



Institut
de Recerca^R
Sant Pau

Protocol de Prevenció i Intervenció contra la LGTBIQ+Fòbia

© IR SANT PAU



Els continguts d'aquesta obra estan sotmesos a una llicència de Reconeixement-NoComercial (by-nc) de *Creative Commons*. La llicència completa es pot consultar a: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de Reconocimiento-NoComercial (by-nc) de *Creative Commons*. La licencia completa se puede consultar en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

The contents of this work are subject to a Creative Commons Acknowledgement Non-Commercial (by-nc) license. The complete license can be consulted at: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Redactat per / Redactado por / Written by:	Revisat i aprovat per / Revisado y aprobado por / Reviewed and approved by:		
Sílvia Ribas Martínez Data/Fecha/Date: 2/12/2025	Òrgan / Órgano / Organ	Data/ Fecha/ Date	Direcció / Dirección / Management
	Patronato IR Sant Pau	29/1/2026	Jordi Surrallés
			Data/Fecha/Date:
Data/Fecha/Date:			David González
			Data/Fecha/Date:

	CATALÀ	CASTELLANO	ENGLISH
	X	☐	☐



ÍNDEX

0.	Negociació	3
1.	Introducció.	3
2.	Marc normatiu.	3
3.	Marc conceptual.	5
4.	Mesures del Pla LGTBI.....	7
5.	Comissió de Seguiment del Protocol LGTBI.	16
6.	Seguiment i avaluació.	18
7.	Taula d'indicadors.	20
ANNEX 1. Protocol d'acompanyament a persones trans.		21
ANNEX 2. Protocol d'assetjament LGTBI		28
ANNEX 3. Indicadors i sistema d'avaluació		29



0. Negociació

Aquest Protocol ha estat elaborat en el marc de la negociació amb la Representació Legal de les Persones Treballadores, en coherència amb l'establert al conveni col·lectiu i d'acord amb l'establert a 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 i el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

1. Introducció.

La Fundació Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (d'ara endavant, "IR SANT PAU") assumeix el compromís d'impulsar un entorn laboral segur, respectuós i lliure de discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.

Així, per mitjà del present document s'estableix un conjunt organitzat de mesures per garantir la igualtat efectiva de les persones LGTBI i prevenir qualsevol forma de discriminació, amb la finalitat de:

- Promoure la igualtat real i efectiva de totes les persones treballadores.
- Prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació o assetjament.
- Garantir un entorn inclusiu, segur i respectuós per a tot el personal investigador, tècnic, administratiu i altres col·lectius vinculats.

2. Marc normatiu.

Les normes que protegeixen els drets fonamentals en matèria d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere estableixen que **tota persona té dret a la igualtat, la llibertat i la dignitat**, i prohibeixen qualsevol forma de discriminació LGTBI-fòbica. Aquest marc jurídic s'articula en diferents nivells:

1. Àmbit internacional

- **Declaració Universal dels Drets Humans (1948):**
Reconeix el principi d'igualtat i la prohibició de discriminació per qualsevol motiu. Tot i que no esmenta explícitament l'orientació sexual, la seva interpretació actual inclou la protecció del col·lectiu LGTBI.

2. Àmbit europeu



- **Resolucions del Parlament Europeu** (1994, 2006, 2012): Defensen la igualtat de lesbianes i gais i condemnen l'homofòbia.
- **Directiva 2000/78/CE:** Estableix un marc per a la igualtat de tracte en l'ocupació i prohibeix la discriminació laboral per orientació sexual.
- **Carta de Drets Fonamentals de la UE (Article 21):** Prohibeix explícitament la discriminació per orientació sexual com a dret fonamental de la Unió.

3. Àmbit estatal (Espanya)

Constitució Espanyola

- **Article 10:** reconeix la dignitat de la persona i el lliure desenvolupament de la personalitat.
- **Article 14:** proclama la igualtat i prohibeix la discriminació.

Codi Penal

Inclou mesures específiques de protecció:

- **Articles 510 i següents:** tipifiquen els **delictes d'odi**, com la incitació a l'odi o la denegació de serveis a persones LGTBI.
- **Article 22.4:** agreuja qualsevol delictes si hi ha motivació discriminatòria per identitat o orientació sexual.
- **Article 314:** sanciona discriminacions en l'àmbit laboral (encara que és poc aplicat).

Aquest conjunt s'ha convertit en la **principal eina penal** per protegir els drets del col·lectiu LGTBI davant vulneracions greus.

4. Àmbit català (autonòmic)

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- **Article 15:** dret a viure amb dignitat i lliures de discriminació.
- **Articles 40.7 i 40.8:** fomenten la igualtat i l'eradicació de l'homofòbia.

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



Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, que complementa i modifica la Llei 11/2014.

5. Protocol municipal de Barcelona contra la LGTBI-fòbia

En definitiva, aquest conjunt normatiu pretén garantir l'atenció, acompanyament, assessorament i reparació per a persones que pateixen discriminació LGTBI-fòbica.

3. Marc conceptual.

En el marc d'aquest Protocol, es defineixen els següents conceptes:

- **Orientació sexual:** atracció física, sexual o afectiva d'una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.
- **Identitat sexual:** vivència interna i individual del sexe tal i com cada persona la sent i l'auto defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat al néixer.
- **Expressió de gènere:** manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- **Persona trans:** persona amb una identitat sexual que no es correspon amb el sexe assignat al néixer. 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.
- **Característiques sexuals:** fa referència a les persones intersexuals, que neixen amb característiques sexuals (tals com l'anatomia sexual, òrgans reproductius, patrons hormonal i/o cromosòmics) que no encaixen amb els conceptes típics binaris dels cossos masculins i femenins.
- **LGTBI-fòbia:** Presència de situacions discriminatòries sustentades en tot un sistema cultural, social i econòmic que regula la sexualitat i facilita la legitimitat a algunes persones, emparades per l'estructura d'aquest sistema, a exercir pràctiques discriminatòries sobre aquelles que perceben i es diferencien com a incomplidores dels rols de gènere, en sentit ampli, i de les pràctiques sexuals normatives, en sentit estricte, amb la intencionalitat d'erradicar i/o corregir qualsevol heterodòxia sexual al marge del sistema sexe-gènere-desig; provocant conseqüències en el benestar psicosocial de les persones afectades i que porta a un deteriorament de les relacions interpersonals, dels contextos socials on es dona i que compromet al benestar de tota



la ciutadania. Aquest concepte agrupa la lesbofòbia, gaifòbia, transfòbia, bifòbia i interfòbia.

- **Orientació sexual:** Desig sexual i/o afectiu que tenen les persones cap als altres i que es defineix a través del gènere. Si s'utilitza aquesta terminologia es posa més rellevància al sexe.
- **Identitat de gènere:** Sentiment de pertinença a un gènere determinat.
- **Persona trans:** persona amb una identitat sexual que no es correspon amb el sexe assignat al néixer.

Així, per considerar una situació LGTBI-fòbica, ens remetem a les definicions treballades en la Llei 11/2014 per a garantir els drets de les persones LGTBI i eradicar l'homofòbia, bifòbia i transfòbia. Als efectes del que estableix aquesta llei, s'entén per:

- **Discriminació directa:** situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- **Discriminació per associació:** situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBI.
- **Discriminació per error:** situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- **Discriminació múltiple:** situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- **Ordre de discriminar:** qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- **Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o 17 psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.



- **Represàlia discriminatòria:** tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- **Victimització secundària:** maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

En definitiva, es tracta de qualsevol comportament amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, formes d'abús que s'exerceixen des d'una situació de poder psíquic o físic respecte a la persona discriminada/agredida i que es poden donar en qualsevol àmbit de relació entre persones.

Són exemples d'aquest tipus de conductes incíviques, entre d'altres situacions, insults en relació a l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, burles, menyspreu, interpel·lació de presència en l'espai públic, mirades intimidatòries, amenaça a la integritat física i/o moral, intencionalitat de fer dany, persecucions amb intenció d'agredir i/o humiliar o arraconar.

4. Mesures del Pla LGTBI.

Per a contribuir a l'erradicació de conductes LGTBIfòbiques, l'IR SANT PAU impulsarà les següents mesures:

MESURA 1. Redacció del Protocol intern contra la LGTBI-fòbia.

Redacció i implementació d'un protocol específic que estableixi definicions clares de LGTBI-fòbia (assetjament, discriminació directa i indirecta, microagressions, comentaris inapropiats, invisibilització, etc.).

El protocol ha d'incloure un circuit d'actuació detallat: com presentar una queixa, qui la rep, quins mecanismes de confidencialitat s'apliquen, terminis de resposta, mesures cautelars i seguiment post-intervenció. També ha d'incloure un apartat de protecció de la víctima i mesures per evitar represàlies.

Objectiu:

Assegurar un entorn segur i establir una resposta institucional clara i ràpida davant possibles situacions de discriminació.



Departament responsable:

Unitat de Legal, Recursos Humans i Comissió d'Igualtat.

Termini d'execució:

3–6 mesos.

MESURA 2. Formació obligatòria en diversitat sexual i de gènere.

Dissenyar un programa formatiu obligatori i anual que inclogui conceptes bàsics sobre orientació sexual, identitat i expressió de gènere, models familiars diversos, drets de les persones LGTBI i reconeixement de conductes discriminatòries. La formació ha d'incloure casos pràctics adaptats al context de recerca biomèdica (per exemple: situacions a laboratoris, equips multidisciplinaris, relació amb pacients o voluntaris). Es poden utilitzar materials audiovisuals, testimonis i activitats participatives.

Objectiu:

Promoure la sensibilització del personal i generar espais de confiança i respecte, reduint estereotips i conductes discriminatòries.

Es proposen les següents formacions:

- Integració en el Pla de formació de mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb un enfocament en la igualtat d'oportunitats i la no discriminació. Aquesta formació estarà dirigida a tota la plantilla, incloent directius, càrrecs intermedis i responsables de recursos humans incloent els següents continguts:
- Coneixement del marc conceptual LGTBI
- Coneixement de l'ús del llenguatge inclusiu
- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa, si escau, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere continguts en 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.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.



- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Departament responsable:

Recursos Humans, Comissió d'Igualtat, i en col·laboració amb entitats especialitzades, si s'escau.

Termini d'execució:

Formació anual.

MESURA 3. Establir Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.

Els convenis col·lectius o acords d'empresa inclouran en el seu articulat clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació que contribueixin a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no només a l'orientació i identitat sexual, sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals.

Exemple de clàusula: La fundació Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau es compromet a garantir la igualtat de tracte i oportunitats per a totes les persones treballadores, sense discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals. A tal efecte, es prohibeix expressament qualsevol forma de discriminació directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions laborals, la retribució i el cessament. L'IR SANT PAU adoptarà mesures específiques per prevenir i erradicar situacions de discriminació, assetjament o tracte desfavorable cap a les persones LGTBI, incloent-hi accions de sensibilització i formació per a tot el personal. Així mateix, es garantirà un entorn de treball respectuós amb la diversitat i s'establiran mecanismes de denúncia segurs i confidencials per a les persones afectades. Aquestes mesures es desenvoluparan en col·laboració amb la representació legal de les persones treballadores i seran revisades periòdicament per garantir-ne l'eficàcia.

Departament responsable:

Recursos Humans

Termini d'execució:

En la propera aprovació del Conveni Col·lectiu i acords d'empresa.



MESURA 4. Permisos i beneficis socials.

Tenen per objectiu assegurar que totes les persones treballadores, independentment de la seva orientació o identitat de gènere, tinguin accés igualitari a permisos, beneficis socials i drets, reconeixent la diversitat familiar existent.

Per exemple:

Tots els drets establerts en el conveni col·lectiu, la normativa interna, pactes i acords seran aplicables a les persones LGTBI de l'I RSANT PAU, sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere. Estarà prohibit discriminar per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals en l'accés a permisos, llicències i beneficis socials o qualsevol altre avantatge reconegut per a tota la plantilla.

Departament responsable:

Unitat de Recursos Humans, Direcció i Gerència, Comitè d' Empresa.

Termini d'execució:

En la propera aprovació del Conveni Col·lectiu i/o acords d' empresa.

MESURA 5. Crear entorns laborals diversos i inclusius.

Tenen per objectiu fomentar la diversitat en les plantilles i garantir entorns de treball segurs, lliures de comportaments LGTBfòbics, mitjançant protocols específics contra l'assetjament i la violència. Per exemple:

- Revisar les instal·lacions per garantir que siguin inclusives, com per exemple els banys i vestuaris.
- Promoure l'ús d'un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat en la comunicació interna i externa de la institució mitjançant l'adopció d'un manual específic i la seva difusió a tota la plantilla
- Elaborar un protocol específic per l'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals o bé incorporar el marc conceptual i les mesures corresponents a l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals al protocol per a l'assetjament sexual i per raó de sexe.



- Elaborar un protocol específic de suport a persones trans per gestionar situacions de transició de gènere, que inclogui mesures de suport personalitzat, flexibilitat en horaris o permisos per atendre necessitats mèdiques o administratives, etc.
- Fer difusió dels protocols elaborats i dels canals de denúncia pertinents per tal de que siguin clars i accessibles.
- Promoure la heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs. Per això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través de protocols per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI.

MESURA 6. Règim disciplinari.

Es considerarà falta molt greu qualsevol comportament que atempti contra la llibertat sexual, la orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores

Objectiu:

Visibilitzar amb claredat el compromís institucional i reforçar una cultura organitzativa respectuosa amb la diversitat.

Departament responsable:

Unitat de Recursos Humans, Direcció i Gerència, Comitè d' Empresa.

Termini d'execució:

En la propera aprovació del Conveni Col·lectiu i/o acords d' empresa.

MESURA 7. Campanya interna de sensibilització.

Desenvolupament d'una campanya contínua que inclogui cartelleria visible, difusió a intranet, newsletters i materials audiovisuals que promoguin la diversitat i el respecte. La campanya pot incorporar dies clau (Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia, Orgull LGTBI, etc.), destacant testimonis de personal de l'Institut i referents positius. També inclou guidelines de comunicació inclusiva per a correus, informes i presentacions científiques.

Objectiu:

Visibilitzar amb claredat el compromís institucional i reforçar una cultura organitzativa respectuosa amb la diversitat.

Departament responsable:

Comunicació corporativa i Unitat d'Igualtat.

Termini d'execució:



Disseny i posada en marxa en 6 mesos; manteniment continu.

MESURA 8. Revisions de la normativa interna i del codi ètic.

Revisar tots els documents normatius per assegurar que incorporen explícitament la prohibició de qualsevol forma de discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere i orientació sexual. Afegir clàusules específiques en contractes, processos de selecció i criteris d'avaluació interna. Incloure referències a la normativa vigent (per exemple, Llei 11/2014 de Catalunya).

Objectiu:

Integrar de forma explícita la protecció dels drets LGTBI en els marcs reguladors de l'Institut.

Departament responsable:

Unitat legal, Direcció de Compliment normatiu i Recursos Humans.

Termini d'execució:

12 mesos.

MESURA 9. Creació d'un punt de referència LGTBI (persona o equip).

Designar una persona o petit grup de professionals formats en diversitat LGTBI per actuar com a punt de referència: atendre consultes, derivar situacions al protocol corresponent, fer seguiment de casos, assessorar equips i col·laborar en el desenvolupament d'accions de sensibilització. El punt de referència ha de garantir confidencialitat absoluta i tenir un canal de contacte fàcil i segur.

Objectiu:

Disposar d'un recurs accessible que faciliti suport i orientació en situacions que impliquin discriminació o dubtes relacionats amb la diversitat.

Departament responsable:

Comissió d'Igualtat amb el suport de RRHH.

Termini d'execució:

1–2 mesos.

MESURA 10. Enquestes de clima laboral amb perspectiva LGTBI.



Incorporar preguntes específiques sobre percepció d'inclusió, experiències de microagressions, grau de confiança en els canals de denúncia i sensació de seguretat. Les enquestes s'han d'analitzar amb perspectiva de gènere i diversitat, assegurant l'anonimat i presentant resultats agregats. Les dades obtingudes han de servir per ajustar polítiques i detectar riscos.

Objectiu:

Obtenir informació fiable sobre l'estat real de la inclusió i orientar polítiques més efectives.

Departament responsable:

Recursos Humans i Àrea de Qualitat.

Termini d'execució:

En la següent enquesta de clima laboral.

MESURA 11. Adaptació de documents i dades internes per reconèixer identitats diverses

Revisar formularis digitals i físics per incorporar opcions diverses d'identitat de gènere i ús del nom sentit quan sigui possible. Adaptar correus corporatius, signatures i llistats interns perquè reflecteixin la identitat de la persona. Establir un procediment senzill i confidencial perquè les persones trans o no binàries puguin actualitzar la seva informació.

Objectiu:

Reconèixer la diversitat d'identitats i assegurar una experiència laboral respectuosa per a totes les persones.

Departament responsable:

Sistemes d'Informació, Comunicació, Recursos Humans i Comissió d'Igualtat.

Termini d'execució:

12 mesos.

MESURA 12. Protocol d'acompanyament a persones transexuals

Crear un protocol específic que inclogui mesures de suport a persones en procés de transició: confidencialitat del procés, coordinació amb RRHH per gestionar el canvi de nom i imatge, adaptació d'espais si cal (vestidors, accessos), formació específica per al



seu equip de treball, i seguiment durant les primeres setmanes. També ha d'incloure recomanacions per evitar discriminació indirecta o microagressions.

Objectiu:

Facilitar un entorn amable, segur i lliure de discriminació durant processos personals de transició de gènere.

Departament responsable:

RRHH i Comissió d'Igualtat.

Termini d'execució:

6 mesos.

MESURA 13. Mesures per garantir un accés igualitari a l'ocupació.

Tenen per objectiu establir criteris clars en els processos de selecció per evitar estereotips i garantir que la formació i idoneïtat siguin els únics factors determinants. Es prestarà especial atenció a les persones trans, considerades un col·lectiu especialment vulnerable. Per exemple:

- Adoptar pràctiques de contractació i promoció basades en el mèrit i les habilitats, sense cap tipus de discriminació, incloent l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere, les característiques sexuals o la pertinença a un grup familiar.
- Planificar i executar mesures d'accés a l'ocupació tenint en compte l'article 50 de la Llei 3/2023, que reconeix la vulnerabilitat de les persones trans. Es considerarà una vulneració del principi d'igualtat i no discriminació per orientació sexual el fet que un empresari manifesti públicament la intenció de no contractar persones trans, encara que no s'hagi materialitzat en una exclusió real. Per eliminar els biaixos discriminatoris per orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals, s'implantaràn processos de selecció inclusius per a les persones LGTBI, garantint que totes les fases estiguin lliures de sexisme, LGTBIfòbia i discriminació.
- Formar, capacitar i sensibilitzar els professionals responsables dels processos de selecció. Si aquests processos són externs, s'haurà de verificar que l'entitat i l'equip apliquin una perspectiva inclusiva cap a les persones LGTBI, especialment les persones trans. A més, aquest requisit s'haurà d'incloure específicament en les clàusules de contractació.
- Garantir el dret a la intimitat en els processos de selecció, evitant preguntes invasives sobre la vida personal i familiar, així com la sol·licitud de dades que vulnerin aquest principi. Està prohibit preguntar sobre l'orientació sexual, la identitat o expressió de



gènere i les característiques sexuals en l'accés o promoció professional. També es prohibeix sol·licitar dades personals que puguin suposar discriminació segons la normativa vigent.

- La consulta de perfils en xarxes socials només serà justificable amb finalitats professionals i amb el consentiment informat de la persona candidata.
- Prohibició dels reconeixements mèdics que incloguin l'estat serològic, els nivells hormonals o l'anàlisi de la morfologia corporal, especialment dels genitals, com a criteris d'exclusió en els processos de selecció, promoció o manteniment de l'ocupació.
- Amb l'objectiu d'erradicar els estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, les persones encarregades de la selecció de personal per l'accés al centre evitaran en tot moment considerar per la contractació l'orientació o identitat sexual de la persona seleccionada, així com l'expressió de gènere que presenti i les seves característiques sexuals. Per això, es tindrà en compte de manera exclusiva la formació o idoneïtat de la persona pel lloc de treball, amb independència de la seva orientació o identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com col·lectius especialment vulnerables.

MESURA 14. Establir una excedència especial en els conveni Col·lectiu.

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar una excedència voluntària no retribuïda específica per dur a terme un procés de transició de gènere, amb una durada màxima d'un any, prorrogable fins a sis mesos més de manera justificada.

La sol·licitud haurà de comunicar-se per escrit a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies naturals, garantint-se en tot moment la màxima confidencialitat sobre la identitat de gènere i el motiu de l'excedència. No serà necessari justificar mèdicament el procés, llevat que la persona treballadora vulgui aportar voluntàriament documentació acreditativa per a la pròrroga o altres efectes.

Durant el període d'excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop finalitzat el període d'excedència, es reincorporarà a la seva posició o a un lloc equivalent dins l'empresa amb les mateixes condicions laborals.

L'empresa es compromet a garantir la no discriminació de la persona treballadora abans, durant i després de la transició de gènere, així com a facilitar, si es demana, un pla d'acollida, sensibilització o formació per a l'equip, amb la finalitat de crear un entorn inclusiu i respectuós.

Objectiu:



Visibilitzar amb claredat el compromís institucional i reforçar una cultura organitzativa respectuosa amb la diversitat.

Departament responsable:

Unitat de Recursos Humans, Direcció i Gerència, Comitè d' Empresa.

Termini d'execució:

En la propera aprovació del Conveni Col·lectiu i/o acords d' empresa.

5. Comissió de Seguiment del Protocol LGTBI.

1. Constitució de la Comissió

La Comissió es constitueix com un òrgan col·legiat permanent amb l'objectiu de garantir el desplegament, seguiment i actualització de les polítiques d'igualtat i de prevenció de la LGTBI-fòbia a l'IR SANT PAU. La seva creació respon al compromís institucional amb la promoció d'un entorn laboral respectuós, inclusiu i lliure de qualsevol forma de discriminació.

La Comissió quedarà formalment constituïda mitjançant l' acta de constitució i la durada del seu mandat serà de quatre anys, amb possibilitat de renovació. La seva composició es revisarà cada cop que es produeixin canvis estructurals o organitzatius que en puguin afectar el funcionament.

2. Composició

La Comissió estarà formada per:

- **1 representant de la Direcció**, que actuarà com a presidència i responsable de vetllar pel correcte funcionament de les sessions i per l'execució dels acords adoptats.
- **1 representant del Departament de Recursos Humans**, amb competències en gestió de personal i suport en l'aplicació de mesures laborals i disciplinàries.
- **2 representants de la Representació Legal de les Treballadores i Treballadors (RLT)**, assegurant la participació i defensa dels drets del personal en tot el procés.
- **1 persona experta o formada en diversitat i inclusió**, preferentment vinculada a la Unitat d'Igualtat o formada específicament en matèria de prevenció de la discriminació i de la LGTBI-fòbia.

La Comissió podrà convidar, amb veu però sense vot, persones expertes internes o externes quan la naturalesa dels temes a tractar així ho requereixi.



3. Funcionament

Periodicitat de les reunions

La Comissió es reunirà, com a mínim, **semestralment**. Es podran convocar sessions extraordinàries a petició de la presidència o de, com a mínim, dues persones membres de la Comissió, especialment en casos d'incidències greus o urgents.

Convocatòria i desenvolupament

Les convocatòries s'emetràn amb un mínim de 5 dies d'antelació, incloent l'ordre del dia i la documentació necessària. Les reunions podran ser presencials o telemàtiques. S'aixecarà acta de cada sessió, per part d'un dels representants de les persones treballadores, que serà validada a la reunió següent.

Acords i sistema de votació

Els acords es prendran preferentment per consens. En cas de no assolir-se, es procedirà a votació simple, i quedaran aprovats per majoria absoluta de les persones membres amb dret a vot.

Confidencialitat

Totes les persones membres de la Comissió estan obligades a respectar la confidencialitat de les informacions tractades, especialment en matèria d'incidències, dades personals o qualsevol informació sensible.

4. Funcions de la Comissió

La Comissió tindrà les funcions següents:

- a) **Supervisió de la implementació del Protocol:** Vetllar pel correcte desplegament de les mesures recollides al Pla d'Igualtat i del Pla de prevenció de la LGTBI-fòbia, realitzant un seguiment actiu de l'estat de cada acció, identificant dificultats i proposant millores.
- b) **Revisió i actualització del Protocol:** Analitzar de manera continuada l'eficàcia de les mesures implementades i impulsar les modificacions necessàries per adaptar-les a la realitat de l'Institut, a l'evolució normativa o a noves necessitats detectades.
- c) **Tramitació d'incidències, consultes i denúncies:** De conformitat amb el procediment establert en el canal de Denúncies actuarà com a Comissió d'investigació, en cas de la interposició d'una denúncia. A més a més, analitzarà i donarà resposta a consultes i incidències relacionades amb possibles situacions de discriminació, microagressions o vulneracions de drets. A tal fi, garantirà la seva



correcta derivació segons el protocol corresponent i assegurarà el seguiment fins al seu tancament.

d) Altres funcions complementàries:

- Proposar noves mesures de sensibilització, formació o millora organitzativa.
- Col·laborar amb altres òrgans interns en actuacions relacionades amb la igualtat i la inclusió.

Promoure la cultura institucional de respecte a la diversitat.

6. Seguiment i avaluació.

1. Vigència del Pla

El Pla tindrà una vigència de **quatre anys** a comptar de la seva aprovació formal. Durant aquest període s'aplicaran les mesures previstes i es duran a terme els processos de seguiment i avaluació establerts en aquesta clàusula, amb l'objectiu de garantir la seva eficàcia, actualització i adequació a la realitat organitzativa.

2. Avaluació anual

La Comissió responsable del Pla realitzarà una **avaluació anual** del grau d'implementació de les mesures. Aquesta avaluació inclourà:

- l'estat d'execució de cada acció,
- les dificultats detectades,
- els resultats obtinguts,
- els recursos emprats,
- les accions pendents i propostes d'ajust.

L'avaluació anual permetrà disposar d'una visió actualitzada de l'impacte real del Pla i identificar oportunitats de millora.

3. Revisió d'indicadors

Per garantir una anàlisi rigorosa, la Comissió revisarà anualment els **indicadors quantitatius i qualitatius** definits al Pla. Aquesta revisió inclourà:

- la validació i actualització dels indicadors existents,
- la incorporació de nous indicadors quan es consideri necessari,



- l'avaluació dels resultats obtinguts i tendències observades,
- la comparació amb dades de períodes anteriors.

Aquesta revisió permetrà mesurar l'efectivitat de les mesures adoptades i detectar àrees d'intervenció prioritàries.

4. Informe anual a Direcció i a la RLT

Com a resultat del procés d'avaluació anual, la Comissió elaborarà un **informe anual** que inclourà:

- el grau de compliment del Pla,
- els resultats dels indicadors,
- incidències o consultes tramitades,
- recomanacions i propostes de millora,
- necessitats identificades per al següent període.

Aquest informe serà presentat a la **Direcció de l'Institut** i a la **Representació Legal de les Treballadores i Treballadors (RLT)**, garantint la transparència i la participació de tots els agents implicats.

5. Recomanacions de millora contínua

A partir de les conclusions de l'avaluació anual i de la revisió dels indicadors, la Comissió formularà **recomanacions de millora contínua**, que podran incloure:

- ajustaments de mesures,
- incorporació de noves accions,
- reforç de recursos,
- actualització de procediments,
- propostes de sensibilització o formació addicional.

Aquestes recomanacions es plantegen amb l'objectiu de garantir una evolució constant del Pla, adaptant-lo a les necessitats del personal, a l'evolució normativa i al context organitzatiu.



7. Taula d'indicadors.



ANNEX 1. PROTOCOL D'ACOMPANYAMENT A PERSONES TRANS.

PROTOCOL D'ACOMPANYAMENT A PERSONES TRANS

1. Objectiu del protocol.

El present protocol té com a finalitat establir un marc d'actuació clar, homogeni i garantista per a l'acompanyament de persones trans que desenvolupen la seva activitat laboral a l'Institut. L'objectiu principal és crear un entorn laboral segur, respectuós i lliure de discriminació, assegurant que la transició social, administrativa i/o mèdica es pugui dur a terme amb el màxim de suport institucional.

A més, el protocol:

- **Facilita la normalització i visibilització** de la diversitat de gènere en l'entorn de recerca.
- **Estableix un circuit formal** perquè la persona disposi de suport estable i recursos concrets.
- **Defineix obligacions i responsabilitats** de la unitat de RRHH, de la Unitat d'Igualtat i de la Direcció/Gerència.
- **Promou la sensibilització interna**, evitant estigmes, microagressions i discriminacions obertes o encobertes.

2. Principis generals.

- **Voluntarietat.**

El protocol només s'activa quan la persona ho sol·licita. No es pot iniciar per derivació, sospita o comentaris de tercers. La transició és un procés personal, i la institució només actua sota indicació expressa de la persona.

- **Confidencialitat estricta.**

- Tota la informació relacionada amb la identitat de gènere, processos mèdics, tràmits o converses queda protegida sota la normativa de protecció de dades.
- Les persones que intervinguin en el protocol han de signar, si cal, compromisos de confidencialitat específics.
- Només les persones que la persona treballadora autoritzi podran conèixer la informació.



- **Respecte al nom sentit i als pronoms.**

El nom sentit és reconegut institucionalment com a expressió de la identitat de la persona, independentment de la seva situació administrativa o legal. El personal està obligat a utilitzar-lo de manera respectuosa i continuada.

- **No-discriminació i entorn segur.**

La institució garanteix que no es permetran actituds d'assetjament, bromes ofensives, comentaris impropis, invisibilització o cap altra forma de discriminació relacionada amb la identitat de gènere. S'aplicaran els protocols disciplinaris si cal.

- **Acompanyament integral i adaptat.**

El protocol s'adapta a cada situació, reconeixent que els processos de transició són diversos i no segueixen un patró uniforme. No es requereix cap document mèdic per activar-lo.

3. Procediment d'Acompanyament.

3.1. Comunicació voluntària a Recursos Humans.

Canals de comunicació.

La persona pot seleccionar el canal que li generi més comoditat:

1. Comunicació directa amb personal de RRHH de confiança.
2. Comunicació a través de la Unitat d'Igualtat.
3. Comunicació per escrit (correu intern) o verbal (sol·licitud de reunió privada).
4. Comunicació mitjançant una persona de suport interna (si la persona ho prefereix).

Contingut mínim de la comunicació.

Tot i que no és obligatori, s'aconsella que la persona indiqui:

- Si desitja activar el protocol.
- Si necessita suport immediat en algun aspecte (nom, espais, relació amb l'equip).
- Si vol confidencialitat absoluta o si autoritza la participació d'altres figures.

Davant d'aquesta comunicació, la unitat de RRHH ha de:

- Acollir la comunicació amb respecte i disponibilitat.



- Garantir que generarà un entorn de seguretat i discreció.
- Informar sobre les fases del protocol de forma clara.
- Assignar una persona referent que acompanyarà el procés.

3.2. Reunió d'acompanyament.

A la reunió d'acompanyament hi podran assistir els següents participants:

- Persona treballadora.
- Persona referent de RRHH.
- Persona de la Unitat d'Igualtat (si la persona ho autoritza).
- Si la persona ho demana, pot assistir-hi algú més com a suport emocional (company/a de feina, delegat/da sindical...).

Temes que es tracten amb detall

1. **Identitat i preferències de comunicació interna:** nom sentit, pronoms, ritme de transició social.
2. **Necessitat d'adaptacions immediates:** correu, espais, documentació, relació amb equip.
3. **Comunicació amb l'equip:** si es vol fer, com, quan, amb quin missatge i qui ho farà.
4. **Confidencialitat:** determinació exacta de qui pot conèixer la informació.
5. **Revisió de tasques i funcions:** si hi ha inconvenients temporals o adaptacions recomanables.
6. **Mesures de benestar emocional:** derivació a serveis interns o externs, si es desitja.
7. **Calendari i seguiment:** periodicitat de reunions i punts de revisió.

Document resultant.

S'elaborarà una **Fitxa d'Acompanyament** que inclourà totes les mesures acordades, els terminis i les responsabilitats. Aquesta fitxa serà revisable i modificable en qualsevol moment.

3.3. Mesures d'Acompanyament.



3.3.1. Ús del nom sentit.

La institució activarà el nom sentit de manera immediata en:

- Correu electrònic i àlies.
- Sistemes d'accés informàtic i intranet.
- Llistats interns de personal.
- Organigrames d'equip.
- Acreditacions internes.
- Cartelleria interna, targetes d'identificació, taules d'oficina.
- Signatura corporativa digital.
- Presentacions internes, actes, seminaris i reunions.

A més:

- Es donarà instruccions discretes al personal de l'equip perquè respecti el nom i pronoms.
- La unitat de RRHH gestionarà incidències si hi ha persones que no respecten el nom sentit.

3.3.2. Adaptació documental.

La documentació es divideix en **documentació interna** (sense validesa legal) i **documentació oficial**.

Documentació interna (actualització immediata):

- Fitxa interna de personal.
- Documentació interna d'ús organitzatiu.
- Signatures informals.
- Comunicacions internes.
- Targetes i acreditacions d'accés a espais.

Documentació oficial (actualització quan hi hagi canvi legal):

- Contracte laboral.



- Nòmines i documents fiscals.
- Sistemes oficials gestionats per administracions externes.

3.3.3. Flexibilitat horària

Durant el procés de transformació, la institució podrà oferir els següents beneficis:

- Flexibilitat d'entrada i sortida.
- Permisos puntuals per cites mèdiques o procediments relacionats amb la transició.
- Possibilitat d'organitzar teletreball temporal.
- Ajustament temporal d'algunes tasques que podrien resultar especialment estressants durant el procés.

3.3.4. Revisió i adaptació d'espais

Banys

- La persona té dret a utilitzar el bany corresponent a la seva identitat de gènere.
- Es pot oferir, si la persona ho demana, un bany unipersonal com a espai temporal.
- No es permetrà assignar la persona a un bany neutre de manera obligatòria.

Vestidors

- Reorganització temporal dels horaris si cal per garantir intimitat.
- Habilitació d'un espai individual si la persona ho sol·licita.
- Comunicació clara a l'equip perquè s'evitin actituds discriminatòries.

Espais comuns

- Revisió de cartelleria i llenguatge inclusiu.
- Adaptació de sistemes digitals perquè reflecteixin el nom sentit.

3.4. Seguiment periòdic

Periodicitat

- **1 reunió mensual** durant els primers 3 mesos.



- **1 reunió trimestral** durant el primer any.
- Reunions extraordinàries quan la persona ho necessiti.

Objectius del seguiment

- Detectar dificultats relacionades amb la interacció amb l'equip.
- Avaluar si les mesures s'estan aplicant correctament.
- Revisar incidències, comentaris inadequats o microagressions.
- Ajustar mesures documentals, d'espai, d'horari o organitzatives.
- Acompanyar emocionalment i institucionalment la persona.

Registre

Cada reunió es documenta mitjançant una acta confidencial.

4. Comunicació amb l'equip de treball

La comunicació només es farà si la persona treballadora ho decideix. La institució pot oferir:

- Diferents nivells de comunicació: només a l'equip directe, a caps de projecte, o al conjunt d'un departament.
- Suport per redactar el missatge, decidir el to i els continguts.
- Acompanyament a la reunió on es comuniqui (si es fa verbalment).
- Material de sensibilització previ o posterior per facilitar el respecte i bon clima laboral.

És important remarcar que **la persona treballadora no està obligada a explicitar la seva identitat** a ningú.

5. Registre i confidencialitat

- Els documents es guardaran en un espai restringit de RRHH, amb accés limitat i controlat.
- No s'inclourà cap dada sobre la transició al seu expedient oficial si la persona no ho sol·licita.



- Cap persona de l'organització pot sol·licitar explicacions o informació relacionada amb l'estat de la transició.
- Qualsevol vulneració de confidencialitat serà tractada com a falta greu o molt greu.

6. Tancament del protocol

El protocol es dona per tancat quan:

- La persona indica que ja no necessita suport addicional.
- Les mesures adoptades funcionen sense incidències.
- No s'han detectat necessitats de revisió durant un període prolongat.

Tot i així:

- La persona pot reactivar el protocol en qualsevol moment.
- RRHH farà una última reunió de valoració final.
- Es mantindrà un canal obert per consultes futures.



**ANNEX 2. PROTOCOL D'ASSETJAMENT PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ,
ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O
EXPRESSIÓ DE GÈNERE**



Annex 3. Indicadors i sistema d'avaluació

Proposta d'Indicadors:

- Persones formades.
- Processos inclusius revisats.
- Activitats anuals de sensibilització.
- Incidències comunicades (sense dades personals).
- Mesures implementades.