



FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL

PLA DE PROTECCIÓ AL COL·LECTIU LGTBI+

Firmado por consultora actuante:

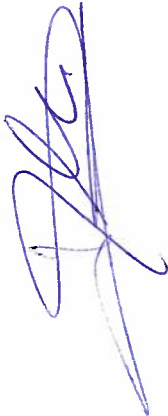
Meritxell Palacios Cañada

Agent d'igualtat i Pèrita Experta en conflictes laborals per assetjament

Empresa Consultoria:  igualia

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. MARC JURÍDIC DE REFERÈNCIA	5
3. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ	8
4. CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	9
4.1. CONSCIÈNCIA GENERAL I PERCEPCIÓ	9
4.2. POLÍTIQUES D'INCLUSIÓ	13
4.3. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	13
4.4. PROMOCIÓ PROFESSIONAL	14
4.5. FORMACIÓ	14
4.6. REPRESENTACIÓ EN LLOCS DE RESPONSABILITAT	15
4.7. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	15
4.8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA DISCRIMINACIÓ	15
4.9. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	16
4.10. MECANISMES DE SEGUIMENT I RETROALIMENTACIÓ	16
5. OBJECTIU GENERAL	18
6. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA DE PROTECCIÓ AL COL·LECTIU LGTBI + ...	18
7. ESTRUCTURA DEL PLA DE PROTECCIÓ AL COL·LECTIU LGTBI+	20
8. GLOSSARI DE TERMES	35


 *Chen*

1. INTRODUCCIÓ

El dret a la no discriminació és inherent a l'ésser humà, així com el lliure desenvolupament de la seva personalitat com a fonament de l'ordre polític, i així es recull en els articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució Espanyola. La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació té per objecte garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació, respectar la igual dignitat de les persones en desenvolupament dels articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució.

En el seu article 9 disposa que *"no podran establir-se limitacions, segregacions o exclusions per raó de les causes previstes en aquesta llei per a l'accés a l'ocupació per compte d'altri, públic o privat, inclosos els criteris de selecció, en la formació per a l'ocupació, en la promoció professional, en la retribució, en la jornada i altres condicions de treball, així com en la suspensió, l'acomiadament o altres causes d'extinció del contracte de treball.*

S'entendran discriminatoris els criteris i sistemes d'accés a l'ocupació, públic o privat, o en les condicions de treball que produeixin situacions de discriminació indirecta per raó de les causes previstes en aquesta llei."

Avui dia comptem amb un total de 17 lleis autonòmiques que tenen la finalitat aconseguir una igualtat efectiva i real i deixar d'una banda la invisibilitat del col·lectiu LGTBI. Sent el País Basc pioner, Comunitats Autònomes com Andalusia, València, Madrid i Aragó han promulgat lleis matèria de drets LGTBI i d'atenció a les persones transsexuals. Únicament les comunitats de Castella-la Manxa, Castella i Lleó, La Rioja, Astúries i les Ciutats Autònomes de Ceuta i Melilla, no tenen legislació en matèria de drets del col·lectiu LGTBI.

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 va aconseguir finalment presència de la recerca dels drets del col·lectiu LGTBI a nivell nacional, establint en el seu article 15 que *"les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI."*

Tanmateix, en l'actualitat encara és necessari realitzar esforços per fer visible i garantir una igualtat efectiva i real de les persones pertanyents al col·lectiu LGTBI, trobant-se aquestes en una situació especialment vulnerable.

Un Pla de Protecció al col·lectiu LGTBI+ va dirigit a fomentar la inclusió de les persones pertanyents al col·lectiu LGTBI+, donant compliment a Llei 4/2023, a la Llei 15/2022, a tota

normativa autonòmica en vigor, així com als diversos convenis col·lectius que recullen aquestes actuacions, i prevenint possibles situacions d'assetjament per raó d'identitat de gènere o orientació sexual.

Amb aquest Pla de Protecció al col·lectiu LGTBI+, es confia continuar treballant en la integració del principi d'igualtat i no discriminació en la gestió de les persones de la FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL i amb això continuar en la millora de l'ambient de treball i les relacions laborals, la satisfacció personal de la plantilla, la seva qualitat de vida i la salut laboral.



2. MARC JURÍDIC DE REFERÈNCIA

La igualtat entre persones en relació a la seva orientació sexual, expressió del gènere i diversitat, és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans. És en relació a aquest marc jurídic en base al qual s'ha elaborat el Pla de Protecció al col·lectiu LGTBI+ de la FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL.

A nivell Internacional:

- Carta de les Nacions Unides (Sant Francesc, 26 de juny de 1945).
- Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948. El desembre de 2008, es va ratificar la seva universalitat i es va condemnar la violació dels drets de les persones LGTBI.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics de 1966.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals de 1966.
- Resolució 17/19, aprovada pel Consell de Drets Humans de l'ONU, on es reconeixen els drets del col·lectiu LGTBI i es declara de manera formal, la condemna dels actes de violència i discriminació a qualsevol lloc del món per raó d'orientació sexual i identitat de gènere.
- Finalment, el 2015, l'Alt Comissionat dels Drets Humans va emetre un Informe sobre la qüestió LGTBI amb una sèrie de recomanacions que han inspirat molts Estats Membres en les seves polítiques i legislacions al respecte.
- L'Organització Mundial de la Salut (OMS) va deixar de considerar la transsexualitat com un trastorn mental el 18 de juny de 2018.

A nivell europeu

La igualtat de tracte i no discriminació al col·lectiu LGTBI+ és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea.

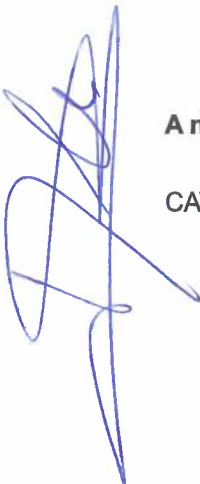
- Resolució del Consell d'Europa, d'1 d'octubre de 1981, es declarava el dret a l'autodeterminació sexual d'homes i dones, «en edat legal de consentiment prevista per les lleis del país on viuen, i capaços de consentiment personal vàlid»

- Resolució del Parlament Europeu de 12 de setembre de 1989, sobre la discriminació a les persones transsexuals.
- Resolució del Parlament Europeu, de 8 de febrer de 1994, sobre la igualtat de drets dels homosexuals i de les lesbianes a la Comunitat Europea.
- La Convenció Europea dels Drets Humans contempla en el seu article 8 el dret a la vida privada i familiar i en el seu article 14 preveu la prohibició de la discriminació. El seu Protocol Addicional número 12 referenda en el seu article 1 la prohibició general de la discriminació en base als eixos clàssics de discriminació, incorporant una clàusula de tancament que permetia la incorporació d'altres eixos de discriminació.
- L'any 2000, la UE, a l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, censura legalment la discriminació per motius d'orientació sexual.
- En matèria laboral, des de l'any 2000, la discriminació per l'orientació sexual en els àmbits de l'ocupació i l'ocupació està prohibida en virtut de la Directiva 2000/78/CE.
- El 4 de febrer de 2014, el Parlament Europeu va aprovar l'Informe Lunacek, un full de ruta per acabar amb la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere o sexual.
- L'abril del 2015, l'Assemblea parlamentària del Consell d'Europa reconeixia el dret a la identitat de les persones transsexuals i transgènere, instant els Estats Membres a avançar cap a processos de reconeixement del gènere sentit ràpids.
- El 24 de juny de 2020, la Comissió Europea (CE) va presentar una nova estratègia per protegir millor les víctimes de delictes d'odi a la Unió Europea (UE), i establir un conjunt de drets vinculants per a les víctimes i d'obligacions clares per als països de la UE per garantir que es puguin exercir.

A nivell Nacional,

- Constitució Espanyola, article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.
- El 26 de desembre de 1978 es va modificar la Llei de Perillositat Social, on estava recollida l'homosexualitat com a delictes penal.

- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, que adequa la legislació nacional a la Directiva 2000/43/CE i a la Directiva 2000/78/CE, i procedeix la seva transposició al nostre dret. Aquesta llei cerca l'aplicació real i efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació i fa esment expressa a la realitzada per raó d'orientació sexual.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- 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.



A nivell autonòmic

CATALUNYA:

- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Convenis col·lectius d'aplicació:

- XV Conveni col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat.



3. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

La direcció de la FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL, declara el seu compromís amb l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat i no discriminació del col·lectiu LGTBI+, sense discriminar directament o indirectament per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere, així com amb l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra empresa, establint la igualtat i no discriminació del col·lectiu LGTBI+ com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, la prevenció i actuació enfront de l'assetjament o la discriminació, i l'ús no discriminatori del llenguatge, la comunicació i la publicitat, assumim el principi d'igualtat i no discriminació del col·lectiu LGTBI+, incloent la discriminació indirecta, la discriminació per associació i la discriminació per error.

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin sobre això i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat i no discriminació del col·lectiu LGTBI+.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de les persones treballadores en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei 4/2023.



4. CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

L'empresa ha realitzat un diagnòstic de situació establint les àrees d'anàlisi en l'organització, les polítiques de RRHH així com la percepció sobre el col·lectiu LGTBI+ existent en l'organització. Les dades quantitatives que s'hagin pogut obtenir serviran únicament com a referència, en no haver-se obligat les persones a identificar la seva orientació sexual o identitat de gènere de manera obligatòria, respectant així el seu dret a la intimitat.

Els resultats obtinguts es resumeixen a continuació:

4.1. CONSCIÈNCIA GENERAL I PERCEPCIÓ

L'empresa ha difós una enquesta a la plantilla sobre la seva percepció de la diversitat i inclusió en l'empresa. D'aquesta, s'han obtingut les dades resumides a continuació.

Distribució de les persones enquestades per edat

Bandes d'edats	Núm.	%Núm./T
Entre 21 i 35 anys	15	36,6%
Entre 36 i 45 anys	9	22,0%
Entre 46 i 56 anys	12	29,3%
Major de 56 anys	3	7,3%
Prefereixo no dir-ho	2	4,9%
Total	41	100,0%

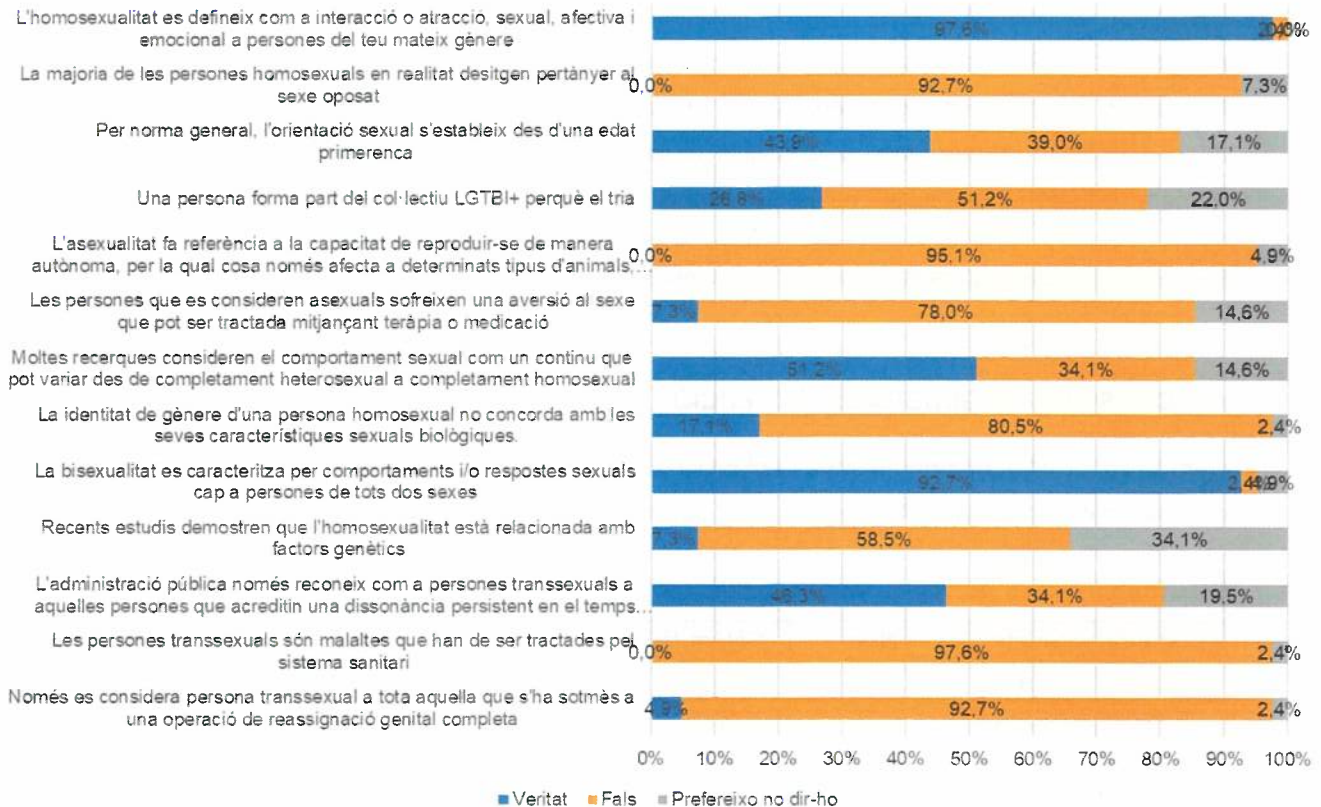
La majoria de les persones enquestades tenen entre 21 i 35 anys (37%) i entre 46 i 56 anys (29%).

Distribució de les persones enquestades per gènere

Identitat de gènere	Núm.	% Núm./T
Gènere no binari	3	7,3%
Home	5	12,2%
Dona	30	73,2%
Prefereixo no dir-ho	3	7,3%
Total	41	100,00%

Un 73% de les persones enquestades són dones, un 12% són homes, un 7% prefereix no contestar i un 7% es considera gènere no binari.

Coneixement del col·lectiu LGTBI+



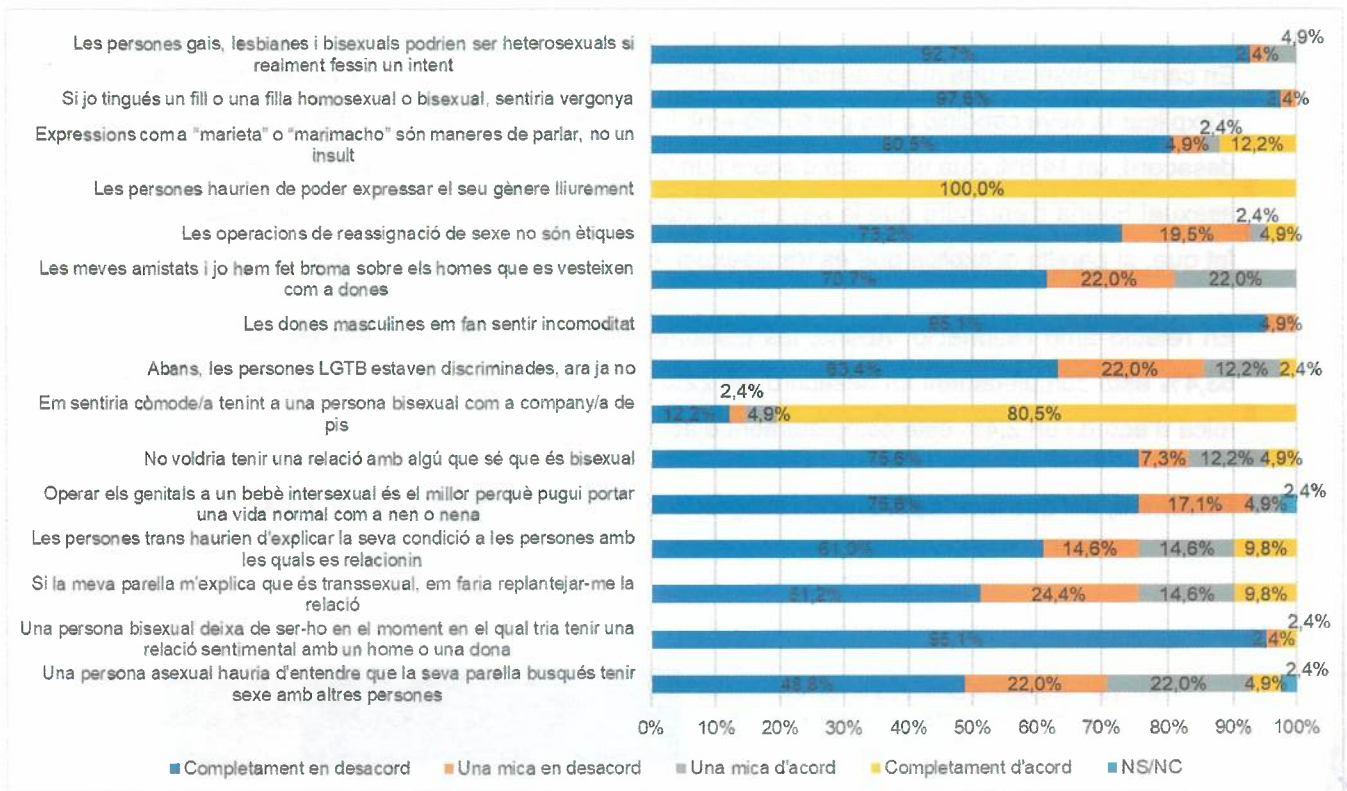
Quant a les qüestions plantejades, s'observa un bon coneixement en quan a la definició de l'homosexualitat, així com en relació amb als mites o creences socials com que les persones homosexuals desitgen pertànyer al sexe oposat.

No obstant, s'adverteix un major desconeixement sobre l'edat a la qual s'estableix l'orientació sexual, si pertànyer al col·lectiu LGTBI+ és opcional o si es considera que el comportament sexual pot variar completament de manera heterosexual a homosexual. També existeix una variabilitat en quan si la identitat de gènere d'una persona homosexual coincideix amb el seu sexe biològic, així com la relació entre l'homosexualitat i els factors genètics.

D'altra banda, un 46% de les persones consideren que l'administració pública només reconeix com a persones transsexuals a aquelles persones que acreditin una dissonància persistent en el temps entre el sexe morfològic de naixement i la identitat de gènere sentida per ell/la sol·licitant mitjançant informe psicològic. De fet, des de la Llei 4/2023, ja no és necessari acreditar aquesta condició, amb la finalitat de garantir l'autodeterminació de les persones trans i de despatologitzar el col·lectiu.

En canvi, s'observa un bon enteniment dels conceptes de bisexualitat, assexualitat i transsexualitat.

Opinió respecte al col·lectiu LGTBI+



S'ofereix un complet d'acord que les persones haurien de poder expressar el seu gènere lliurement (un 100% està "Completament d'acord"). Per contra, s'aprecia un desacord en què:

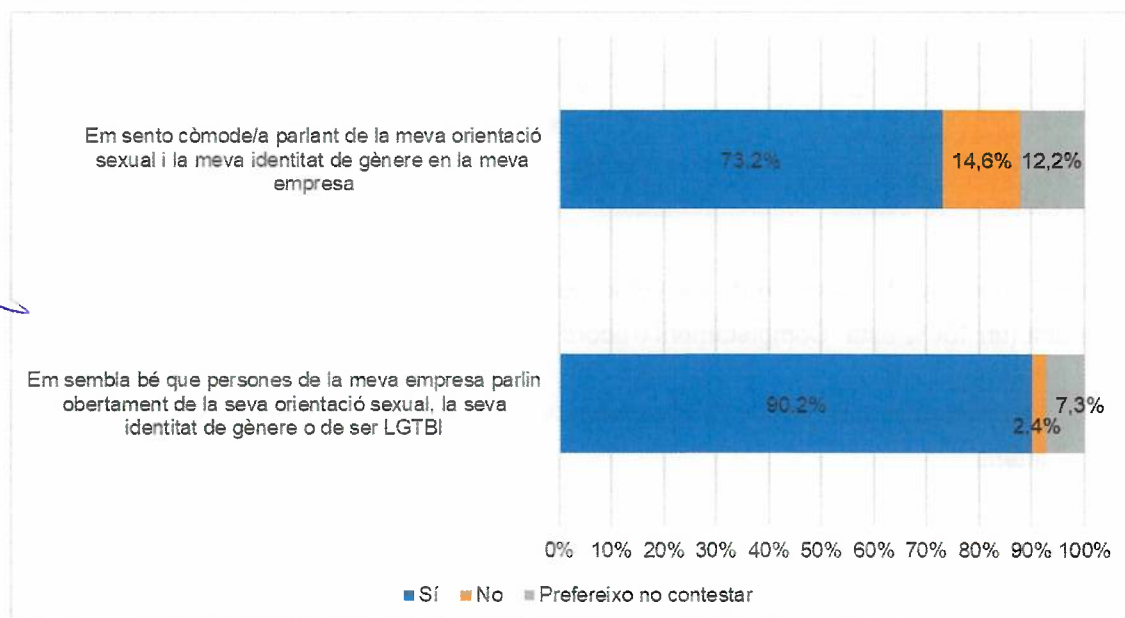
- Les persones gais, lesbianes i bisexuals podrien ser heterosexuals si realment fessin un intent.
- Si tingués un/a fill/a homosexual o bisexual, sentiria vergonya.
- Expressions com a "marieta" o "marimacho" són maneres de parlar, no un insult. No obstant això, destaca un 12,2% que està completament d'acord amb aquesta afirmació.
- Les operacions de reassignació de sexe no són ètiques.
- Les meves amistats i jo hem fet broma sobre els homes que es vesteixen com a dones. De nou, en aquest cas destaca que un 22% està una mica d'acord.
- Les dones masculines em fan sentir incomoditat.
- No voldria tenir una relació amb algú que sé que és bisexual. Destaca un 12,2%, però, que n'està una mica d'acord, i un 2,4% que està completament d'acord.
- Operar els genitals a un bebè intersexual és el millor perquè pugui portar una vida normal com a nen o nena.

- Una persona bisexual deixa de ser-ho en el moment en el qual tria tenir una relació sentimental amb un home o una dona.

En canvi, s'observa una major disparitat d'opinions entorn del fet de si les persones trans haurien d'explicar la seva condició a les persones amb les quals es relacionin (tot i que un 75,6% està en desacord, un 14,6% està una mica d'acord i un 9,8% està completament d'acord), si una persona asexual hauria d'entendre que la seva parella busqués tenir sexe amb altres persones i amb el fet que, si parella m'explica que és transsexual, em faria replantejar-me la relació.

En relació amb l'afirmació "Abans, les persones LGTB estaven discriminades, ara ja no", un 63,4% està completament en desacord, un 22% està una mica en desacord, un 12,2% està una mica d'acord i un 2,4% està completament d'acord.

Finalment, pel que fa a la percepció i integració de les persones LGTBI a l'empresa:



Com es pot observar, un 73,2% de les persones enquestades se sent còmoda parlant de la seva orientació sexual i la seva identitat de gènere a l'empresa (no obstant això, convé tenir en compte que 6 persones han respost que no, i 5 no han contestat). A un 90,2% de les persones enquestades afirmen que els hi sembla bé que persones de l'empresa parlin obertament de la seva orientació sexual, la seva identitat de gènere o de ser LGTBI.

En trets generals s'adverteix un bon coneixement i sensibilitat sobre la comunitat LGTBI+. No obstant això, es fa necessari formar al personal a fi d'aclarir concepte i idees sobre la diversitat sexual i expressió de gènere.

4.2. POLÍTIQUES D'INCLUSIÓ

La FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL presenta el seu primer Pla de protecció al col·lectiu LGTBI+ i l'empresa ja ha constituït una Comissió Negociadora per la diagnosi i el Pla de protecció.

Revisant el contingut dels convenis col·lectius d'aplicació, no s'adverteixen mesures específiques dirigides a aquest col·lectiu, així com tampoc existeixen mesures relatives a la protecció de les persones LGTBI+ a l'organització.

A l'empresa es desconeix l'existència de persones pertanyents al col·lectiu LGTBI+. Així mateix, es considera que la plantilla se sent prou segura com per a parlar obertament de la seva orientació sexual o identitat de gènere.

Es recomana la difusió un manifest de tolerància zero davant situacions d'assetjament derivades per la pertinença al col·lectiu LGTBI+.

4.3. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Els sistemes de reclutament utilitzats per l'empresa són la publicació d'ofertes de treball a la pàgina web, els col·legis professionals, el SOC i altres entitats específiques. L'empresa no fa ús de portals d'ocupació dirigits a l'ocupació de persones LGTBI+.

S'indica que en les ofertes d'ocupació s'utilitza un llenguatge inclusiu i no s'utilitzen imatges de persones. Així mateix, malgrat que existeixen criteris objectius per a la selecció de cada lloc de treball, les persones candidates no poden tenir accés a aquests.

Normalment, les preguntes realitzades durant l'entrevista de treball estan predefinides per a cada posició o lloc de treball i s'eviten les preguntes de caràcter personal o sobre la situació familiar de la persona candidata.

Les persones encarregades de la selecció i contractació de l'empresa, que varien segons l'oferta de treball, no tenen formació en diversitat de gènere.

L'empresa indica que els criteris per a realitzar la contractació final no sempre són objectius i no s'especifiquen en les ofertes.

Es recomana comptar amb un protocol o model d'entrevista de selecció amb la finalitat de realitzar les mateixes preguntes a tothom. Així mateix, tenint en compte que les persones que fan la selecció i contractació no té formació en diversitat de gènere o biaixos inconscients cap al col·lectiu LGTBI, s'aconsella la formació en aquest àmbit.



4.4. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL informa que, per les característiques de l'activitat vinculada a l'administració i per la titulació, és difícil la promoció. No obstant això, els criteris que es tenen en compte per promocionar són la formació i l'antiguitat.

Les ofertes o vacants es comuniquen a totes les persones treballadores. De nou, les persones candidates no tenen accés als criteris objectius per a la promoció de cada lloc de treball.

L'empresa indica que, segons el lloc de treball, les preguntes realitzades durant l'entrevista estan predefinides i s'eviten les preguntes de caràcter personal o sobre la situació familiar de la persona candidata.

La persona encarregada d'avaluar la promoció en l'empresa no té formació en diversitat de gènere.

A la FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL existeix el pla de carrera pel Nivell N1 i N2 dirigit a totes les persones professionals.

Es recomana garantir la formació de l'equip responsable de la decisió de promocions professionals a fi de garantir que no s'estiguin produint biaixos discriminatoris associats a la identitat, expressió o orientació sexual de la persona. Així mateix, també es recomana revisar el procediment de promoció i objectivar i estandarditzar els criteris.

4.5. FORMACIÓ

La FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL compta amb un pla de formació anual, que és dissenyat per caps de secció segons les propostes de les persones professionals.

L'empresa indica que el pla de formació s'ajusta a qualsevol professional, de manera que tota la plantilla pugui accedir a la formació. Tot i això, no disposa de criteris de selecció per a decidir quines persones participaran en els cursos de formació i no s'ofereix la possibilitat de rebre formació no relacionada amb el lloc de treball.

En la publicació dels cursos de formació es té en compte l'ús inclusiu del llenguatge i les imatges.

Tenint en compte que l'empresa no ha impartit formació sobre diversitat sexual, orientació sexual i identitat i expressió de gènere per a tota la plantilla, es recomana la inclusió d'aquestes temàtiques al pla de formació.



4.6. REPRESENTACIÓ EN LLOCS DE RESPONSABILITAT

Es desconeix si hi ha persones obertament del col·lectiu LGTBI+ en llocs de responsabilitat en l'organització. També es desconeixen referents del sector que pertanyin al col·lectiu LGTBI+.

La FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL indica que les persones LGTBI+ poden accedir a llocs directius en igualtat condicions en l'empresa. Així mateix, no es considera que poden existir factors que dificultin l'accés a llocs de responsabilitat en l'empresa per motius d'orientació sexual o identitat de gènere.

4.7. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

L'empresa indica que pot fer ús de les mesures de conciliació qualsevol persona de la plantilla amb independència de la seva orientació sexual o identitat de gènere. Disposa de jornades reduïdes com a mecanisme per afavorir la conciliació.

La FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL no disposa de permisos que contemplin l'absència del lloc de treball per motius de reassignació de gènere i mecanismes per a garantir el canvi de pronoms i, si és el cas, nom propi, per a les persones que manifestin el desig de reassignació de gènere.

En el document de polítiques de conciliació no existeixen exemples de famílies diverses.

L'empresa indica que es sí que s'adopten mesures o campanyes de sensibilització que fomentin el repartiment de responsabilitats familiars.

Es proposa que es valori la possibilitat d'absentar-se del lloc de treball per motius de reassignació de sexe/gènere. Així mateix, es recomana establir un procediment per a garantir el canvi de pronoms, o almenys de nom propi per a les persones que manifestin el seu desig de reassignació de sexe/gènere.

4.8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA DISCRIMINACIÓ

La FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL no ha realitzat un estudi per a detectar possibles situacions d'assetjament o discriminació per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere. No obstant això, l'empresa sí ha posat en marxa mesures concretes contra l'assetjament o discriminació per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere, tot i que no s'especifica quines.

L'organització indica que existeixen àrees o elements que es divideixen per gènere en l'empresa, concretament els lavabos i els vestuaris, i no s'ofereixen alternatives d'ús "neutre" per a persones que no desitgin fer ús diferenciat per gènere.

Es proposa l'elaboració d'un procediment d'ús en el cas de persones en el procés de transició de canvi de sexe/gènere o la possibilitat de comptar amb espais individuals independentment del sexe/gènere de la persona.

4.9. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

La plantilla serà en tot moment coneixedora de la política de protecció al col·lectiu LGTBI+ de la seva empresa, així com de l'existència d'un Pla de protecció al col·lectiu LGTBI+, a través d'una campanya divulgativa.

En la publicitat de l'empresa, s'indica que no apareixen imatges de persones amb diverses orientacions sexuals, expressions de gènere i identitats i que no s'utilitzen imatges basades en estereotips de gènere.

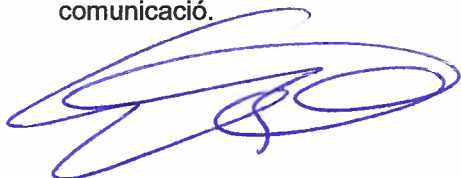
S'aconsella la formació al personal responsable d'elaborar campanyes de difusió per a un ús d'imatges amb diverses orientacions sexuals, expressions i identitats gènere, a fi d'ajudar a la normalització d'aquesta realitat en la societat. Això vindria a complementar la política d'igualtat de l'empresa en la qual ja no s'utilitzen imatges basades en estereotips de gènere.

4.10. MECANISMES DE SEGUIMENT I RETROALIMENTACIÓ

Els canals de comunicació interna que s'utilitzen habitualment a la FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL són:

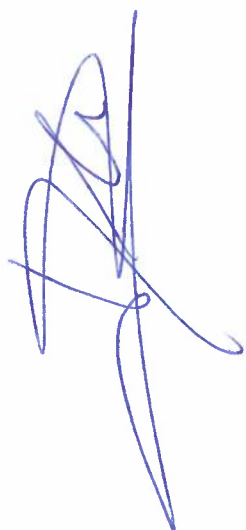
- Reunions
- Correu electrònic
- Manuals
- Publicacions

Quant als canals de comunicació de la plantilla amb l'empresa, es disposa del correu electrònic, tot i que s'afirma que no s'utilitza amb molta freqüència a causa de la situació de l'empresa. S'indica que no existeix cap sector de la plantilla que no tingui accés a aquests canals de comunicació.



L'empresa no ha realitzat cap campanya de comunicació o sensibilització sobre el col·lectiu LGTBI+ i, per això, s'aconsella realitzar aquest tipus de campanyes divulgatives.

Se suposa o s'assumeix que la plantilla té la confiança suficient com per a fer comentaris o aportacions respecte a temes que concerneixin el col·lectiu LGTBI+ a nivell d'equips de treball.



5. OBJECTIU GENERAL

Promoure el desenvolupament d'una cultura d'empresa en favor de la integració estratègica del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la gestió del seu capital humà, incorporant per a això una perspectiva interseccional que consideri tots els factors de diversitat en tots els seus procediments d'actuació interns i externs, ampliant amb això la seva estratègia de RSC en l'àmbit social.

6. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA DE PROTECCIÓ AL COL·LECTIU LGTBI +

ÀMBIT PERSONAL:

El Pla de Protecció al col·lectiu LGTBI+ de la FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL serà d'aplicació a tots els centres de treball actuals, afectant el 100% de la plantilla.

ÀMBIT TERRITORIAL:

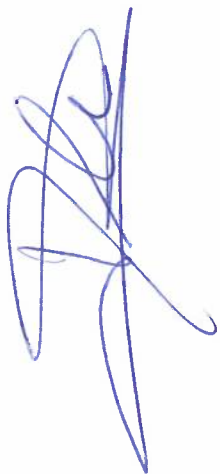
L'àmbit territorial comprendrà els següents centres de treball:

Província	CCAA	Plantilla
Barcelona (Espai Salut Mental)	Catalunya	4
Barcelona (SSAE)	Catalunya	36
Barcelona (Prelaboral)	Catalunya	5
Barcelona (Inserció Laboral)	Catalunya	13
Barcelona (La Mina)	Catalunya	3
Barcelona (Club Social Les Corts)	Catalunya	3
Barcelona (Club Social Sarrià – Sant Gervasi)	Catalunya	3
Barcelona (Llar – Residència)	Catalunya	25
Barcelona (SAD)	Catalunya	10
Barcelona (Servei de Suport Presa Decisions)	Catalunya	19



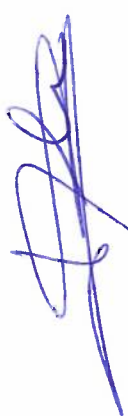

ÀMBIT TEMPORAL:

Aquest Pla de Protecció al col·lectiu LGTBI + entrarà en vigor en el moment en què sigui aprovat, mantenint la seva vigència en relació amb la vigència del Pla d'Igualtat existent a l'empresa llevat de modificació per disposició reglamentària.



7. ESTRUCTURA DEL PLA DE PROTECCIÓ AL COL·LECTIU LGTBI+

El Pla de Protecció al col·lectiu LGTBI+ s'estructura segons les àrees analitzades en el Diagnòstic de situació:

- 
- I. Consciència General i Percepció
 - II. Polítiques d'Inclusió
 - III. Processos de Selecció i Contractació
 - IV. Promoció Professional
 - V. Formació
 - VI. Representació en Llocs de Responsabilitat
 - VII. Conciliació i corresponsabilitat
 - VIII. Prevenció de l'Assetjament i La Discriminació
 - IX. Comunicació i Llenguatge
 - X. Mecanismes de Seguiment i Retroalimentació

Per cadascuna d'aquestes àrees, s'han identificat objectius específics que contribueixen al compliment de l'objectiu general, i per operativitzar aquests objectius específics s'ha dissenyat una bateria d'accions.

L'organització ha de decidir com implementar aquestes accions tenint en compte la seva realitat concreta, sens perjudici d'implementar-les altres de diferents que aquí no s'especifiquin.

Les accions positives proposades en aquest Pla de Protecció al col·lectiu LGTBI+ són les següents:

- A.P.1.1.- Implementar i difondre la Política de no discriminació i protecció del col·lectiu LGTBI+.
- A.P.1.2.- Contribuir a la salvaguarda del dret a l'autodeterminació de gènere de les persones que integren la plantilla.
- A.P.1.3.- Revisió dels processos de reclutament per a evitar possibles discriminacions per identitat de gènere.



- A.P.1.4. - Elaboració d'un manual d'un manual bones pràctiques per a garantir una selecció de personal sense biaixos discriminatoris.
- A.P.1.5.- Acció formativa de sensibilització del col·lectiu LGBTI+.
- A.P.1.6.- Revisió dels processos de promoció per a evitar possibles discriminacions per identitat de gènere i l'orientació sexual.
- A.P.1.7.- Desenvolupar campanyes de lideratge i referents pertanyents al col·lectiu LGBTI+.
- A.P.1.8.- Desenvolupar campanyes de conscienciació i sensibilització sobre la diversitat familiar.
- A.P.1.9.- Creació d'un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI+.
- A.P.1.10.- Adequació de formularis i documents per al reflex de tots els models de família i totes les identitats de gènere.
- A.P.1.11.- Elaboració de memòria anual de seguiment de les mesures i d'avaluació a la finalització d'aquest.

Per facilitar la implementació, seguiment i avaluació de cadascuna de les accions proposades, s'han confeccionat fitxes descriptives de cadascuna d'elles, on s'identifica el contingut següent:

- **Codi d'acció:** per identificar el tipus d'acció i per relacionar el quadre de Planificació d'acció amb les diferents fitxes de desenvolupament de cadascuna d'aquestes.
- **Acció:** denominació de l'Acció i descripció esquemàtica de l'acció positiva a dur a terme.
- **Persona/es destinatària/es:** identificació a qui va dirigida.
- **Persona/es responsable/s:** s'assigna un/a responsable encarregat/da del compliment de cada Acció Positiva per tal que s'integri el Pla d'Igualtat en tota l'empresa.
- **Coordina:** s'indica la persona que realitzarà la coordinació de la realització de l'acció.
- **Recursos materials:** s'identifiquen els necessaris per garantir l'execució de l'acció o bé se'n garantirà l'assignació.
- **Comunicació:** s'identifica canal de comunicació.
- **Indicadors:** permeten fer el seguiment de cadascuna de les accions proposades, permetent fer el seguiment a tres nivells:

- De resultats: permet conèixer el grau d'execució, de compliment dels objectius cada acció, per tant, dels objectius específics acordats i de l'objectiu general.
- De procés: si s'han comptat amb els recursos previstos per a l'execució de cada acció, seguiment de la planificació i la seva gestió en cas de desviacions, dificultats trobades no previstes.
- D'impacte: grau de correcció dels indicadors que estableix àrees de millora en el diagnòstic de situació, la qual cosa permet evidenciar millores aconseguides, eliminació, reducció de les desigualtats de presència/representació en cada àmbit d'anàlisi.

➤ **Temporalització:** període d'execució de l'acció.

➤ **Valoració econòmica:** en cas de ser possible, s'estableix almenys previsió de pressupost necessari per a l'execució.

➤ **Control i seguiment:** la Comissió de Seguiment n'és la responsable.

S'incorporaran altres indicadors per al seguiment/avaluació de l'acció:

➤ **Grau de compliment dels indicadors:** establint 3 nivells.

➤ **Resultats obtinguts:** descripció dels mateixos.

➤ **Data d'execució:** data real d'execució

➤ **Acta Comissió núm.:** on s'ha realitzat seguiment de l'acció.



MESURES DE CONSCIÈNCIA GENERAL I PERCEPCIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 1.1.

ACCIÓ POSITIVA: Implementar i difondre la Política de no discriminació i protecció del col·lectiu LGTBI+.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Aquest document haurà d'incloure el principi de no discriminació, en particular l'exercida per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, amb la finalitat de crear una cultura empresarial on els principis d'igualtat i equitat siguin presents i siguin inspiradors i organitzadors de tota l'actuació de l'empresa. Aquest document haurà de ser difós entre la plantilla pels mitjans habituals, així com inclòs en el procés de benvinguda del personal.

Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Direcció de l'Empresa		
Coordina	Agent designat/da		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa.		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Registre de la Política signat per la direcció - % de plantilla informada - Registres de percepció de la política.		
Control i Seguiment	Agent designat/da		
Temporalització	Primer mes del primer any d'implantació		
Control i seguiment	Comissió de Seguiment		
Avaluació i Seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió núm.			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 1.2

ACCIÓ POSITIVA: Contribuir a la salvaguarda del dret a l'autodeterminació de gènere de les persones que integren la plantilla.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Per a preservar el dret a l'autodeterminació de gènere de les persones que integren la plantilla, l'empresa garanteix:

- Contribuir a la visibilització del col·lectiu mitjançant la celebració d'efemèrides.
- Incloure una tercera opció oberta quan se sol·liciti la identificació del gènere.
- Ús del nom triat per la persona en tota la documentació que es generi, encara que el procés registral oficial no s'hagi iniciat/finalitzat.

Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Direcció de l'Empresa		
Coordina	RRHH/Agent designat/da		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa.		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Núm. d'efemèrides celebrades/visibilitzades - Nombre de modificacions requerides per a l'adequada identificació de persones.		
Control i Seguiment	Segon semestre del primer any d'implantació		
Temporalització	Agent designat/da		
Control i seguiment			
Avaluació i Seguiment	Alt	Mitjà	Baix
Grau compliment indicadors			
Resultats obtinguts			
Data realització			

MESURES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 1.3.

ACCIÓ POSITIVA: Revisió dels processos de reclutament per a evitar possibles discriminacions per identitat de gènere.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

S'analitzaran tots els procediments interns i externs d'accés/selecció per a detectar i corregir possibles situacions discriminatòries quant a la identitat de gènere i l'orientació sexual.

- Revisió de la metodologia i guió de les entrevistes de selecció, suprimint qüestions que poguessin contribuir a penalitzar la lliure identitat de gènere de les persones candidates.
- S'haurà de revisar el llenguatge utilitzat en la redacció de les ofertes per a vacants, tant internes com externes, e optar per un llenguatge inclusiu.

Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Direcció de l'Empresa		
Coordina	Agent designat/da		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	No procedeix		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Necessitats detectades - Modificacions realitzades		
Control i Seguiment	Agent designat/da		
Temporalització	Segon semestre del primer any d'implantació		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Avaluació i Seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Comunicació			

MESURES DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: A.P. 1.4.

ACCIÓ POSITIVA: Elaboració d'un manual d'un manual bones pràctiques per a garantir una selecció de personal sense biaixos discriminatoris.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Per a ajudar a identificar i eliminar biaixos discriminatoris en el procés de selecció i contractació, promovent la igualtat d'oportunitats per a totes la persones candidates, independentment del seu gènere, raça, origen ètnic, edat, orientació sexual, religió o altres característiques protegides, s'elaborarà un manual de bones pràctiques de selecció i contractació sense biaixos discriminatoris a fi de promoure l'equitat, la diversitat, la inclusió i el compliment legal en el procés de contractació.

Persones destinatàries	Persones candidates		
Persona/es responsable/s	Responsables de selecció i contractació		
Coordina	RRHH/Agent designat/da		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per a executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa.		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Manual de bones pràctiques		
Control i Seguiment	Agent designat/da		
Temporalització	Segon semestre del primer any d'implantació		
Control i seguiment			
Avaluació i Seguiment	Alt	Mitjà	Baix
Grau compliment indicadors			
Resultats obtinguts			
Data realització			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA : AP 1.5

ACCIÓ POSITIVA: Acció formativa de sensibilització del col·lectiu LGBTI+.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Iniciar un procés formatiu per a tota la plantilla, inclosos els Comandaments Intermedis i Direcció, per contribuir al coneixement del que suposa la igualtat d'oportunitats i tracte en l'àmbit laboral i com poden contribuir a generar entorns més igualitaris i respecte a la diversitat amb la que convivim, en el marc d'integració del principi d'igualtat i protecció dels drets del col·lectiu LGBTI+ a la cultura de l'empresa.

Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	RRHH/Agent designat/da		
Coordina	RRHH/Agent designat/da		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa que garanteixin la participació del 100% de la plantilla		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Nombre d'accions formatives fetes per target - % plantilla formada/any per target - % categories formades/any - % nivells formats/any - hores de formació impartides - Registres d'aquestes.		
Temporalització	Primer semestre del segon any d'implantació		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió núm.			




MESURES DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL

CODI D'ACCIÓ POSITIVA : AP 1.6

ACCIÓ POSITIVA: Revisió dels processos de promoció per evitar possibles discriminacions per identitat de gènere i l'orientació sexual .

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

S'analitzaran tots els procediments interns de promoció per detectar i corregir possibles situacions discriminatòries quant a la identitat de gènere i l'orientació sexual.

- Revisió de la metodologia de promoció, suprimint qüestions que poguessin contribuir a penalitzar la lliure identitat de gènere de les persones candidates.
- Cal revisar el llenguatge utilitzat en la redacció de les ofertes per a vacants internes i optar per un llenguatge inclusiu.

Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	RRHH/Agent designat/da		
Coordina	RRHH/Agent designat/da		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l'acció		
Comunicació	No escau		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Necessitats detectades - Modificacions realitzades		
Temporalització	Primer semestre del segon any d'implantació		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió núm.			

MESURES DE REPRESENTACIÓ EN LLOCS DE RESPONSABILITAT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA : AP 1.7

ACCIÓ POSITIVA: Desenvolupar campanyes de lideratge i referents pertanyents al col·lectiu LGBTI+.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Es recomana que l'empresa desenvolupi campanyes de lideratge enfocades a persones LGBTI+, brindant oportunitats de desenvolupament professional, mentoria, i visibilitat per promoure la diversitat i la inclusió a tots els nivells jeràrquics de l'organització.

Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Comunicació Corporativa		
Coordina	Comunicació Corporativa		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa que garanteixin la comunicació al 100% de la plantilla		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Nombre de campanyes realitzades a l'any.		
Temporalització	Un cop l'any		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió núm.			




MESURES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

CODI D'ACCIÓ POSITIVA: AP 1.8			
ACCIÓ POSITIVA: Desenvolupar campanyes de conscienciació i sensibilització sobre la diversitat familiar.			
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:			
Desenvolupament de campanyes anuals, en coordinació amb el Departament de Comunicació, sobre diversitat de famílies, promovent un ambient inclusiu i respectuós en tots els aspectes de l'organització.			
Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Comunicació Corporativa		
Coordina	Comunicació Corporativa		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa que garanteixin la comunicació al 100% de la plantilla		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Nombre de campanyes realitzades a l'any.		
Temporalització	Un cop l'any		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió núm.			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA : AP 1.9

ACCIÓ POSITIVA: Creació d'un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI+.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

S'ha d'implantar un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI+ conforme exigeix l'art. 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI+.

El procediment de denúncia i resolució és fonamental perquè la política contra l'assetjament tingui èxit. Dos aspectes que s'han de recollir i clarificar són a qui i com s'ha de presentar la denúncia i quins són els drets i deures, tant de la presumpta víctima, com del presumpte assetjador/a durant la tramitació del procediment.

Es recomana que el procediment prevegi l'assignació d'una persona per oferir consell i assistència i participar en la resolució dels problemes tant en els procediments formals com informals.

El procediment ha de proporcionar al personal de l'empresa la seguretat que les seves queixes i al·legacions seran tractades amb total serietat, per la qual cosa es recomana que, a diferència dels procediments normals de tràmit de denúncies, aquestes no s'hagin de fer en primera instància a la persona superior immediata i es faci directament a la/les persona/es designada/des especialment per intervenir en els procediments d'assetjament.

Les investigacions s'han de fer amb total respecte per a totes les parts i ser independents i objectives. S'ha d'establir un límit temporal per a la investigació, per evitar un procés en excés dilatat i la impossibilitat d'acudir al sistema legal.

Persones destinatàries	Tota la plantilla
Persona/es responsable/s	Gestió Professionals/Agent designat/da
Coordina	Gestió Professionals/Agent designat/da
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l'acció
Comunicació	Canals habituals de l'empresa que garanteixin la comunicació al 100% de la plantilla
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Protocol de protecció al col·lectiu LGBTI



Temporalització	Primer semestre del primer any d'implantació		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió núm.			

CODI D'ACCIÓ POSITIVA : AP 1.10

ACCIÓ POSITIVA: Adequació de formularis i documents per al reflex de tots els models de família i totes les identitats de gènere.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Per garantir que no només els gèneres masculí i femení tradicionals són reconeguts i visibilitzats a l'empresa, es revisaran els formularis i documents en què es faci referència al gènere de la persona, per procurar allunyar-se del binarisme i permetre opcions "neutres".

Alhora, per garantir que no només la família tradicional és reconeguda i visibilitzada a l'empresa, sobretot pel que fa a les mesures de conciliació i coresponsabilitat, es revisaran aquells documents en què es faci referència a situacions familiars (estat civil, tutoria legal de menors, etc.) per garantir que no es forci l'elecció de models heterossexuals (marit/dona, pare/mare) i que es pugui comptar amb altres opcions (cònjuge/parella, mares, pares, progenitors, etc.) .

Persones destinatàries	Tota la plantilla		
Persona/es responsable/s	Direcció de l'Empresa		
Coordina	Agent designat/da		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de l'empresa		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Nombre de documents revisats - Nombre de modificacions realitzades		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Temporalització	Primer semestre del segon any d'implantació		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió núm.			

MESURES DE SEGUIMENT I RETROALIMENTACIÓ

CODI D'ACCIÓ POSITIVA : AP 1.11

ACCIÓ POSITIVA: Elaboració de memòria anual de seguiment de les mesures i d'avaluació a la finalització d'aquest.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

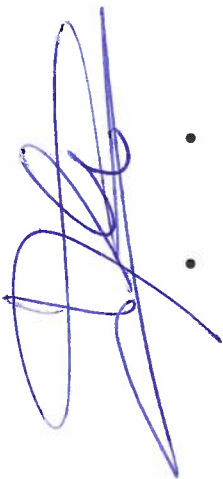
Es farà anualment la memòria de seguiment de les accions reflectides en aquest document, que permetrà conèixer els avenços aconseguits amb la implementació de les accions positives desenvolupades amb cada grup de mesures en relació amb els objectius establerts.

Persones destinatàries	Direcció		
Persona/es responsable/s	Comunicació Corporativa		
Coordina	Comunicació Corporativa		
Recursos materials	Els que siguin necessaris per executar l'acció		
Comunicació	Canals habituals de la comunicació.		
Indicadors (desagregats per sexe on sigui pertinent)	- Informes de seguiment elaborats anualment - Avenços detectats - Oportunitats de millora detectades		
Temporalització	Al final de cada any		
Control i seguiment	Agent designat/da		
Avaluació i seguiment			
Grau compliment indicadors	Alt	Mitjà	Baix
Resultats obtinguts			
Data realització			
Acta comissió núm.			

8. GLOSSARI DE TERMES

- **Sexe:** sistema de classificació dels éssers humans assignat segons el conjunt de característiques físiques, biològiques i corporals amb les quals naixem.
- **Gènere:** sistema de classificació dels éssers humans assignat segons comportaments, activitats i atribucions socialment construïts que una societat concreta considera propis de dones o d'homes. Característiques històriques, modificables que es van transformant amb i en el temps. Estableix la discriminació entre el "Femení" i el "Masculí".
- **Igualtat d'Oportunitats:** dret i principi que implica que tots els éssers humans han de tenir els mateixos drets i les mateixes oportunitats amb independència del sexe, cultura, religió... per aconseguir les mateixes condicions de vida a nivell personal i social.
- **Igualtat Formal:** es produeix quan les bases legals estableixen la igualtat de drets, però aquesta equiparació no es veu plasmada en la realitat. És una situació prèvia per desenvolupar la igualtat real.
- **Igualtat Real:** interposició de mesures necessàries perquè la igualtat sigui efectiva, remonent obstacles tant culturals com de qualsevol tipus que dificultin la seva consecució.
- **Prejudici:** judici de valor, opinions sobre una cosa que no es coneix o es coneix malament, en general desfavorable.
- **Estereotips:** creences, sense cap base científica, sobre quins haurien de ser atributs inherents a persones pertanyents a diferents col·lectius (trets, actituds o comportaments).
- **Discriminació directa:** situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que altres en situació anàloga o comparable per raó de les causes previstes en la Llei 15/2022.
- **Discriminació indirecta:** quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó de les causes previstes en la Llei 15/2022.
- **Assetjament discriminatori:** constitueix assetjament qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- **Discriminació o assetjament per associació:** quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes previstes a l'apartat primer de l'article 2 d'aquesta llei, és objecte d'un tracte discriminatori.
- **Discriminació o assetjament per error:** es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- **Rol de Gènere:** conjunt de papers, tasques i/o oficis i expectatives diferents que culturalment s'adjudiquen a dones i a homes. Són la causa/origen dels estereotips.
- **Estereotip de Gènere:** creences, sense cap base científica, sobre quins haurien de ser atributs personals de dones i homes (trets, actituds o comportaments clarament diferents per a cada gènere).
- **Sostre de vidre:** barrera invisible, descriu el moment concret en la carrera professional d'una dona, en la qual, en lloc de créixer per la seva preparació i experiència, s'estanca dins d'una estructura laboral, ofici o sector. Dificultat d'accés a llocs de responsabilitat.
- **Conciliació:** mantenir l'equilibri en les diferents dimensions de la vida per tal de millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball.
- **Corresponsabilitat:** compartir responsabilitat, assolint la implicació de les persones en el repartiment de responsabilitats domèstiques i familiars.



Signat Comissió Negociadora:

Representant Empresa



Representant Social



Barcelona, a 12 de Desembre de 2024