

Pla d'Igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones del col·lectiu LGTBIQA+

**Vall d'Hebron Institut de Recerca
VHIR**



Índex

1. Introducció	3
2. Cultura i Diversitat	5
3. Normativa	9
4. Metodologia i Fases	10
5. Comissió Negociadora	11
6. Conclusions de la Diagnosi	14
7. Pla de Mesures i Recursos per a la Igualtat LGTBIQA+	16
8. Seguiment del Pla d'Igualtat LGTBIQA+	31
Annexes	39
Annex I. Glossari de Termes	39
Annex II. Constitució de la Comissió Negociadora del Pla LGTBIQA+	43
Annex III. Document Acta d'Aprovació del Pla LGTBIQA+	45
Annex IV. Disposicions Normatives Rellevants en Matèria LGTBIQA+	47

1. Introducció

El Vall d'Hebron Institut de Recerca (d'ara en endavant, VHIR) és una institució del sector públic que promou i desenvolupa la **investigació**, la **innovació** i la **docència biosanitària** de l'**Hospital Universitari Vall d'Hebron**, l'hospital més gran del sistema de salut públic català (ICS). Des de l'any 1994 es treballa per a identificar i aplicar noves solucions als problemes de salut de la societat, assolint el **lideratge** i l'**excel·lència en recerca biomèdica clínica i translacional** a nivell nacional i internacional.

El VHIR, com a institució vinculada a l'activitat de l'hospital, també pertany al sector públic. El Patronat és l'òrgan de govern i d'administració de la Fundació. La representa, la gestiona i assumeix totes les facultats i funcions necessàries per a la consecució dels fins fundacionals.

Al Patronat del VHIR hi tenen representativitat les institucions següents, a través dels seus membres:

- **Departament de Salut** de la Generalitat de Catalunya.
- **Departament de Recerca i Universitats** de la Generalitat de Catalunya. El VHIR és un centre CERCA, de la Institució CERCA, entitat que depèn d'aquest departament.
- **Hospital Universitari Vall d'Hebron**.
- **Universitat Autònoma de Barcelona** (UAB), de la qual som Institut Universitari d'Investigació adscrit.
- **Vall d'Hebron Institut d'Oncologia** (VHIO). Aquest, juntament amb el VHIR, forma part de l'Institut Acreditat del Campus Vall d'Hebron, entitat que engloba els instituts de recerca del Vall d'Hebron que han estat acreditats per l'Institut de Salut Carlos (ISCIII) com a Instituts d'Investigació Sanitària.
- **L'Institut Català de la Salut** (ICS).

El Pla Estratègic 2021-2025 del VHIR defineix les línies generals d'actuació tant en recerca com en transferència de coneixement per afrontar els nous reptes i les necessitats dels propers anys. Aquest Pla estratègic està alineat amb les polítiques de recerca i innovació del Patronat, així com amb les polítiques autonòmiques, nacionals i europees. L'objectiu final del Pla Estratègic és equilibrar el servei públic amb la innovació i la recerca, dins el marc global dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS 2030). En aquest sentit, les Nacions Unides han reclamat la necessitat d'incorporar sistemàticament el gènere en la implementació de la seva Agenda 2030

per al desenvolupament sostenible, i de desenvolupar l'objectiu número 5, dedicat explícitament a aconseguir la igualtat de gènere. Així doncs, la promoció de la igualtat de gènere en la recerca i la innovació és un compromís recollit en la política científica de la Unió Europea amb l'objectiu d'assolir l'equilibri de gènere en els equips de recerca i en la presa de decisions, i d'integrar l'anàlisi de gènere en els continguts de recerca i innovació.

La CE també ha desenvolupat un conjunt de mesures per promoure la igualtat i combatre la discriminació contra les persones LGTBIQA+. Aquestes mesures inclouen la creació d'un marc legal que protegeixi els drets d'aquest col·lectiu i lluiti contra la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. A més, es promouen campanyes de sensibilització i programes educatius per fomentar el respecte i la comprensió de la diversitat LGTBIQA+.

Tant la CE, com altres organismes de finançament, donen suport a les organitzacions que treballen per la igualtat LGTBIQA+ i financen projectes que promouen la inclusió amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte i oportunitats per a tothom. Aquestes accions formen part d'un esforç més ampli per construir una societat més inclusiva i respectuosa amb la diversitat.

El VHIR destaca la importància de promoure la visibilitat del col·lectiu LGTBIQA+ a l'entorn laboral i fomentar la presència de referents. Durant el darrer any, es va constituir un grup de treball LGTBIQA+ i es van incorporar 9 mesures específiques al Pla d'Igualtat vigent, relacionades amb la visibilitat, la formació i la protecció de les persones d'aquest col·lectiu. L'origen d'aquest grup de treball es remunta al 28 de juny de 2022, Dia Internacional pels drets del col·lectiu LGTB. Per a celebrar el dia, es va dur a terme una recollida de missatges en el marc de l'adhesió institucional al Decàleg Prisma.

Posteriorment, es va realitzar una anàlisi detallada d'aquests missatges per identificar les necessitats i preocupacions de la comunitat LGTBIQA+ i es va crear el grup de treball amb l'objectiu de discutir i treballar els aspectes que afecten directament les persones LGTBIQA+, tant en l'àmbit professional com en el de la recerca. Un dels objectius d'aquest grup és garantir que el Pla d'Igualtat inclou mesures inclusives per a la diversitat, en compliment de la Llei 4/2023, que promou la igualtat real i efectiva de les persones trans i la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+.

2. Cultura i Diversitat

Totes les empreses i organitzacions 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 i organitzacions 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 de l'organització 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 de l'organització. 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.

La diversitat és una característica fonamental de la nostra societat, enriquint les experiències i les cultures de les persones. Una societat inclusiva valora i respecta tothom, garantint igualtat d'oportunitats sense distinció de característiques personals. Les empreses, reflex d'aquesta diversitat, han d'implementar polítiques que promoguin la dignitat i la igualtat per a tots, independentment de sexe, gènere, orientació sexual, raça, edat, cultura, religió, discapacitat o estat civil.

La cultura de l'organització 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.

Els valors que formen la cultura corporativa del VHIR són amplis; **l'ètica, la integritat, el compromís i la transparència** són la base de les seves accions, amb la voluntat que la recerca i els resultats que se'n deriven tinguin un impacte rellevant tant en l'àmbit social com econòmic i ambiental. La vocació de **lideratge i l'ambició** per ser agents transformadors de l'entorn local i global, alhora que l'esperit col·laboratiu i integrador, **la inclusió**, així com **l'eficiència** per afrontar els reptes de la tasca diària amb rigor, agilitat i efectivitat. La visió per ser un motor de

transformació per a la millora de la salut, el benestar social i la sostenibilitat, així com part dels eixos que podem trobar en el seu Pla estratègic, tenen a veure amb l'equitat i la diversitat.

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 (ODS), 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 LGTBIQA+ (sigles que engloben les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queer, asexuals, i totes aquelles identitats que no estan recollides en aquestes lletres) 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 LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+ 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 del Centre amb la igualtat de les persones LGTBIQA+

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 LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+ en l'àmbit del treball.

Espanya és un dels països del món amb més població LGTBIQA+. 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, 2023), es calcula que entre 3,3 milions i 3,8 milions de persones formen part del col·lectiu a Espanya.

Ipsos, també en el seu estudi del 2023, indica que el 14% de la població espanyola entre 18 i 74 anys s'identifica com a part del col·lectiu LGTBIQA+. Desglossant aquest percentatge, el 6% es defineix com a gai o homosexual i el 5% com a bisexual.

Segons dades de la *II Edición del Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España*¹ (2023), el 75 % de les persones LGTBIQA+ consideren que no tenen les mateixes oportunitats que les persones heterosexuales 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 LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+ considerin que pertànyer al col·lectiu LGTBIQA+ és un inconvenient per buscar feina.

En aquest àmbit, les persones del col·lectiu tendeixen a prendre un seguit «d'estratègies» per evitar situacions que poden resultar discriminatòries, quan no violentes, en l'entorn laboral². 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.

¹ <https://www.ugt.es/ugt-presenta-la-ii-edicion-del-estudio-sobre-las-personas-LGTBI-en-el-empleo-en-espana>

² La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales. Confederació Sindical de CCOO (2023).

L'autosegregació fa referència a la tendència a buscar llocs de treball o entorns laborals on les persones LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+ 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'una persona 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.

Dins del compromís del VHIR 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 LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+ i al respecte a la diversitat, la **direcció del VHIR 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 que 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 LGTBIQA+, especialment de les persones trans.

3. Normativa

Els principis de la **Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH)** guien l'elaboració de lleis i tractats arreu del món, i disposen 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 LGTBIQA+, 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.

Aquesta normativa obliga a les empreses 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.

Algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria LGTBI es recullen a l'annex número 2 del present document.

4. Metodologia i Fases

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

Fase 1: Compromís, planificació, comunicació, diagnosi

- Compromís signat de la direcció del VHIR per al disseny i la implementació del Pla LGTBIQA+.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el desenvolupament del pla.
- 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.

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

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

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

- Execució de les accions previstes al pla d'acció.
- Comunicació al personal sobre les activitats en curs.
- Actualització del Pla (si escau).

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. Comissió Negociadora

Per al desenvolupament de les diferents fases de la creació i implementació del pla, des de **Vall d'Hebron Institut de Recerca (VHIR)** s'ha constituït la Comissió Negociadora per al Pla. Aquesta Comissió es responsabilitza del disseny, la implantació i el seguiment del **Pla per a la Igualtat i no-discriminació de les persones LGTBIQA+ a l'empresa**. Aquestes persones disposen de temps i disponibilitat per a la seva adequada participació i dedicació a les tasques assignades

La Comissió del pla vetllarà per:

- La igualtat del col·lectiu LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+.

Les persones membres de la Comissió negociadora són:

- Montserrat Molano i Flores (Comitè d'empresa)
- Guillem Pons Barcons (Comitè d'empresa)
- Miguel Segura i Guinart (Comitè d'empresa)
- Míriam Álvarez Rollán (RH)
- Olalla Bagüés Bedoya (RH)
- Milda Galkute (RH)

La Comissió negociadora tindrà competències en:

- Negociar les mesures que integraran el Pla de Mesures i Recursos.
- Participar en l'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificar 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.
- Impulsar la implantació del Pla LGTBIQA+ de mesures i recursos a l'empresa.
- Definir els 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 que 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.

6. Conclusions de la Diagnosi

La diagnosi realitzada pel VHIR sobre la seva situació actual en relació amb els drets i la inclusió de les persones LGTBIQA+, seguint les normatives vigents, ha arribat a les següents conclusions per a cada un dels diferents àmbits:

En l'àmbit de **reclutament i selecció personal**, el VHIR aplica processos de selecció inclusius i transparents, amb l'objectiu de garantir l'equitat i diversitat, reflectint valors d'igualtat i inclusió a les ofertes laborals. A través de la formació en diversitat per a les persones implicades, activitat que forma part del pla d'acció de la *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*, es busca evitar biaixos cap al col·lectiu LGTBIQA+, entre d'altres col·lectius. Tanmateix, hi ha aspectes a millorar, com assegurar la formació en comunicació per entrevistar a persones trans i garantir que les ETTs apliquin criteris similars.

En quant a la **formació del personal**, el VHIR mostra una actitud proactiva en la implementació de polítiques inclusives i la formació de la plantilla en diversitat, igualtat de gènere i prevenció de l'assetjament. Tot i que la formació és voluntària, s'aconsella que sigui obligatòria per a grups específics, com les persones responsables de decisions. A més, es proposa incorporar aquesta formació al manual d'acollida i com a formació obligatòria per a tot el personal.

Per altra banda, en la **promoció personal** el procés de promoció interna al VHIR està dissenyat per evitar discriminacions i detectar biaixos inconscients, amb una percepció general que no hi ha discriminació envers el col·lectiu LGTBIQA+. Es recomana que les decisions de promoció siguin compartides i es facin entrevistes estructurades per garantir la transparència. Algunes persones entrevistades desconeixen si el col·lectiu LGTBIQA+ afronta obstacles en el seu itinerari professional, tot i que una minoria considera que podria ser per part de responsables.

Referint-se a la **conciliació i coresponsabilitat**, el VHIR ofereix mesures de conciliació com flexibilitat horària i teletreball, així com permisos no retribuïts per motius personals segons el conveni col·lectiu. Tot i això, es detecta desconeixement entre la plantilla sobre els permisos específics per al col·lectiu LGTBIQA+, especialment per a les persones trans.

En l'àmbit de **riscos i salut laboral**, el VHIR és un entorn divers i respectuós, considerat un espai segur per al col·lectiu LGTBIQA+, amb lavabos mixtes ben acceptats i campanyes de

sensibilització. Tot i les enquestes periòdiques, no hi ha estudis específics sobre riscos laborals ni salut per a aquest col·lectiu, especialment per a les persones trans. Les entrevistes mostren interès per un protocol formalitzat que inclogui la prevenció de riscos laborals i salut mental per al col·lectiu LGTBIQA+.

Finalment, en quant a la **comunicació, imatge i ús del llenguatge respectuós amb les persones**, el VHIR promou una comunicació respectuosa i organitza esdeveniments per al col·lectiu LGTBIQA+, amb un manual de llenguatge inclusiu per eliminar discriminació. S'ha creat un grup de treball LGTBIQA+ i es dona suport a jornades com l'Orgull LGTBIQA+. Tot i els avenços, cal seguir treballant en la visibilització del col·lectiu, ja que una part de la plantilla mostra poc interès.

7. Pla de Mesures i Recursos per a la Igualtat LGTBIQA+

7.1. Finalitat

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

7.2. Objectius

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

L'objectiu principal que el VHIR espera aconseguir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat de tracte cap a les persones LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+ són:

- Conèixer la situació actual de l'entitat 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 LGTBIQA+
- Fomentar mesures i beneficis per conciliar la vida personal, familiar i laboral, fent èmfasi en el col·lectiu LGTBIQA+
- Prevenir i erradicar actituds i comportaments LGTBIQA+-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 LGTBIQA+, especialment de les persones trans, en l'àmbit laboral.

7.3. Accions Positives en Matèria d'Igualtat d'Oportunitats per a les Persones LGTBIQA+

- 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'IMPLANTACIÓ
1	Incloure a les guies sobre com fer les entrevistes de selecció, informació específica de com dirigir-se al col·lectiu transgènere i destacar el no binarisme	Q1 2026
2	Vetllar perquè les empreses de treball temporal (ETTs) apliquin la perspectiva inclusiva cap a les persones LGTBIQA+, especialment cap a les persones transgènere. En tot cas, es farà constar aquest requisit en les clàusules de contractació	Q2
3	Sessions de formació i sensibilització a tot el personal sobre el col·lectiu LGTBIQA+. Incloure en les sessions les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere, així com píndoles formatives sobre conceptes referents al col·lectiu	Q2
4	Continuar impartint formació en lideratge inclusiu	Q2
5	Garantir i comunicar que els permisos, llicències i beneficis socials reconeixen totes les configuracions familiars i s'apliquen de manera igualitària a tota la plantilla, amb independència de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, i del model de parella o família	Q1
6	Identificar eines i/o recursos als que puguin adreçar-se les persones trans per rebre acompanyament en l'àmbit laboral	Q1 2026
7	Realitzar enquestes de satisfacció al personal que incloguin qüestions de diversitat i inclusió del col·lectiu LGTBIQA+	Q4
8	Elaborar i difondre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQA+, així com oferir formació per al seu correcte coneixement i aplicació.	Q2

9	Comunicar interna i/o externament l'existència del pla LGTBIQA+ i les accions d'inclusió que estan en marxa (incorporar pàgina web/intranet on es faci referència el Pla LGTBIQA+)	Q2
10	Actualitzar la guia de comunicació inclusiva, incloent al col·lectiu LGTBIQA+	Q3 2026
11	Enviar comunicació interna anual on l'entitat manifesta la seva tolerància zero amb les actituds d'assetjament, inclòs l'assetjament cap al col·lectiu LGTBIQA+	Q3

ACCIÓ 1

AREA D'ACTUACIÓ	SELECCIÓ		
EIX	Educació		
OBJECTIU	Educar les persones vinculades al VHIR sobre la diversitat sexual i de gènere		
MESURA	Incloure a les guies sobre com fer les entrevistes de selecció informació específica de com dirigir-se al col·lectiu transgènere i destacar el no binarisme.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Persones implicades en els processos de selecció		Costos de personal intern i/o extern	Q1 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
A les enquestes de clima, el percentatge de persones que consideren que l'entorn laboral és inclusiu.		Es disposarà a les guies de com fer l'entrevistes de selecció d'informació específica de com dirigir-se al col·lectiu transgènere i destacar el no binarisme.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 únic cop durant tota la vigència del pla	

ACCIÓ 2

ÀREA D'ACTUACIÓ	SELECCIÓ		
EIX	Protecció		
OBJECTIU	Protegir els drets de la comunitat LGTBIQA+ davant possibles agressions, d'acord amb allò estipulat a la Llei 4/2023.		
MESURA	Vetllar perquè les empreses de treball temporal (ETTs) apliquin la perspectiva inclusiva cap a les persones LGTBIQA+, especialment cap a les persones transgènere. En tot cas, es farà constar aquest requisit en les clàusules de contractació.		
OBSERVACIONS	En tot cas, es farà constar aquest requisit en les clàusules de contractació.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RH • Col·lectiu destinatari: - Empreses de treball temporal (ETTs)		Costos de personal intern i/o extern	Q2
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Es demana a les clàusules de contractació aquesta mesura a les ETTs.		• S'impulsa que les empreses ETT apliquin les mateixes condicions sobre aquest aspecte que el VHIR.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent. 1 cop a l'any durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 3

ÀREA D'ACTUACIÓ	FORMACIÓ		
EIX	Educació		
OBJECTIU	Formar a les persones vinculades al VHIR sobre la diversitat sexual i de gènere.		
MESURA	Sessions de formació i sensibilització a tot el personal sobre el col·lectiu LGTBIQA+.		
OBSERVACIONS	Sessions de formació i sensibilització a tot el personal sobre el col·lectiu LGTBIQA+. Incloure en les sessions les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere, així com píndoles formatives sobre conceptes referents al col·lectiu.		
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q2
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Percentatge de participació en les sessions de formació. - Grau de satisfacció de les persones que han participat. - Comparació de les enquestes realitzades abans i després de la introducció de la mesura sobre la inclusió del col·lectiu LGTBIQA+.		- La plantilla coneix el significat de les sigles LGTBIQA+, així com les definicions d'orientació sexual i d'identitat de gènere. - S'ha percebut un increment del clima de tolerància i respecte envers el col·lectiu LGTBIQA+.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent. 1 cop a l'any durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 4

ÀREA D'ACTUACIÓ	FORMACIÓ		
EIX	Educació		
OBJECTIU	Formar a les persones vinculades al VHIR sobre la diversitat sexual i de gènere.		
MESURA	Continuar impartint formació en lideratge inclusiu.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
• Responsable: - RH • Col·lectiu destinatari: - Persones amb responsabilitat de lideratge d'equips		Costos de personal intern i/o extern	Q2
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
• Percentatge de participació en les sessions de formació. • Grau de satisfacció de les persones que han participat. • Monitoritzar el nombre d'iniciatives noves implementades per les persones directives en resposta a la formació.		• El personal directiu mostra una actitud de respecte i d'inclusió cap al col·lectiu LGTBIQA+. • Major compromís amb la diversitat i la inclusió. • Augment de la satisfacció de les persones que puguin pertànyer al col·lectiu LGTBIQA+ i de la plantilla en general.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent. 1 cop a l'any durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 5

ÀREA D'ACTUACIÓ	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT		
EIX	Protecció		
OBJECTIU	Protegir els drets de la comunitat LGTBIQA+ davant possibles agressions, d'acord amb allò estipulat a la Llei 4/2023.		
MESURA	Garantir i comunicar que els permisos, llicències i beneficis socials reconeixen totes les configuracions familiars i s'apliquen de manera igualitària a tota la plantilla, amb independència de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, i del model de parella o família.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q1
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
Comprovar si existeixen reclamacions per no fer extensius els permisos, llicències i beneficis socials a les persones LGTBIQA+.		- Accés igualitari de totes les persones, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere. Això promou un sentiment d'equitat a l'organització. - Augment de la satisfacció de la plantilla.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent. 1 cop a l'any durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 6

ÀREA D'ACTUACIÓ	PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL		
EIX	Protecció		
OBJECTIU	Protegir els drets de la comunitat LGTBIQA+ davant possibles agressions, d'acord amb allò estipulat a la Llei 4/2023.		
MESURA	Identificar eines i/o recursos als que puguin adreçar-se les persones trans per rebre acompanyament en l'àmbit laboral.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q1 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
S'han elaborat unes guies que ofereixen orientacions clares sobre com gestionar situacions que impacten les persones trans en l'àmbit laboral, incloent canvis de nom, pronoms i suport emocional i que assegura que les persones trans tinguin accés a recursos i suport personalitzat durant el seu procés de transició.		- Entorn laboral més inclusiu. - Millora de la satisfacció i del benestar de les persones trans. - Millora de la imatge corporativa.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 cop a l'inici del pla, i actualització/recordatoris anuals durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 7

ÀREA D'ACTUACIÓ	PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL		
EIX	Protecció		
OBJECTIU	Protegir els drets de la comunitat LGTBIQA+ davant possibles agressions, d'acord amb allò estipulat a la Llei 4/2023.		
MESURA	Realitzar enquestes de satisfacció al personal que incloguin qüestions de diversitat i inclusió del col·lectiu LGTBIQA+.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - UBP - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q4
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
S'han inclòs preguntes a les enquestes que permetin recollir dades sobre les necessitats específiques com a membres del col·lectiu LGTBIQA+, així com també preguntes que ajudin a identificar incidents de discriminació o microagressions que poden afectar la dinàmica del treball.		Utilitzar les dades que surtin de les enquestes per establir metes concretes en relació amb la millora del benestar i la inclusió del col·lectiu LGTBIQA+.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent. 1 cop a l'any durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 8

ÀREA D'ACTUACIÓ	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE RESPECTUÓS		
EIX	Protecció		
OBJECTIU	Protegir els drets de la comunitat LGTBIQA+ davant possibles agressions, d'acord amb allò estipulat a la Llei 4/2023.		
MESURA	Elaborar i difondre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQA+, així com oferir formació per al seu correcte coneixement i aplicació.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q2
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Canals de difusió del Protocol LGTBIQA+ utilitzats. - Nombre de consultes sobre el Protocol LGTBIQA+.		- 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 cap al col·lectiu LGTBIQA+.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent. 1 cop a l'any durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 9

ÀREA D'ACTUACIÓ	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE RESPECTUÓS		
EIX	Visibilitat		
OBJECTIU	Fomentar la diversitat i el respecte cap a les persones LGTBIQA+ a través de la visibilitat dels seus drets, lliures de prejudicis.		
MESURA	Comunicar interna i/o externament l'existència del pla LGTBIQA+ i les accions d'inclusió que estan en marxa (incorporar pàgina web/intranet on es faci referència el Pla LGTBIQA+).		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q2
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Monitoritzar el nombre de visites a la secció LGTBIQA+ a la intranet i al web. - Si s'han incorporat als canals habituals de comunicació, imatges que promoguin la diversitat.		- Increment de la sensibilització en la plantilla sobre la importància de la diversitat i la inclusió, fomentant un ambient de treball més respectuós. - Un augment en la participació en activitats relacionades amb el pla pot indicar un major compromís amb la inclusió i la diversitat dins de l'organització. - Millorar la imatge de l'organització tant a nivell intern com extern, posicionant-la com a líder en responsabilitat social i diversitat.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent. 1 cop a l'any durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 10

ÀREA D'ACTUACIÓ	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE RESPECTUÓS		
EIX	Visibilitat		
OBJECTIU	Fomentar la diversitat i el respecte cap a les persones LGTBIQA+ a través de la visibilitat dels seus drets, lliures de prejudicis.		
MESURA	Actualitzar la guia de comunicació inclusiva, incloent al col·lectiu LGTBIQA+.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsables: - RH, Comunicació		Costos de personal intern i/o extern	Q3 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Almenys els documents corporatius rellevants han estat revisats i actualitzats. - S'ha incrementat l'ús del llenguatge inclusiu als documents, tant interns com externs.		- El llenguatge emprat a la institució no perpetua estereotips negatius o prejudicis sobre el col·lectiu LGTBIQA+. - S'ha establert un procés per revisar periòdicament els documents corporatius, per assegurar que es mantinguin actualitzats en relació amb les millors pràctiques d'inclusió i respecte.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		No recurrent. 1 cop a l'inici del pla, i actualització, si escau, cada any durant els 4 anys de vigència del pla.	

ACCIÓ 11

ÀREA D'ACTUACIÓ	COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE RESPECTUÓS		
EIX	Visibilitat		
OBJECTIU	Fomentar la diversitat i el respecte cap a les persones LGTBIQA+ a través de la visibilitat dels seus drets, lliures de prejudicis.		
MESURA	Enviar comunicació interna anual on l'entitat manifesta la seva tolerància zero amb les actituds d'assetjament, inclòs l'assetjament cap al col·lectiu LGTBIQA+.		
OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
- Responsable: - RH - Col·lectiu destinatari: - Plantilla del VHIR		Costos de personal intern i/o extern	Q3
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
- Assegurar que tota la plantilla ha rebut la comunicació anual. - Recollir opinions de les persones sobre la claredat i la utilitat de la comunicació enviada de forma directa o indirectament en enquestes o qüestionaris.		- S'ha fomentat una comprensió comuna sobre la importància d'un ambient laboral respectuós i lliure d'assetjament. - La resposta de la plantilla davant de comentaris discriminatoris i d'assetjament al col·lectiu LGTBIQA+ ha millorat.	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Recurrent. 1 cop a l'any durant els 4 anys de vigència del pla.	

Cronograma d'actuacions

				CRONOGRAMA D'ACTUACIONS																	
Àrea d'actuació	Eix	Nº mesura	Recurrent	Nov Dec 25	2026				2027				2028				2029				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
Selecció	Educació	1	No																		
	Protecció	2	Sí																		
Formació	Educació	3	Sí																		
	Educació	4	Sí																		
Conciliació i corresponsabilitat	Protecció	5	Sí																		
Prevenició de riscos i salut laboral	Protecció	6	No																		
	Protecció	7	Sí																		
	Protecció	8	Sí																		
Comunicació, imatge i llenguatge respectuos	Visibilitat	9	Sí																		
	Visibilitat	10	No																		
	Visibilitat	11	Sí																		

8. Seguiment del Pla d'Igualtat LGTBIQA+

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

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla LGTBIQA+.
- 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.

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. Aquesta tasca 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.

9. Procediment de Modificació en Cas de Possibles Discrepàncies en la Implantació del Pla

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 LGTBIQA+.
3. Les parts signants consideren que la mediació i l'arbitratge que preveu l'acord present són suficients 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 LGTBIQA+ 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 sigui vigent el Pla de Mesures i Recursos LGTBIQA+.
2. Aquest acord té vigència des de la data de la signatura, així com durant tota la vigència del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQA+.
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 LGTBIQA+, 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 LGTBIQA+, sempre procurant la màxima efectivitat i agilitat en el seu desenvolupament.

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

1. En els conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+.

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'ENTITAT

Annexes

Annex I. Glossari de Termes

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 LGTBIQA+. 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.

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

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

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.

Transexual: 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.

Annex II. Constitució de la Comissió Negociadora del Pla LGTBIQA+



CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

D'una part, en **representació de Vall d'Hebron Institut de Recerca**:

- Miriam Álvarez Rollán amb DNI 77317414Q
- Milda Galkute amb NIE Y0166537P
- Olalla Bagüés amb DNI 36521644J

D'altra part, en **representació de les persones treballadores**:

- Montserrat Molano i Flores amb DNI 43411843X
- Sunny Malhotra Sareen amb DNI 30382150R
- Miguel Segura Ginard amb DNI 43104912Z

EXPOSEN

Que amb data de 23 d'Octubre de 2024, la representació del Vall d'Hebron Institut de Recerca (en endavant VHIR) i la representació de les persones treballadores, en el desenvolupament de l'article 44 del vigent Conveni Col·lectiu de 2019-2023 aplicable a la companyia, constitueixen la Comissió negociadora d'Igualtat al VHIR per a permetre abordar de forma conjunta l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe i elaborar el Pla d'Igualtat.

Les parts es reconeixen mútuament capacitat suficient per a obligar-se en el present acte i,

ACORDEN

Primer.- Constitució de la Comissió negociadora d'Igualtat.

S'acorda la constitució de la Comissió negociadora d'Igualtat d'Oportunitats que, amb caràcter general, s'ocuparà de promocionar la igualtat d'oportunitats a VHIR, establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes, i que possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Segon.- Composició de la Comissió negociadora d'Igualtat.

La composició serà paritària entre el VHIR i la Representació Legal de les Persones Treballadores (en endavant RLT), estant formada per a 3 integrants per part del VHIR i 3 integrants per part de RLT.

Així mateix s'estableix que cada una de les parts podrà ser assistida per personal assessor. Es podrà augmentar el número del personal assessor, per raó de la matèria a tractar, disposant-se en el si de la Comissió negociadora d'Igualtat i preavisant-se les parts de forma adequada, amb un mínim de 48 hores, a efectes d'equilibri en el debat.

De manera ordinària es reunirà al menys una vegada cada 6 setmanes (un mes i mig), quedant convocades les parts d'una a l'altre reunió, i de manera extraordinària quan així ho sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís de 10 dies d'antelació.

De les reunions s'aixecarà acta recollint els temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data de la següent reunió. En cas de desacord, s'haurà de fer constar les posicions defensades per a cada part.

La presa de decisions de la Comissió negociadora d'Igualtat es durà a terme per acord conjunt de totes dues parts: empresarial i social, requerint-se, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria simple.

En tot cas, es garantirà la confidencialitat de totes les reunions i de la informació tractada en elles.

Tercer.- Disseny del Pla d'Igualtat per a tota l'entitat

La Comissió negociadora d'Igualtat elaborarà un Pla d'Igualtat que comptarà amb un diagnòstic de la situació de partida, elaborat pel VHIR sobre la base dels criteris compartits amb la Comissió negociadora d'Igualtat, una programació amb les mesures concretes necessàries per a resoldre les carencies detectades i un seguiment i avaluació per a veure el grau de compliment.

Quart.- Altres funcions de la Comissió negociadora d'Igualtat.

Garantir el principi d'igualtat i no discriminació del VHIR, realitzant el seguiment dels compromisos adquirits en el Pla d'Igualtat i de quantes accions s'iniciïn per a complir l'objectiu principal de la comissió, es a dir la igualtat efectiva entre dones i homes al VHIR.

A Barcelona, a 23 d'Octubre de 2024

Signants:

Representació de l'empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representació de l'empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representació de l'empresa	Olalla Bagüés DNI 36521644J	
Representació de les persones treballadores	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representació de les persones treballadores	Sunny Malhotra Sareen DNI 30382150R	
Representació de les persones treballadores	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Annex III. Document Acta d'Aprovació del Pla LGTBIQA+



Acta de reunió de la Comissió Negociadora per a l'aprovació del Pla LGTBI

Dades de la reunió:

ACTA_INT_02	Data: 19-06-2025	Lloc: Nou Edifici VHIR
Objecte: Aprovació per part de la Comissió Negociadora del nou Pla LGTBI del VHIR		

Assistents:

Nom	DNI	Representació
Olalla Bagüés Bedoya	36521644J	Representació de l'empresa
Miriam Álvarez Rollán	77317414Q	Representació de l'empresa
Milda Galkute	Y0166537P	Representació de l'empresa
Montserrat Molano i Flores	43411843X	Representació de les persones treballadores
Guillem Pons Barcons	39396834L	Representació de les persones treballadores
Miguel Segura Ginard	43104912Z	Representació de les persones treballadores
Sandra León Cobos	46492850Y	Assistent convidada

Temes tractats:

Ordre del dia:

- Aprovació del 1er Pla LGTBI del VHIR

Desenvolupament de la reunió:

En l'anterior reunió de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, es van abordar i exposar tots els aspectes relacionats amb el diagnòstic i resultats obtinguts per a l'elaboració del Pla LGTBI. Durant la sessió, es van proposar canvis, es van detectar revisions a realitzar i es van fer consideracions que les persones assistents van valorar positivament.

Durant la reunió es comparteixen els canvis aplicats, els aclariments i recomanacions que s'han inclòs. També es destaca la metodologia emprada per a l'elaboració del Pla, que ha comptat amb la participació activa de les diferents parts implicades.

S'explica també que, des de la Direcció de Recursos Humans, també s'ha compartit la proposta de mesures del Pla LGTBI amb el Grup de Treball LGTBIQA+ del VHIR, amb un resultat molt satisfactori.

Un cop feta aquesta presentació, es procedeix a la votació de l'aprovació formal del document.

Acords:

- Aprovació del Pla LGTBI:

La Comissió Negociadora aprova el Pla LGTBI, valorant especialment el seu enfocament interseccional, les mesures de sensibilització, protecció dels drets de les persones LGTBI.

Signants:

Representació de l'empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representació de l'empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representació de l'empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J	
Representació de les persones treballadores	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representació de les persones treballadores	Guillem Pons Barcons DNI 39396834L	
Representació de les persones treballadores	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Annex IV. Disposicions Normatives Rellevants en Matèria LGTBIQA+

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.

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 LGTBIQA+.
- **RD 1026/2024, del 8 d'octubre**, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQA+ a les empreses.

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 LGTBIQA+ 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.**

