici del que estableix la disposició transitòria segona.

Disposició final tercera. Modificació de la Llei 14/1994, de l'1 de juny, segons la qual es regulen les empreses de treball temporal.

L'apartat 1 de l'article 11 de la Llei 14/1994, de l'1 de juny, segons la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactat en els termes següents:

«1. Els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tindran dret, durant els períodes de prestació de serveis, a l'aplicació de les condicions essencials de treball i ocupació que els correspondrien si haguessin estat contractats directament per l'empresa usuària per ocupar el mateix lloc.

A aquest efecte, es consideren condicions essencials de treball i ocupació les referides a la remuneració, la durada de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius.

La remuneració comprendrà totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes per al lloc de treball a desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguin vinculades a aquest lloc de treball. Ha d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. És responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador i, a tal efecte, aquesta empresa usuària ha de consignar les retribucions a les quals fa referència aquest paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador.

Així mateix, els treballadors contractats per ser cedits tenen dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions preses amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o

l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat, l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.»

Disposició final quarta. Modificació de la Llei 29/1998, del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

La Llei 29/1998, del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, queda modificada de la manera següent:

U. S'introdueix una nova lletra j) a l'apartat 1 de l'article 19, en els termes següents:

«j) Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies .

La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

Dos. L'apartat 7 de l'article 60 queda redactat de la manera següent:

«7. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la proporcionalitat.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, d'ofici o a instància de part, pot demanar informe o dictamen dels organismes públics competents.»

Disposició final quinta. Modificació de la Llei 1/2000, del 7 de gener, d'enjudiciament civil.

La Llei 1/2000, de 17 de gener, d'enjudiciament civil, queda modificada de la manera següent.

U. S'introdueix un nou article 11 ter, en els termes següents:

«Article 11 ter. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

1. Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per raons d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò que estableix la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

2. Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies.

3. La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

Dos. S'introdueix un nou article 15 quater en els termes següents:

«Article 15 quater. Publicitat i intervenció en processos per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

1. En els processos promoguts per partits polítics, organitzacions sindicals, associacions professionals de treballadors autònoms, organitzacions de persones consumidores i usuàries i associacions i organitzacions legalment constituïdes, que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i de les seves famílies, es cridarà al procés els qui tinguin la condició de persones afectades per haver patit la situació de discriminació que va donar origen al procés, perquè facin valer el seu dret o interès individual. Aquesta crida es farà pel lletrat de l'Administració de Justícia.

2. El Ministeri Fiscal és part en aquests processos quan l'interès social ho justifiqui. El tribunal que conegui algun d'aquests processos en comunicarà la iniciació al Ministeri Fiscal perquè valori la possibilitat de la personació.

3. Quan es tracti d'un procés en què estiguin determinades o siguin fàcilment determinables les persones afectades per la situació de discriminació, el demandant o els demandants han d'haver comunicat prèviament el seu propòsit de presentació de la demanda a tots els interessats. En aquest cas, després de la crida, la persona afectada podrà intervenir en el procés en qualsevol moment, però només podrà fer els actes processals que no hagin preclòs.

4. Quan es tracti d'un procés en què la situació de discriminació perjudiqui una pluralitat de persones indeterminades o de difícil determinació, la crida suspendrà el curs del procés per un termini que no excedirà els dos mesos i que el lletrat de l'Administració de Justícia determinarà en cada cas, atenent les circumstàncies o la complexitat del fet i les dificultats de determinació i localització de les persones afectades. El procés es reprendrà amb la intervenció de totes aquelles persones que hagin acudit a la crida, i no s'admetrà la personació individual de persones afectades en un moment posterior, sense perjudici que aquestes puguin fer valer els seus drets o interessos d'acord amb el que disposen els articles 221 i 519.»

Tres. L'apartat 5 de l'article 217 queda redactat de la manera següent:

«5. En aquells processos en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó del sexe, l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, i s'aportin indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures preses i de la seva proporcionalitat.

Als efectes d'allò que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, d'ofici o a instància de part, pot demanar informe o dictamen dels organismes públics competents.»

Disposició final sisena. Modificació del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost.

El text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, queda modificat de la manera següent:

U. L'apartat 12 de l'article 8 queda redactat en els termes següents:

«12. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.»

Dos. L'apartat 13 bis de l'article 8 queda redactat en els termes següents:

«13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de la direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu d'aquest assetjament, sempre que, conegut per l'empresari, no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.»

Tres. La lletra d) de l'apartat 2 de l'article 10 bis queda redactada en els termes següents:

«d) Les decisions adoptades en aplicació de la Llei sobre implicació dels treballadors a les societats anònimes i cooperatives europees, que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses per raó de sexe, nacionalitat, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexuals, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici, en general, de les activitats sindicals, o llengua.»

Quatre. La lletra c) de l'apartat 1 de l'article 16 queda redactada en els termes següents:

c) Sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, edat, estat civil, discapacitat, religió o conviccions, opinió política, orientació i identitat sexuals, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació sindical, condició social i llengua dins de l'Estat.»

Disposició final novena. Modificació de la Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

La lletra a) de l'apartat 3 de l'article 4 de la Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, queda redactada en els termes següents:

«a) A la igualtat davant la llei i a no ser discriminats, directament o indirectament, per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, estat civil, religió, conviccions, discapacitat, edat, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, ús d'alguna de les llengües oficials dins Espanya o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

Disposició final dotzena. Modificació de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

S'introdueix un nou apartat 5 a l'article 17 de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, i es renumera apartat 6 l'actual apartat 5, en els termes següents:

«5. Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades, i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de

persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies .

La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

Disposició final catorzena. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre.

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, queda modificat de la manera següent:

115

U. La lletra c) de l'apartat 2 de l'article 4 queda redactada en els termes següents:

«c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua dins de l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.»

Dos. La lletra b) de l'apartat 4 de l'article 11 queda redactada de la manera següent:

«b) Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, interrompen el còmput de la durada del contracte.»

Tres. L'apartat 3 de l'article 14 queda redactat de la manera següent:

«3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats a l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest període sempre que hi hagi acord entre ambdues parts.»

Quatre. L'apartat 1 de l'article 17 queda redactat en els termes següents:

«1. S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc a l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta

desfavorables per raó d'edat o discapacitat o situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i la llengua dins de l'Estat espanyol.

Seran igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació

L'incompliment de l'obligació de prendre mesures de protecció davant la discriminació i la violència dirigida a les persones LGTBIQ+ a què es refereix l'article 62.3 de la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+ donarà lloc a l'assumpció de responsabilitat de les persones ocupadores en els termes de l'article 62.2 de la mateixa norma.»

Cinc. L'apartat 8 de l'article 37 queda redactat de la manera següent:

«8. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen a l'empresa. També tenen dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.

Aquests drets es poden exercir en els termes que s'estableixin per a aquests supòsits concrets als convenis col·lectius o als acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquestes darreres, i són aplicables les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.»

Sis. Els apartats 4 i 5 de l'article 40 queden redactats de la manera següent:

«4. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant a qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar als treballadors les vacants existents en aquest moment o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que ocupaven anteriorment els treballadors.

Acabat aquest període, els treballadors poden optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat al nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

5. Per fer-ne efectiu el dret de protecció a la salut, els treballadors amb discapacitat que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament d'habilitació o rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seva discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant a un altre dels seus centres de treball a una localitat en què sigui més accessible aquest tractament, en els termes i condicions establerts a l'apartat anterior per a les treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes del terrorisme.»

Set. La lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45, que queda redactada de la manera següent:

«n) Decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.»

Vuit. L'apartat 4 a l'article 48, al qual s'afegeix un nou paràgraf final, en els termes següents:

«A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones transgestants.»

Nou. La lletra m) de l'apartat 1 de l'article 49, que queda redactada de la manera següent:

«m) Per decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.»

Deu. La lletra b) de l'apartat 4 de l'article 53, que queda redactada de la manera següent:

«b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què fa referència la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37, o estiguin gaudint-ne, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral.»

Onze. La lletra b) de l'apartat 5 de l'article 55, que queda redactada de la manera següent:

«b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què fa referència la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37, o estiguin gaudint-ne, o hagin sol·licitat

o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral.»

Disposició final quinzena. Modificació del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial Decret legislatiu 3/2015, del 23 d'octubre.

Es modifica la lletra f) de l'apartat 4 de l'article 33 del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial Decret legislatiu 3/2015, del 23 d'octubre, que queda redactada en els termes següents:

«f) Garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, i no es pot establir cap discriminació, directa o indirecta, basada en motius d'origen, inclòs el racial o ètnic, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació sindical, condició social, llengua dins de l'Estat i discapacitat, sempre que els treballadors es trobessin en condicions d'aptitud per exercir la feina o ocupació de què es tracti.»

Disposició final dissetena. Modificació de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic.

U. Es modifica la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 71 de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, que queda redactada en els termes següents:

«b) Haver estat sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional que en posi en dubte la integritat, de disciplina de mercat, de falsejament de la competència, d'integració laboral i d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones amb discapacitat, o d'estrangeria, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; o per infracció molt greu en matèria mediambiental, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; o per infracció molt greu en matèria laboral o social, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, així com per la infracció greu prevista a l'article 22.2 del text esmentat; o per infracció greu o molt greu en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, quan s'acordi la prohibició en els termes previstos a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.»

Dos. S'afegeix un apartat 3 bis a l'article 122 de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic, amb el contingut següent:

«3 bis. Les administracions públiques incorporaran als plecs de clàusules administratives particulars condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació dirigits a la promoció de la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, sempre que hi hagi vinculació amb l'objecte del contracte.»

Glossari

Asexual: Persona que no sent atracció sexual per ningú.

Agènere: Persona que no se sent a si mateixa ni com a home ni com a dona, que no té identitat de gènere o cap gènere per expressar.

Bifòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones bisexuals o percebudes com a tals.

Binari: Model que estableix dos únics gèneres, el masculí i el femení, i els atribueix els dos únics sexes possibles: el sexe femení va unit al gènere «dona» i el masculí, al gènere «home». Aquest sistema exclou les persones amb identitats o expressions de gènere diverses i les persones amb cossos no normatius segons el model (com les persones intersexuals).

Bisexual: Persona que sent atracció romàntica o sexual, tant cap a persones del mateix gènere, com del gènere contrari.

Cisgènere: Persona, la identitat de gènere de la qual coincideix amb el sexe biològic que se li va assignar quan va néixer. Per exemple, persones que en néixer se'ls assigna el sexe d'home o dona i se senten com a tals.

Deadname: Paraula que fa referència al nom de naixement de la persona trans i no a aquell nom amb el qual se sent identificada.

Despatologització trans: Accions destinades a aconseguir que les institucions mèdiques deixin de considerar la transsexualitat com una malaltia mental i es passi a reconèixer com una manifestació més de la diversitat de l'ésser humà.

Disfòria de gènere: Expressió usada per professionals de la medicina i la psicologia que descriu l'estrès, l'angoixa, la infelicitat i l'ansietat que les persones transgènere poden sentir quan el seu cos i la seva identitat de gènere no coincideixen.

Estereotip: Noció o imatge fixa que es té comunament d'una persona o d'un grup, basada en una simplificació excessiva d'alguns comportaments o de trets observats en aquestes persones. Generalment, els estereotips són negatius.

Expressió de gènere: Manera de mostrar el nostre cos i d'actuar d'acord o no als cànons socioculturals d'allò que s'espera d'un home o d'una dona. Aquesta expressió opera a través del nostre nom, actitud, vestimenta, gestos, el to de veu i altres aspectes considerats fora dels patrons hegemònics per expressar el gènere.

Gai: Home homosexual que sent atracció física, afectiva i/o sexual envers altres homes.

Gaifòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap als homes gais o percebuts com a tals.

Gènere binari: Idea de què hi ha únicament dos gèneres socials (home i dona), basats en dos únics sexes (mascle i femella).

Gènere fluid: Persona que entén el gènere com una categoria flexible, processal i canviant al llarg de la vida.

Gènere no binari: Persona que no s'identifica amb les categories binàries home/dona establertes tradicionalment.

Heterosexual: Persona que se sent atreta de manera sexual i/o afectiva per persones del sexe oposat.

Heteronormativitat: Règim social i cultural que imposa l'heterosexualitat com a única orientació acceptada, vàlida, correcta i/o normal.

Homofòbia: Por irracional, odi, intolerància, prejudici o discriminació contra les persones LGTBIQ+. Es pot manifestar com un abús verbal, emocional, físic i sexual.

Homosexualitat: Atracció emocional, afectiva i/o sexual que té una persona cap a altres del seu mateix gènere (lesbianes o gais).

Identitat de gènere: Fa referència a sentiments i experiències, tant internes com externes, en relació amb la percepció corporal. És a dir, com la persona sent el seu gènere, que pot coincidir o no amb allò que la societat n'espera pel sexe que li van assignar en néixer, i com ho expressa.

Intersexfòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones intersexuals o percebudes com a tals.

Intersexual: Persona que, en néixer, presenta característiques dels dos sexes. Moltes vegades, els metges aconsellen als pares operar per mantenir un únic sexe, amb el risc que aquest no sigui el que la persona manifesti posteriorment.

Lesbiana: Dona homosexual que sent atracció física, afectiva i/o sexual envers altres dones.

Lesbofòbia: Odi, prejudici i/o discriminació envers les dones lesbianes i/o les dones percebudes com a tals.

LGTBIQ+: Acrònim relatiu a persones lesbianes, gais, trans i bisexuals i persones que presenten diversitat en el desenvolupament sexual.

LGTBIQ+-fòbia: Rebuig, por, repudi, prejudici o discriminació cap a persones que es reconeixen a si mateixos com a LGTBIQ+.

Normativitat: Tendència a considerar les relacions heterosexuales tradicionals com la norma i totes les altres conductes i relacions afectives com a desviacions de la norma en qüestió.

Serofòbia: És l'estigma i la discriminació basada en la por irracional cap a les persones que tenen VIH, evitant qualsevol tipus d'acostament o contacte amb tots els individus que siguin seropositius o portadors.

Sexisme: Actitud, biaixos i discriminacions que estan a favor d'un sexe i/o gènere. El sexisme pot afectar qualsevol gènere, però està particularment documentat que afecta molt més les persones del gènere femení.

Trans: Terme paraigua que engloba totes les persones que s'identifiquen amb un gènere diferent de l'assignat en néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa.

Transfòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones trans i/o les persones percebudes com a tals.

Transgènere: Persona que sent discordança amb el sexe anomenat «biològic», establert en néixer, i amb les expectatives socials de gènere.

Transsexual: Persona que no se sent identificada amb el sexe anomenat «biològic», motiu pel qual sent un gran rebuig cap al seu cos, de manera que se sotmet a un seguit de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat sentida.

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

A Barcelona 27 de novembre de 2023 es troben reunides,

d'una banda, la representació de l'empresa

Gemma Martínez - Gerent
Arantxa Sanz - Responsable d'Estratègia

i de l'altra, la representació de les treballadores i els treballadors

Nuria Hernández – Comitè d'empresa
Pau Varela – Comitè d'empresa

amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla LGTBI del Consorci Centre de Recerca Matemàtica, en compliment de l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Ambdues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar el diagnòstic i Pla LGTBI i ACORDEN constituir la Comissió de Negociadora del Pla LGTBI i establir les seves normes de funcionament.

Representació de l'empresa



Gemma Martínez – Gerent

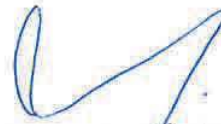


Arantxa Sanz – Responsable d'Estratègia

Representació dels treballadors/res



Nuria Hernández – Comitè d'empresa



Pau Varela – Comitè d'empresa

ACTA DE APROBACIÓ DEL PLAN LGTBI

A Barcelona 22 d'abril de 2024 es troben reunides,

d'una banda, la representació de l'empresa

Gemma Martínez - Gerent
Arantxa Sanz - Responsable d'Estratègia

i de l'altra, la representació de les treballadores i els treballadors

Nuria Hernández – Comitè d'empresa
Pau Varela – Comitè d'empresa

Acorda

- 1) Donar per concloses les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla LGTBI de l'empresa Consorci Centre de Recerca Matemàtica, el contingut complet del qual s'adjunta a la present acta, com a annex.
- 2) Igualment, ambdues parts, i per tal de complir amb el que estableix el Pla de LGTBI la signatura del qual es recull en aquesta acta, acorden que la vigència del Pla és de 4 anys.
- 3) De la mateixa manera, les parts es comprometen a traslladar aquest Acord i text final, a l'Autoritat Laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicitat.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió, sent les 16:00 hores del dia 22 d'abril de 2024.

Representació de l'empresa



Gemma Martínez – Gerent



Arantxa Sanz – Responsable d'Estratègia

Representació dels treballadors/res



Nuria Hernández – Comitè d'empresa



Pau Varela – Comitè d'empresa