

PLA LGTBIAQ+ (2025-2029)



Abril 2025



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

PLA LGTBIAQ+ (2025-2029)

INSTITUT CATALÀ DE PALEONTOLOGIA MIQUEL CRUSAFONT



**Generalitat
de Catalunya**



Elaborat amb l'assessorament de:

EQUILATERA COOPERATIVA S.C.C.L.

INFO@EQUILATERA.COOP | WWW.EQUILATERA.COOP



© Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont 2025

Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont (ICP), Universitat Autònoma de Barcelona.
Edifici ICTA-ICP, c/ Columnes s/n, Campus de la UAB, 08193 Cerdanyola del Vallès, Barcelona.

ÍNDEX

ÍNDEX	1
1. INTRODUCCIÓ	2
2. OBJECTIUS DEL PLA	3
3. MESURES PLANIFICADES I EIXOS DEL PLA:	
3.1. Igualtat de tracte i no-discriminació	5
3.2. Accés a l'ocupació, classificació i promoció professional	5
3.3. Formació, sensibilització i llenguatge	9
3.4. Conciliació, permisos i beneficis socials	12
3.5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.....	14
4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL D'APLICACIÓ.....	17
5. PARTS SUBSCRIPTORES	17
6. MITJANS I RECURSOS PER DESPLEGAR EL PLA	18
7. CALENDARI DE TREBALL	20
8. BIBLIOGRAFIA RECOMANADA	21

1. INTRODUCCIÓ

Situar la igualtat de tracte i la no-discriminació com un dels pilars centrals d'una organització implica treballar a fons la cultura organitzativa. Això vol dir concretar els valors, les normatives i les guies comunes que defineixen i orienten els objectius generals. Per aquest motiu, és imprescindible promoure una cultura interna basada en valors de convivència respectuosa, que estableixi les bases per prevenir les violències LGTBIAQ+fòbiques i garanteixi la sensibilització i la formació contínues, tant del personal de plantilla com d'estudiants i altres persones presents en l'organització.

La visibilitat de les persones LGTBIAQ+¹ i la percepció de seguretat i comoditat que tenen són indicadors clau per entendre fins a quin punt un entorn laboral pot estar condicionat per biaixos, estereotips o formes de violència no sempre evidents. Segons un estudi realitzat pel BBVA, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI) i el Pacte Mundial de l'ONU Espanya (BBVA et al., 2023), el 17% de les persones LGTBI² no són visibles al seu lloc de feina, i el 22% només ho són amb algunes persones. Això significa que un 39% opta per no visibilitzar-se del tot, sovint com a estratègia per controlar la informació que comparteixen amb l'entorn i evitar, així, represàlies o "revelar" la seva pertinença al col·lectiu.

Viure la pròpia identitat, expressió o característica com quelcom que s'ha de "revelar" és un aspecte molt rellevant, ja que posa de manifest com el secret, la por a mostrar-se i la inseguretat poden formar part de la quotidianitat, també en l'àmbit laboral. En aquest sentit, cal tenir en compte el concepte d'"estrès de les minories" (Meyers, 2003) a l'hora d'analitzar i aplicar accions. Aquest concepte fa referència a com l'estigma social i l'estigma percebut poden generar nivells elevats—i sovint crònics—d'estrès en les persones del col·lectiu. El rebuig social, i la consciència que aquest existeix, creen una vivència complexa en què l'amenaça constant de violència o discriminació deteriora progressivament el benestar emocional.

L'Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont (ICP) és un centre CERCA (Centres de Recerca de Catalunya) establert com a fundació del sector públic, amb un Patronat constituït per la Generalitat de Catalunya i la Universitat Autònoma de Barcelona i la missió de dur a terme recerca, conservació i difusió en l'àmbit de la paleontologia de vertebrats i humana al més alt nivell internacional. La visió de l'ICP, pel que respecta a la cultura organitzativa, aspira a promoure espais de treball segurs i relacions laborals

¹ Acrònim emprat per a referir-se col·lectivament a les persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere, Intersexuals, Asexuals, Queer i qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere socialment marginada i oprimida.

² Quan se citi un estudi es farà referència al col·lectiu mitjançant la nomenclatura que s'utilitzi en aquest estudi.

basades en la llibertat i el respecte entre les persones. Per aquest motiu, l'ICP té una política de tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament i rebutja sense ambigüitats les conductes i les actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. En aquest sentit, les mesures contingudes en aquest Pla LGTBIAQ+ representen un pas endavant molt important per a la progressiva implantació de mesures per fomentar un entorn laboral segur i respectuós per a les persones d'aquest col·lectiu i prevenir-ne la discriminació.

2. OBJECTIUS DEL PLA

Un Pla d'Igualtat LGTBIAQ+ és, tal com recull el capítol 1 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre³, una eina a través de la qual es desplega un conjunt planificat de les mesures per garantir la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBIAQ+ en l'àmbit laboral. El decret estableix que es tracta del "desenvolupament reglamentari de l'obligació empresarial de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI (en endavant, 'mesures planificades'), establerta a l'article 15.1 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".

En coherència amb aquest marc normatiu, l'objectiu principal del present pla és definir i aplicar accions que permetin a l'ICP garantir la igualtat de drets i oportunitats de les persones LGTBIAQ+ dins de l'àmbit laboral, tot eliminant els obstacles que generen discriminació o desigualtat per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, o orientació sexual.

Els objectius específics d'aquest Pla LGTBIAQ+ s'emmarquen en el que preveu l'article 8.3 de l'esmentat Reial decret i recullen els principals àmbits d'actuació:

1. Establir normes, protocols i recomanacions que protegeixin els drets de les persones treballadores LGTBIAQ+ i expressin de manera clara el posicionament de l'organització en defensa d'aquests drets.
2. Garantir l'accés, la classificació i la promoció professional en condicions d'igualtat, mitjançant criteris objectius i transparents, així com recursos i eines que n'assegurin l'aplicació efectiva.

³ <https://www.boe.es/boe/dias/2024/10/09/pdfs/BOE-A-2024-20402.pdf>

3. Planificar i aplicar accions formatives i de sensibilització adreçades a tota la plantilla—inclouent-hi la Direcció i la Gerència—per promoure una cultura de convivència basada en el respecte i lliure de discriminació i violència.
4. Implantar i revisar periòdicament protocols de prevenció i actuació en casos de violència heteropatriarcal, amb l'objectiu de garantir un acompanyament adequat a les persones afectades, d'acord amb la legislació vigent.
5. Garantir l'accés als permisos i beneficis socials en condicions d'igualtat, evitant qualsevol forma de discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o per raó de sexe.

3. MESURES PLANIFICADES I EIXOS DEL PLA

A continuació, es presenten els eixos d'actuació establerts a l'Annex 1 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, mitjançant el qual es desplega el **conjunt planificat de les mesures** per garantir la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBIAQ+ en l'àmbit laboral. Els eixos s'estructuren de la manera següent:

1. Igualtat de tracte i no-discriminació.
2. Accés a l'ocupació, classificació i promoció professional (integrant els eixos 2 i 3 del Reial decret).
3. Formació, sensibilització i ús del llenguatge.
4. Conciliació, permisos i beneficis socials.
5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.

El Comitè de No-Discriminació (CND) de l'ICP serà l'òrgan responsable de vetllar pel desplegament efectiu d'aquests eixos, així com de coordinar el seguiment i l'avaluació del nivell d'implantació de les accions establertes en el marc del Pla. Aquesta tasca inclourà la revisió periòdica dels indicadors associats, la detecció de possibles mancances i la proposta d'ajustaments per garantir l'assoliment dels objectius de promoció de la igualtat i prevenció de qualsevol forma de discriminació per raó d'identitat, expressió de gènere o orientació sexual. A més, el CND coordinarà la col·laboració amb altres persones, equips o comitès necessaris per desenvolupar i impulsar algunes accions específiques del Pla, assegurant així un enfocament transversal i integrador.

3.1. Igualtat de tracte i no-discriminació

Avançar cap a la igualtat de tracte i la no-discriminació dins de l'àmbit laboral requereix una actuació decidida sobre la cultura organitzativa. Això implica definir i consolidar valors, normatives i criteris compartits que donin coherència a l'acció institucional i orientin el conjunt de l'equip humà cap a un entorn inclusiu i respectuós.

Per fer-ho possible, cal construir una visió col·lectiva d'un espai laboral inclusiu i antidiscriminatori, on s'integrin els valors, els objectius i el codi ètic de l'organització. Aquest procés passa per promoure activament una cultura de convivència basada en el respecte, que estableixi mecanismes de prevenció de qualsevol forma de violència LGTBIAQ+fòbica i fomenti la sensibilització i la formació continuada de tot el personal, incloent-hi l'equip directiu. El respecte pel col·lectiu LGTBIAQ+ s'ha d'emmarcar en una cultura organitzativa que valori totes les dimensions de les persones, assumint la diferència com un enriquiment i acceptant posicionaments i visions diverses de manera oberta i sense judicis. Aquesta mirada ha de traduir-se en unes relacions quotidianes basades en el respecte mutu, on totes les persones de l'organització se sentin reconegudes, escoltades i tractades amb dignitat en tot moment.

La visibilitat de les persones LGTBIAQ+ i la percepció que tenen de seguretat i benestar són indicadors fonamentals per detectar possibles biaixos, estereotips o de discriminació que poden romandre invisibilitzades dins l'organització.

Tal com estableix el Reial decret, els convenis col·lectius o acords d'empresa han d'incloure clàusules específiques sobre igualtat de tracte i no-discriminació, afavorint així un marc normatiu que impulsi la diversitat i avanci cap a l'erradicació de qualsevol forma de discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

L'objectiu general d'aquest eix és promoure un entorn laboral lliure de discriminació, com a part d'un procés de transformació estructural que consolidi la igualtat real i efectiva dins de l'ICP.

Per assolir aquest objectiu, es durà a terme la següent acció:

ACCIÓ 1. Codi de conducta de no-discriminació:

Àmbit: Igualtat de tracte i no-discriminació.

Objectiu específic: Establir unes normes de conducta que suposen principis de no-discriminació d'obligat compliment per a tot el personal.

Mesura proposada: Redacció i aprovació d'un codi de conducta que incorpori explícitament criteris i bones pràctiques per garantir el respecte als drets de les persones LGTBIAQ+, promovent un entorn laboral inclusiu i lliure de violències.

Periodicitat: 4rt trimestre de 2025.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Aprovació formal del codi de conducta (i/o annex específic LGTBIAQ+ si s'escau).
- Difusió del document a tot el personal.
- Incorporació del codi als processos d'acollida, formació i gestió interna.

3.2. Accés a l'ocupació, classificació i promoció professional

La gestió de persones i l'accés a l'ocupació són àmbits clau en qualsevol organització, ja que representen tant la porta d'entrada del personal com la base per al seu desenvolupament i permanència a llarg termini dins de l'entitat.

El procés de contractació constitueix el primer contacte de la persona candidata amb la cultura organitzativa i amb la manera de comunicar-se, relacionar-se i treballar de l'equip. És en aquest moment inicial quan es transmeten unes primeres expectatives de conducta i es valora l'adequació del perfil al lloc ofert.

Un element rellevant en aquest procés és la relació directa entre el compromís visible de l'organització amb la diversitat i la seva capacitat d'atraure i retenir talent. Segons dades de l'LGBT Business Climate Index (Out Leadership, 2022), el 77% de les persones del col·lectiu LGTBIAQ+ tenen en compte la reputació i la imatge d'inclusivitat de les empreses a l'hora de presentar-s'hi com a candidates. A més, un 36% descarta empreses que no compten amb polítiques explícites contra la diversofòbia⁴, i un 9% canvia de feina si l'ambient laboral no és respectuós o hi detecta situacions de violència ambiental.

En aquest sentit, i d'acord amb el que estableix el Reial decret 1026/2024, les organitzacions han de contribuir activament a eliminar estereotips i barreres en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIAQ+, especialment mitjançant la formació específica de les persones responsables dels processos de selecció.

D'altra banda, els convenis col·lectius i els acord interns han d'incloure criteris clars, objectius i verificables per a la classificació, promoció i ascens professional, amb l'objectiu de prevenir qualsevol forma de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

L'objectiu general d'aquest eix és garantir processos d'accés, classificació i promoció lliures de biaixos i discriminacions, tot assegurant la igualtat d'oportunitats per les persones LGTBIAQ+ al llarg de la seva trajectòria laboral dins de l'organització.

Per assolir aquest objectiu, es duran a terme les accions següents:

⁴ Aquest concepte és utilitzat en l'àmbit hispanoparlant per englobar les violències que es dirigeixen no només contra el col·lectiu LGTBIAQ+, sinó que té en compte altres categories com la racial, la classe social, o la capacitació física i/o mental. D'aquesta manera, s'engloba sota un mateix terme un conjunt de discursos que construeixen com a enemics determinats col·lectius que se surten de la norma cisheterosexual, blanca, burgesa i capacitada.

ACCIÓ 2. Selecció i Contractació de Personal:

Àmbit: Accés a l'ocupació, classificació i promoció professional.

Objectiu específic: Establir criteris específics per als processos de contractació, així com recomanacions que permetin abordar la selecció i la contractació de personal sense biaixos ni prejudicis discriminatoris.

Mesura proposada: Aquesta acció es desplegarà en dues fases complementàries:

1. Formacions específiques adreçades a les persones implicades en la selecció de personal, centrades en el reconeixement i la gestió dels biaixos inconscients en la selecció i la contractació de personal LGTBIAQ+.
2. Redacció d'un Protocol de Selecció i Contractació de Personal que incorpori: (a) Identificació dels principals biaixos a tenir en compte en els processos de selecció amb perspectiva interseccional; i (b) Recomanacions específiques per al personal de recursos humans.

Periodicitat:

1. Formacions: Biennals a partir del 2n trimestre de 2026.
2. Protocol de Selecció i Contractació de Personal: 2n trimestre de 2026.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Inclusió efectiva dels criteris al protocol.
- Nombre de persones participants a les formacions.

ACCIÓ 3. Protocol d'Acompanyament a Persones Trans:

Àmbit: Accés a l'ocupació, classificació i promoció professional.

Objectiu específic: Garantir la igualtat d'oportunitats de les persones trans en l'àmbit laboral, assegurant un entorn respectuós i lliure de discriminació al llarg de qualsevol procés de transició.

Mesura proposada: Creació i implementació d'un Protocol d'Acompanyament a Persones Trans que inicien, es troben en algun tipus de procés de transició o ja han transicionat, amb l'objectiu d'oferir suport, protecció i adaptacions específiques que donin resposta a la seva situació de vulnerabilitat social i laboral. El protocol inclourà:

1. Reconeixement i ús del nom i els pronoms escollits per la persona trans en totes les comunicacions, tant orals com escrites.
2. Adaptació d'horaris i permisos laborals per facilitar l'assistència a consultes mèdiques, tràmits administratius o altres necessitats derivades de la transició.
3. Actualització dels documents, incloent-hi les dades i referències al portal de persones treballadores, les llistes de correu i l'adreça de correu electrònic corporatiu.

4. Incorporació del camp “nom sentit” en formularis o documents institucionals que recullin informació personal.
5. Acompanyament actiu per part de l’organització, amb mesures de suport orientades a garantir el benestar i la integració de la persona trans dins del seu entorn laboral, que poden incloure, entre d’altres, l’assignació d’una persona referent o mentor/a, el suport en la tramitació administrativa interna i la sensibilització de l’equip proper.

Periodicitat: 3r trimestre de 2026.

Indicadors de seguiment y avaluació:

- Aprovació i aplicació efectiva del protocol.
- Nombre de persones que s’acullen al protocol.
- Nombre de sol·licituds de permisos vinculats a processos de transició.
- Nombre de sol·licituds de canvi de dades corporatives (nom, adreça de correu electrònic, etc.).
- Valoració de les persones usuàries del protocol.

ACCIÓ 4. Inclusió de continguts sobre la no-discriminació de les persones LGTBIAQ+ al

Manual de Benvinguda:

Àmbit: Accés a l’ocupació, classificació i promoció professional.

Objectiu específic: Visibilitzar el compromís de l’organització amb els drets de les persones LGTBIAQ+ i amb la no-discriminació des del primer moment de vinculació laboral.

Mesura proposada: Inclusió en el Manual de Benvinguda de continguts específics sobre la diversitat sexoafectiva i de gènere, així com de bones pràctiques per garantir un entorn inclusiu.

Descripció: S’incorporaran al Manual de Benvinguda elements de sensibilització orientats a prevenir la discriminació per raó d’orientació sexual, identitat o expressió de gènere. A tall d’exemple, es pot incloure, entre d’altres, un paràgraf sobre bones pràctiques que inclogui l’ús correcte del llenguatge i dels pronoms, recomanacions per evitar l’ús d’expressions discriminatòries, fer referència als protocols existents (com el d’assetjament o el d’acompanyament a persones trans) i informació sobre recursos i canals disponibles per a consultes o incidències.

Periodicitat: 4rt trimestre de 2026.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Incorporació efectiva dels continguts LGTBIAQ+ al manual.

3.3. Formació, sensibilització i llenguatge

La formació i la sensibilització són eines fonamentals per promoure una cultura organitzativa inclusiva, respectuosa i lliure de discriminació envers la diversitat sexoafectiva i de gènere. Aquestes accions poden incloure jornades, xerrades, tallers i altres activitats orientades a informar, reflexionar i educar sobre les realitats i experiències del col·lectiu LGTBIAQ+, fomentant el diàleg, la corresponsabilitat i un millor clima laboral.

La formació contínua del personal és clau, no només per mantenir les competències actualitzades, sinó també per trencar estereotips i prejudicis que poden afectar negativament la convivència, la salut relacional i la productivitat. Un entorn laboral inclusiu no només garanteix el dret de totes les persones a expressar-se lliurement segons la seva identitat, orientació o expressió de gènere, sinó que també millora el benestar emocional, afavoreix la retenció del talent i contribueix a l'eficiència i cohesió organitzativa.

Aquestes accions formatives han de fer-se extensives a tota la plantilla, incloses les persones amb responsabilitats directives, i han de generar espais de reflexió compartida. Tenen l'objectiu d'ampliar el coneixement sobre les vivències i vulnerabilitats específiques del col·lectiu LGTBIAQ+, reforçant una cultura de respecte, implicació i compromís col·lectiu.

D'altra banda, el llenguatge és una eina clau en la construcció d'entorns laborals equitatius. L'ús d'un llenguatge inclusiu, respectuós i lliure de judicis o estereotips és fonamental per assegurar una comunicació no discriminatòria. Adoptar un llenguatge que reconegui les diverses identitats i expressions de gènere reforça el compromís institucional amb la igualtat i estableix un model de conducta clar per a totes les persones que formen part de l'organització.

D'acord amb el que estableix la normativa vigent, les accions formatives hauran d'incloure, com a mínim:

- Coneixement i difusió de les mesures previstes en aquest Pla LGTBIAQ+ i dels continguts rellevants recollits en el futur conveni col·lectiu o acords interns.
- Definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere, tal com estableix 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 del protocol d'acompanyament a les persones trans, quan existeixi, i del seu funcionament en l'àmbit laboral.

- Coneixement i aplicació del protocol de prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament o violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.

L'objectiu general d'aquest eix és eliminar el llenguatge binari i androcèntric, i incorporar plenament les realitats LGTBIAQ+ en la comunicació interna i externa, així com en la formació de tot el personal.

Per assolir aquests objectius, es proposen les accions següents:

ACCIÓ 5. Formacions contra la LGTBIAQ+fòbia:

Àmbit: Formació, sensibilització i llenguatge.

Objectiu específic: Contribuir a l'eliminació de mites, prejudicis i estereotips que sustenten la discriminació envers les persones LGTBIAQ+, promovent una cultura organitzativa basada en el respecte i la inclusió.

Mesura proposada: Disseny i implementació d'un programa formatiu biennal adreçat a tot el personal, que inclogui xerrades, tallers i sessions de sensibilització centrades en:

1. El reconeixement i desmuntatge de mites i prejudicis LGTBIAQ+fòbics.
2. La comprensió de conceptes bàsics sobre diversitat sexoafectiva i de gènere.
3. La promoció de bones pràctiques i eines per actuar davant conductes discriminatòries.

Periodicitat: Biennal a partir del 4rt trimestre de 2026.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Relació de formacions realitzades, amb indicació de títol, contingut i durada.
- Nombre de persones assistents per gènere, edició i per perfil professional.
- Valoració qualitativa de les sessions (a través d'enquestes o formularis de retorn).

ACCIÓ 6. Incorporació del llenguatge inclusiu en la documentació:

Àmbit: Formació, sensibilització i llenguatge.

Objectiu específic: Garantir l'ús d'un llenguatge respectuós, inclusiu i adequat a la diversitat sexoafectiva, de gènere i familiar en tota la comunicació de l'ICP.

Mesura proposada: Realització d'una revisió sistemàtica del llenguatge escrit, gràfic i visual utilitzat en la nova documentació corporativa, així com en els textos de comunicacions oficials (correus de direcció, gerència, etc.), tant interns com externs, amb l'objectiu de:

1. Detectar i eliminar expressions sexistes, binàries o basades en el "masculí genèric".

2. Incorporar un llenguatge no discriminatori, inclusiu i representatiu de les diverses realitats de les persones LGTBIAQ+.
3. Adaptar els continguts per reflectir la diversitat de models familiars, identitats i experiències de gènere.

Periodicitat: A partir del 3r trimestre de 2025, acció continuada a mesura que es generin nous documents.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Nombre i tipus de documents revisats (formularis, manuals, protocols, reglaments, correus electrònics, i altres documents institucionals)

ACCIÓ 7. Formació en prevenció d'assetjament LGTBIAQA+fòbic:

Àmbit: Formació, sensibilització i llenguatge.

Objectiu: Prevenir situacions d'assetjament, violència o discriminació envers persones LGTBIAQ+ a l'entorn laboral, dotant el personal de recursos per identificar-les i intervenir-hi adequadament.

Mesura proposada: Disseny i implantació de formacions específiques centrades en la prevenció, detecció i gestió d'assetjaments per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals. Aquestes sessions:

1. Seran impartides per professionals amb formació especialitzada en l'àmbit de la diversitat LGTBIAQ+ i la intervenció en situacions de discriminació.
2. Es procurarà que les persones formadores pertanyin o representin diferents realitats del col·lectiu, com a criteri de coherència i representació.
3. Inclouran continguts teòrics i pràctics, així com l'anàlisi de casos, normativa vigent i protocols d'actuació.

Periodicitat: Biennal a partir del 4rt trimestre de 2026.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Registre de títols, continguts i durada de cada edició de la formació.
- Nombre de persones assistents, desglossades per categoria professional.
- Avaluació qualitativa de les formacions per part de les persones assistents mitjançant formularis de valoració.

ACCIÓ 8. Difusió de material de sensibilització:

Àmbit: Formació, sensibilització y llenguatge.

Objectiu : Visibilitzar el compromís institucional amb els drets del col·lectiu LGTBIAQ+ i consolidar una cultura corporativa clara, cohesionada i proactiva en matèria d'inclusió i no-discriminació.

Mesura proposada: Elaboració i difusió de materials de sensibilització accessibles a tota la plantilla. Aquests materials inclouran:

1. Llistes de recursos i recomanacions (guies, articles, vídeos, documentals, testimonis, bones pràctiques, etc.).
2. Continguts que valorin la diversitat cultural i les diverses experiències de les persones LGTBIAQ+ a escala global, tenint en compte l'entorn internacional de la recerca.
3. Possibilitat d'incloure testimonis voluntaris de persones treballadores de l'ICP o d'altres centres CERCA, així com referents del món científic o social que aportin models positius d'inclusió i lideratge divers.
4. Enviament de comunicacions institucionals amb motiu de dates clau per als drets LGTBIAQ+ (com el 28 de juny, Dia de l'Orgull, entre d'altres), de la mateixa manera que ja es fa amb motiu del 8M o del 25N.

Els materials es difondran a través dels canals habituals de comunicació interna (butlletí, correu electrònic, etc.) i estaran disponibles de manera permanent i actualitzable.

Periodicitat: Acció de caràcter continuat, amb actualitzacions periòdiques (mínim anuals) del contingut.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Nombre de recursos compartits.
- Avaluació mitjançant enquestes de clima laboral anonimitzades, repetides de manera periòdica, per valorar: (a) La percepció global sobre el compromís institucional amb els drets del col·lectiu; (b) L'evolució de la sensació de seguretat, benestar i inclusió de les persones LGTBIAQ+; i (c) en la mesura que sigui possible, comparativa agregada amb indicadors d'altres centres del sistema CERCA, per detectar bones pràctiques compartibles i àrees de millora.

3.4. Conciliació, permisos i beneficis socials

La garantia d'igualtat de tracte i no-discriminació s'ha d'aplicar també a l'àmbit de la conciliació de la vida laboral i personal, així com en l'accés als permisos i beneficis socials. Això implica reconèixer les necessitats específiques del col·lectiu LGTBIAQ+ i assegurar-ne un accés equitatiu, sense exclusions ni invisibilitzacions per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o model familiar.

Aquest compromís no suposa cap tracte de favor, sinó un reequilibri just en un sistema que sovint parteix d'una normativa i pràctica heteronormativa, que no contempla la diversitat afectiva, familiar i identitària existent. Es tracta de garantir a tothom el mateix gaudi efectiu dels drets i d'assegurar que els marcs organitzatius no generin desigualtats per omissió o desconeixement.

Segons l'estudi de BBVA et al. (2023), moltes persones LGTBIAQ+ renuncien a exercir

drets laborals—com els permisos per matrimoni o parella de fet, adopció, processos de canvi de nom o accés a beneficis sanitaris—per por a visibilitzar-se en entorns que perceben com a poc segurs, i indica la necessitat d'informar adequadament sobre els permisos disponibles i els procediments per accedir-hi. Aquest fenomen posa de manifest la importància de generar climes laborals segurs i inclusius.

En aquest sentit, la formació i la sensibilització tenen un impacte directe en la millora de la confiança de les persones treballadores i en la capacitat de les organitzacions d'aplicar els drets sense biaixos.

El futur conveni col·lectiu i els acords interns han d'incloure de forma explícita les realitats familiars diverses, reconeixent els drets de les parelles i cònjuges LGTBIAQ+ i assegurant-ne l'accés als permisos, beneficis i prestacions en igualtat de condicions amb la resta del personal.

L'objectiu general d'aquest eix és superar la visió heteronormativa i androcèntrica de la conciliació, integrant plenament la diversitat sexoafectiva, de gènere i familiar en les polítiques i pràctiques laborals de l'organització.

Per assolir aquest objectiu, es proposa la següent acció:

ACCIÓ 9. Adaptació de permisos i beneficis socials:

Àmbit: Conciliació, permisos i beneficis socials.

Objectiu: Garantir que totes les persones treballadores puguin accedir, en igualtat de condicions, als permisos i beneficis socials, sense discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, ni pel model familiar.

Mesura proposada: Revisió i, si escau, adaptació de la política de conciliació i dels beneficis socials per assegurar que:

1. Tots els nuclis de convivència LGTBIAQ+ (incloent-hi parelles de fet, famílies homoparentals o altres models familiars) tinguin accés garantit als drets existents, en condicions d'igualtat amb la resta de personal.
2. La documentació corporativa relacionada amb permisos (maternitat o paternitat, casaments, adopcions, processos de trànsit de gènere, etc.) sigui revisada per incorporar una perspectiva inclusiva i no discriminatòria.
3. S'estableixin criteris clars i explícits que evitin qualsevol aplicació desigual o interpretació excoent

Aquesta acció pot incloure la redacció o modificació de textos interns, formularis i procediments, així com la inclusió de casos pràctics en les accions formatives.

Periodicitat: Revisió anual, 1t trimestre de cada any es revisarà l'any anterior.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Relació detallada de permisos i beneficis adaptats amb perspectiva LGTBIAQ+.

- Nombre de persones que s'han acollit a algun dels permisos o beneficis socials revisats.

3.5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

La creació d'entorns laborals segurs i inclusius requereix reconèixer i erradicar totes les formes de violència LGTBIAQ+, enteses com actituds, comportaments i discursos discriminatoris dirigits a persones del col·lectiu, sovint arrelats en una cultura que rebutja o invisibilitza la diversitat sexual, de gènere i afectiva.

Aquestes violències tenen una dimensió estructural i sistèmica: són apreses, normalitzades i reproduïdes per la societat en conjunt, i per tant també poden emergir o mantenir-se dins dels espais laborals. Es basen en la imposició de la cisheterosexualitat com a model normatiu, excloent i menystenint altres realitats identitàries i experiències de vida.

Per prevenir i intervenir adequadament, cal conèixer les principals tipologies de violència, que poden expressar-se de manera individual, col·lectiva o institucional⁵:

- **Física:** Agressions com cops, empentes o altres formes de contacte violent motivades per l'LGBTBIAQ+fòbia.
- **Sexual:** Conductes no consentides que vulneren la llibertat i la integritat sexual, com insinuacions, tocaments o agressions sexuals.
- **Econòmica:** Formes de control o pressió que obliguen la persona a tolerar situacions de violència, o a ocultar la seva identitat o orientació per por de perdre estabilitat econòmica o laboral.
- **Psicoemocional:** Menyspreus, insults, culpabilització, silencis, invisibilització o actituds que generen por, inseguretat o baixa autoestima i que afecten la salut emocional de les persones.
- **Ambiental:** Actituds o comportaments sostinguts en el temps que generen un clima hostil o excloent, com comentaris, bromes, mirades o exclusions reiterades.
- **Digital:** formes d'assetjament a través de canals electrònics (correu, xarxes socials, missatgeria), incloent-hi la difusió de continguts privats, insults o amenaces.

Entendre la pluralitat d'aquestes formes de violència és essencial per trencar-ne la normalització i implantar mesures de prevenció i resposta eficaces. Segons un estudi de la UGT (Abad & Gutiérrez, 2020), un 42% de les persones LGTBIAQ+ afirmen haver patit violència verbal a la feina, ja sigui com a víctimes directes o com a testimonis. A més,

⁵ Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

sovint els comentaris o actituds discriminatoris provenen de figures d'autoritat, fet que n'agreuja l'impacte i en dificulta la denúncia i la reparació.

L'ICP té previst aprovar el "Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral".

Aquest document serà una eina clau per consolidar entorns laborals segurs, respectuosos i lliures de violències, i reforçarà el compromís institucional amb la igualtat, la diversitat i els drets fonamentals de totes les persones.

El protocol inclourà els següents apartats:

1. Justificació i posicionament institucional davant les violències per LGTBIAQ+fòbia.
2. Àmbit d'aplicació, especificant a qui s'adreça i en quins contextos es pot activar.
3. Marc normatiu i conceptual, basat en la legislació vigent.
4. Política preventiva i de detecció, amb accions per evitar l'aparició de situacions de risc.
5. Principis rectors i garanties de procediment, en coherència amb l'Annex II del Reial decret 1026/2024.
6. Rols i responsabilitats definides de forma clara per a totes les parts implicades.
7. Canal de denúncia específic, segur, confidencial i accessible per a qualsevol membre de l'organització.
8. Procediment d'assessorament i d'investigació interna, amb terminis, fases i criteris d'actuació detallats.
9. Temporalitat definida per a cada fase del procés i per a la revisió periòdica del protocol.
10. Mesures de protecció, intervenció i reparació, inclòs l'acompanyament a les persones afectades i el seguiment de cada cas.

Aquest protocol esdevindrà una eina fonamental per garantir entorns laborals segurs, lliures de violències i realment compromesos amb la diversitat. L'aplicació ha de permetre detectar situacions de risc, intervenir de manera eficaç i generar un entorn de confiança per a totes les persones treballadores, especialment per a aquelles que formen part del col·lectiu LGTBIAQ+.

En coherència amb aquests objectius, es proposen les accions següents:

ACCIÓ 10. Enquesta de benestar LGTBIAQ+:

Àmbit: Entorns laborals diversos, segurs inclusivament i règim disciplinari.

Objectiu: Disposar d'eines d'anàlisi rigoroses que permetin planificar intervencions eficaces i avaluar l'estat general del benestar del col·lectiu LGTBIAQ+ a l'entorn laboral.

Mesura proposada: Es realitzarà una enquesta anònima biennal per analitzar la percepció de tota la plantilla sobre el benestar, seguretat i confiança de les persones del col·lectiu en l'àmbit laboral. Aquesta enquesta pot incloure, entre d'altres, preguntes específiques sobre experiències relacionades amb aspectes clau, com ara la sensació d'acollida per part de les persones del centre i dels càrrecs superiors i situacions que hagin pogut generar incomoditat. També es pot complementar aquesta enquesta amb una avaluació qualitativa voluntària i anònima que permeti recollir la satisfacció i la facilitat d'accés als permisos i beneficis socials entre les persones LGTBIAQ+.

Periodicitat: Biennal a partir del 2n trimestre de 2026.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Nombre de participants a les enquestes.
- Comparació de resultats entre el col·lectiu LGTBIAQ+ i la resta de la plantilla.
- Elaboració d'un informe de resultats i propostes de millora a partir de les dades obtingudes.

ACCIÓ 11. Difusió del "Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral":

Àmbit: Entorns laborals diversos, segurs i inclusius / Règim disciplinari.

Objectiu: Garantir que tot el personal coneix el protocol i sap com actuar davant possibles situacions de violència o discriminació.

Mesura proposada:

1. Difusió del protocol pels canals habituals de l'ICP.
2. Informar tota la plantilla sobre les diferents tipologies de violències, les mesures de prevenció, les persones de referència i els procediments de queixa i denúncia a dur a terme.

Periodicitat: Acció continuada a partir del 4rt trimestre de 2025.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Nombre de formacions realitzades, amb dades sobre continguts, durada i participació (desagregada per sexe i identitat de gènere).
- Nombre d'accions de difusió i canals utilitzats.

ACCIÓ 12. Bústies de propostes i suggeriments:

Àmbit: Entorns laborals diversos, segurs inclusivament i règim disciplinari.

Objectiu: Oferir un espai segur i anònim per proposar millores, suggerir activitats o traslladar inquietuds relacionades amb la diversitat i el benestar LGTBIAQ+.

Mesura proposada: Creació d'una bústia anònima, física i digital, gestionada amb criteris de confidencialitat, on es puguin fer arribar idees, recomanacions o demandes específiques.

L'equip responsable revisarà les aportacions i les traslladarà, si escau, a les comissions pertinents.

Periodicitat: Continuada a partir del 2n trimestre de 2026.

Indicadors de seguiment i avaluació:

- Nombre de propostes rebudes anualment.
- Elaboració d'un informe anual amb les principals demandes i les respostes o mesures adoptades.

4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL D'APLICACIÓ

El present Pla LGTBIAQ+ s'aplicarà a tota la plantilla de l'ICP, inclòs el personal directiu, i a tots els centres i espais de treball del centre:

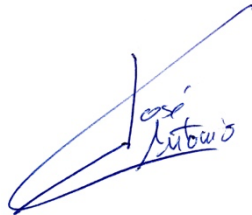
- Centre/espai treball 1: Museu de Sabadell – C/ Escola Industrial, 23 08201 Sabadell
- Centre/espai treball 2: Edifici Z – C/ de les Columnes s/n 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallés)
- Centre/espai treball 3: Museu de la Conca Dellà, C/ del Museu 4, Isona (Pallars Jussà), a Dinosfera, C/ Xavier Marot s/n Coll de Nargó (Alt Urgell)

Aquest Pla serà vigent des de la seva aprovació, el 9 d'abril de 2025, fins al 31 de desembre de 2029. No obstant això, podrà ser revisat i modificat abans de la finalització d'aquest termini si la normativa legal així ho requereix o si es detecten deficiències que la comissió negociadora consideri necessàries d'abordar amb caràcter urgent.

5. PARTS SUBSCRIPTORES

El present pla ha estat pactat en data 9 d'abril de 2025 per una Comissió Negociadora integrada per la Representació Legal de les Persones Treballadores, la Direcció i la

Gerència de l'ICP, i elaborat amb l'assessorament extern de la consultoria Equilàtera, especialitzada en temes de gènere i igualtat. I perquè així consti, signat:



Jose Antonio Fuentes



David M. Alba:



Josep M. Robles



Xènia Aymerich

6. MITJANS I RECURSOS PER DESPLEGAR EL PLA

Per al desplegament de les mesures previstes en aquest Pla, es preveu una dotació econòmica orientativa d'entre 5.000 i 6.000 € anuals, que podrà ajustar-se en funció de les necessitats específiques de cada exercici i dels recursos disponibles. Aquesta dotació es destinarà principalment a:

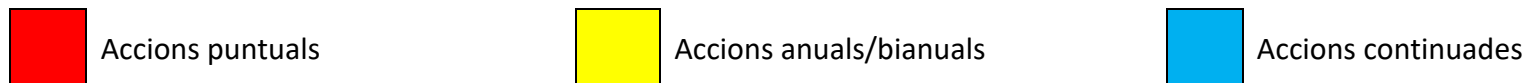
- L'ampliació del pla de formació interna amb continguts específics sobre diversitat sexual i de gènere (aproximadament 3.000 €).
- El reforç de les accions de comunicació i sensibilització, incloent-hi materials de difusió en diversos suports (web, cartells, etc.), amb una previsió inicial de 1.000 €.
- La col·laboració amb professionals externs especialitzats (com Equilàtera, PRISMA o similars), en cas que sigui necessari complementar les capacitats internes per desenvolupar activitats de formació, assessorament o dinamització (fins a 1.000 €).

Les activitats de formació i sensibilització es duran a terme preferentment en espais propis del l'edifici ICTA-ICP, amb l'objectiu de minimitzar els costos logístics i aprofitar

els recursos disponibles (aules amb il·luminació i equipaments adequats, sense increments de despesa significatius).

A més, per garantir una implementació transversal i efectiva del Pla, es fomentarà la participació activa de diferents perfils professionals de l'ICP (personal investigador, tècnic, administratiu, RLPT, etc.), així com el reforç del Comitè de No-Discriminació (CND). El compromís col·lectiu i la corresponsabilitat seran claus per evitar la sobrecàrrega continuada de determinats membres i assegurar un desplegament sostenible i equitatiu de les accions previstes.

7. CALENDARI DE TREBALL



ACCIONS	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1. Codi de conducta de no-discriminació				■												
2. Selecció i contractació de personal						■			■	■	■	■	■	■	■	■
3. Protocol d'Acompanyament a Persones Trans									■							
4. Inclusió de continguts sobre la no-discriminació de les persones LGTBIAQ+ al Manual de Benvinguda												■				
5. Formacions contra la LGTBIAQ+fòbia												■				■
6. Incorporació del llenguatge inclusiu en la documentació									■	■	■	■	■	■	■	■
7. Formació en prevenció d'assetjament LGTBIAQ+ fòbic												■				■
8. Difusió de material de sensibilització									■	■	■	■	■	■	■	■
9. Adaptació de permisos i beneficis socials																■
10. Enquesta de benestar LGTBIAQ+																■
11. Difusió del Protocol contra l'Assetjament LGTBIAQ+fòbic																■
12. Bústies de propostes i suggeriments																■

8. BIBLIOGRAFIA RECOMANADA

- Abad, T., & Gutiérrez, M.G. (2020). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*. UGT, Área Confederal LGTBI, Madrid. https://www.ugt.es/sites/default/files/resumen_ejecutivo1.pdf
- BBVA, REDI, & Pacto Mundial de la ONU España. (2023). *Gestión de la diversidad LGBT+ en España: Análisis de las acciones corporativas y su impacto en la inclusión de las personas LGBT+ en el contexto laboral*. <https://www.redi-lgbti.org/wp-content/uploads/2024/01/La-Gestion-de-la-DI-LGBTI-en-Espana-2023-Informe-Completo.pdf>
- Lloren, A., & Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Resesarch and Social Policy*, 14, 289–299. <https://doi.org/10.1007/s13178-016-0253-x>
- Mara, L.C., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2021). Strategies for coping with LGBT discrimination at work: A systematic literature review. *Sexuality Resesarch and Social Policy*, 18, 339–354. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00462-w>
- Muñoz, Ó. (2019). *La diversidad LGBT en el contexto laboral de España*. <https://mpatika.com/wp-content/uploads/2019/05/La-Diversidad-LGBT-en-el-Contexto-Laboral-en-Espan%CC%83a.pdf>
- Pichardo, J.I., Alonso, M., Puche, L., & Muñoz, Ó. (2019). *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. https://www.ilunion.com/sites/default/files/publicaciones-archivos/2020_guia_adim.pdf
- Out Leadership (2022). 2022 State LGBTQ+ Business Climate Index. https://outleadership.com/wp-content/uploads/2022/09/2022_StateClimateIndex_Digital_Final.pdf