

Pla LGTBI

Conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI.

Fundació i2CAT

Communications Office / Àrea de Comunicació

i2CAT Foundation

The Internet Research Centre
C/ Gran Capità 2-4, Edifici Nexus I
2a planta, 08034 Barcelona



Contingut

1. Dades Generals.....	2
1.1. Perfil d'Entitat.....	3
1.2. Centres de Treball.....	3
1.3. Missió i Visió	3
2. Marc Legal.....	3
3. Compromís de la Direcció i Objectius Generals	4
4. Comissió Negociadora i Seguiment.....	4
4.1. Comissió Negociadora	4
5. Comissió de Seguiment.....	5
6. Durada del Pla LGTBI	5
7. Diagnòstic i Resultat:	5
8. Planificació i Objectius:.....	11
8.1. Objectius específics:.....	11
9. Temporalització del Pla LGTBI:.....	13
10. Annexos:.....	14

1. Dades Generals

Raó Social:

Fundació privada i2CAT,
Internet i Innovació Digital a Catalunya

CIF:

G63262570

Domicili

Gran Capità 2-4, Edifici Nexus I,
2ª Planta, despatx 203
08034 Barcelona

Telèfon

93 553 25 10

Web

www.i2cat.net

1.1. Perfil d'Entitat

El centre de recerca i2CAT impulsa solucions digitals avançades a través de la recerca aplicada i la innovació. El centre compta amb un recorregut de més de 20 anys d'especialització multitecnològica en els àmbits 5G/6G, intel·ligència artificial, internet de les coses, ciberseguretat, blockchain, comunicacions espacials i tecnologies immersives, interactives i de la societat digital. Amb un enfocament en la transferència de coneixement, i2CAT genera un impacte real en l'economia i millora la vida de les persones connectant administració pública, empresa privada, comunitat científica i ciutadania. i2CAT forma part de la xarxa de centres CERCA i està acreditat pel segell TECNIO.

1.2. Centres de Treball

i2CAT disposa de personal i infraestructura distribuïda en un centre de treball:

1. Edifici Nexus I (Campus Nord de la UPC - Barcelona)
2. Oficina en Co-Working Neàpolis de Vilanova i la Geltrú

1.3. Missió i Visió

La missió de la Fundació i2CAT és contribuir en la definició i la vertebració d'un sistema universal d'innovació digital per convertir Catalunya en una societat digital avançada des d'una perspectiva europea, impulsant:

- La generació de coneixement d'excel·lència orientat a resoldre els reptes de les empreses, de la ciutadania i de l'administració pública (mission-driven research), posant en valor el talent del personal investigador locals i internacionals.
- La col·laboració i l'establiment de sinèrgies amb altres agents de l'ecosistema local de recerca i d'innovació digital per co-desenvolupar solucions i productes que generin un impacte transformador.
- L'apoderament digital de la ciutadania a través de la innovació social digital, oberta, participativa i amb capilaritat territorial.
- El lideratge d'iniciatives pioneres i tractors que permetin incrementar la projecció i la visibilitat internacional de Catalunya com un país digital i innovador.

2. Marc Legal

D'acord amb 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 LGBTI i del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses, totes les organitzacions de més de 50 persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt de mesures i recursos planificats per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.

Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores.

Pel que respecta a la resta de la normativa rellevant als efectes, és necessari tenir en compte el Reial decret 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, així com el Conveni Col·lectiu aplicable a i2CAT, que és el Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya. Així mateix, la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i l'Estratègia de la Unió Europea per a la Igualtat de les persones LGTBIQ 2020-2025, prohibeixen cap tipus de discriminació per motius d'orientació sexual.

3. Compromís de la Direcció i Objectius Generals

L'objectiu directe i principal del projecte és assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la no discriminació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral. Així mateix, la Direcció és conscient que afavorir la igualtat, la inclusió i la diversitat té una incidència positiva en la motivació de la plantilla, el clima laboral, la retenció de talent, la disminució de l'absentisme i l'aprofitament del talent. Com a conseqüència, implantar un pla destinat a erradicar qualsevol tipus de discriminació entre aquests col·lectius es planteja com un repte necessari, que contribuirà a crear un entorn laboral més equitatiu, respectuós i productiu per a tothom.

4. Comissió Negociadora i Seguiment

4.1. Comissió Negociadora

En la creació del present Pla LGTBI la Comissió Negociadora va quedar conformada pels següents membres.

En representació de l'organització per:

- Sr. Joan Manel Martín Almansa, en qualitat de Director Executiu de la Fundació i2CAT.
- Sr. Roger-Wolf Onnen Grima, en qualitat de Director de People&Talent de la Fundació i2CAT.
- Sra. Ainhoa Ayastuy Bermejo, en qualitat de Tècnica de People&Talent de la Fundació i2CAT.

En representació de la part social:

- Alba García Valdés, en qualitat de membre del Comitè d'Empresa de la Fundació i2CAT.
- Isaac Fraile Vila, en qualitat de membre del Comitè d'Empresa de la Fundació i2CAT.
- Karla Andrea Trejo, en qualitat de membre del Comitè d'Empresa de la Fundació i2CAT.

5. Comissió de Seguiment

La Comissió Negociadora va acordar que els/les membres que formen part de la Comissió d'Igualtat de l'organització i que van participar del procés de negociació del Pla LGTBI, constituïran la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran les següents:

1. Supervisar i vetllar pel correcte compliment del Pla.
2. Coordinar l'aplicació de les mesures.
3. Participar o assumir la implementació d'algunes de les mesures.
4. Reunir-se, com a mínim, amb periodicitat semestral per a efectuar el seguiment del Pla, verificar el grau d'avanç i prendre les mesures correctores que corresponguin.
5. Aixecar acta de totes les reunions, amb informació de les decisions preses. Aquestes actes estaran a disposició de qualsevol treballador/a que les sol·liciti, exceptuant les actes o informes que puguin incloure informació sensible. A títol d'exemple, però sense caràcter limitatiu, actes o informes que tractin casos d'assetjament o on la intimitat d'una persona treballadora pugui quedar compromesa.
6. Realitzar la comunicació del Pla, de les mesures implantades i dels resultats obtinguts a la resta de la plantilla.
7. Formar i informar la plantilla sobre els seus drets i obligacions.
8. Al final de cada any natural, elaborar un informe anual que resumeixi les accions desenvolupades.
9. Al final de la durada establerta per al Pla LGTBI, realitzar una valoració global d'aquest.
10. Al final de la durada establerta per al Pla d'Igualtat i tenint en compte la valoració global d'aquest, l'adopció d'un nou acord adaptat a la nova situació.

6. Durada del Pla LGTBI

Aquest Pla LGTBI ha estat aprovat per la Comissió de Negociació el 10/03/2025 i tindrà una vigència de 4 anys, iniciant-se en la data d'aprovació formal del mateix.

7. Diagnòstic i Resultat:

Per l'elaboració del present Pla LGTBI la Comissió Negociadora va partir de l'elaboració d'una enquesta anònima per recollir les principals percepcions de la plantilla d'i2CAT respecte a les polítiques i normatives, accés a l'ocupació i promoció, comunicació i coneixement del Protocol Antiassetjament que afectaven al col·lectiu LGTBI.

D'acord amb l'anàlisi de l'enquesta s'estableixen les següents conclusions:

Participació:

A l'enquesta van participar un total de 137 persones sobre 243 possibles, fet que suposa un 56,4% de la plantilla.

Del total de respostes obtingudes, aquestes es classifiquen en les següents àrees d'i2CAT.

Unitat	% de Participació
Àrees R&D	48%
Àrees Innovació	28%
Àrees Suport	23%
Àrea Direcció	1%

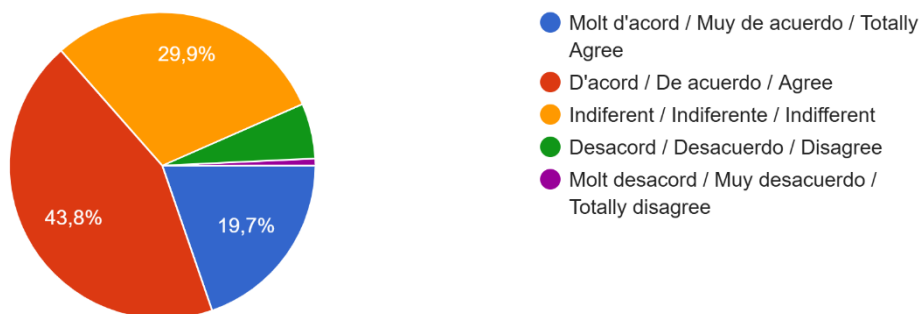
Valoració:

Tot i que s'esperava una participació més alta, les respostes obtingudes es consideren representatives en haver respost més d'un 50% de la plantilla (56.4%)

Coneixement de polítiques internes:

Teniu la sensació que les polítiques actuals són inclusives i adequades amb el personal LGTBI?
/ ¿Tenéis la sensación de que las políticas actuales...cies are inclusive and appropriate for LGTBI staff?

137 respuestas



De l'enquesta realitzada es desprèn que un 63.5% de la plantilla està molt d'acord o d'acord en que les polítiques actuals de l'organització són inclusives amb el col·lectiu LGTBI.

Un 29.9% no té una opinió formada al respecte i respon com "indiferent".

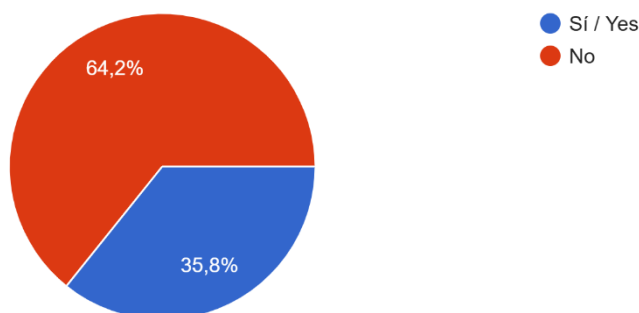
Únicament un 6.5% considera que les polítiques actuals no són inclusives amb el col·lectiu LGTBI.

Valoració: En termes generals es valora positivament que un 63.5% consideri que les polítiques actuals són inclusives amb el col·lectiu LGTBI, donat que únicament un 6,5% de la plantilla considera el contrari i un 29.9% de la plantilla no disposa d'un criteri format.

Protocol AntiAssetjament:

Sabeu si a la vostra organització compte amb un protocol anti assetamanet laboral amb perspectiva LGTBI? / ¿Sabes si tu organización cue... harassment protocol with an LGBTI perspective?

137 respuestas



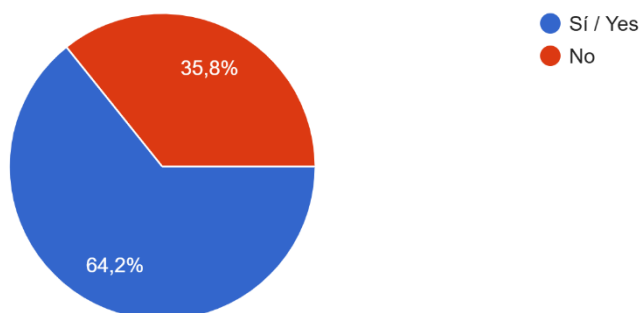
De la pregunta es desprèn que un 64.2% de la plantilla no és coneixedora de que l'organització compta amb un Protocol Antiassetjament.

Valoració: Resulta preocupant que únicament un 35.8% de la plantilla enquestada conegui l'existència del Protocol Antiassetjament de l'organització.

Formació i Sensibilització:

Has rebut formació sobre diversitat i inclusió en la teva trajectòria professional (inclòs fora d'i2CAT)? / ¿Has recibido formación sobre diversida...our professional career (also outside of i2CAT)?

137 respuestas



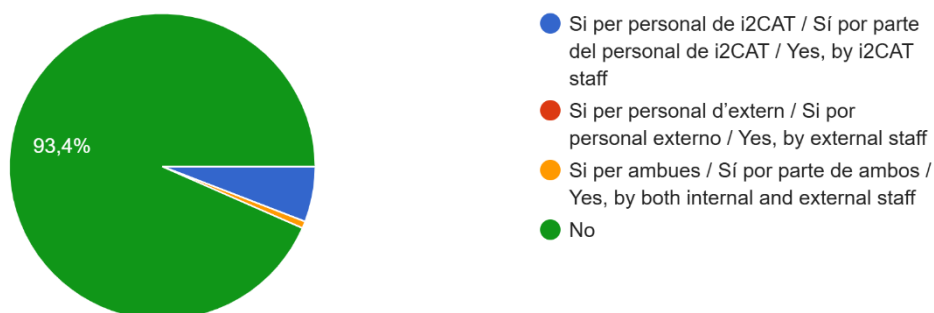
De la pregunta anterior es desprèn que un 64.2% de la plantilla ha rebut durant la seva trajectòria professional formació sobre diversitat i inclusió.

Valoració: Es valora positivament que el 64.2% de la plantilla hagi rebut formació o sensibilització sobre diversitat i inclusió.

Clima laboral i comportament col·lectiu:

Has presenciat comportaments discriminatoris o inadequats cap a una persona per la seva condició de persona LGTBI a i2CAT? / ¿Has presen...ards someone due to their LGBTI status at i2CAT?

137 respuestas



De la pregunta anterior es desprèn que un 93.4% de la plantilla no ha presenciat comportaments discriminatoris o inadequats a persones del col·lectiu LGTBI.

Un 5,8% afirma haver presenciat comportaments discriminatoris o inadequats a persones del col·lectiu LGTBI per part del personal d'i2CAT, mentre que un 0.7% afirma haver presenciat comportaments discriminatoris o inadequats a persones del col·lectiu LGTBI tant per personal extern com per personal d'i2CAT.

Adicionalment a la pregunta anterior, es va demanar a les persones que havien afirmat haver presenciat o experimentat situacions discriminatòries que descrivissin el tipus de situacions viscudes mitjançant una pregunta oberta.

Les respostes obtingudes indiquen que han presenciat algun tipus de comportament discriminatori o inadequat cap a persones del col·lectiu LGTBI, i descriuen la discriminació de la següent manera:

- Llenguatge discriminatori (6 respostes)
- Dificultats d'adaptació (5 respostes)
- Violència verbal (3 respostes)
- Violència psicològica (1 resposta)

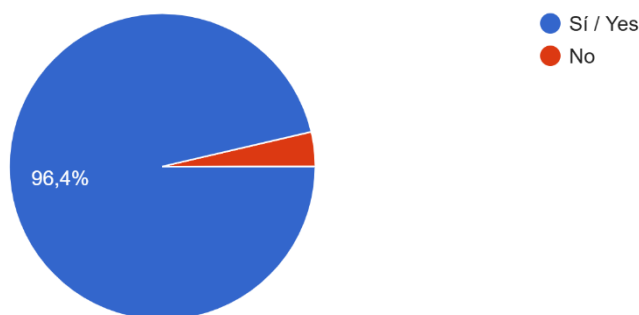
Valoració: Es valora com un fet positiu que el 93.4% de la plantilla no hagi presenciat comportaments discriminatoris o inadequats cap al col·lectiu LGTBI.

Dins del 6.6% de persones que si han presenciat comportaments inadequats o discriminatoris el tipus de discriminacions o comportaments inadequats estan principalment lligats a temes de llenguatge no inclusiu o discriminatori.

Comunicació i recursos audiovisuals

Els correus, articles, videos, i/o comunicats, són respectuosos amb el col·lectiu LGTBI? / ¿Los correos, artículos, videos, y/o comunicados, son r...mmunications respectful of the LGTBI community?

137 respuestas



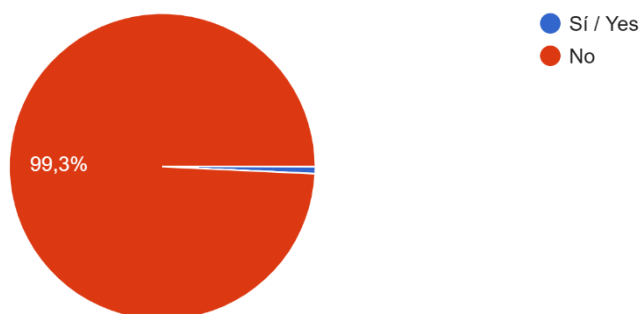
Com es desprèn de la pregunta anterior, un 96.4% de la plantilla considera que les comunicacions i recursos audiovisuals són respectuosos amb el col·lectiu LGTBI.

Valoració: Es valora positivament que el 96.4% de la plantilla consideri que les comunicacions i recursos audiovisuals són respectuosos amb el col·lectiu LGTBI.

Selecció i promoció:

Heu observat alguna discriminació en l'accés i/o promoció de les persones del col·lectiu LGTBI? / ¿Has observado alguna discriminación en el acc... promotion of people from the LGTBI community?

137 respuestas



Com es desprèn de la pregunta anterior, un 99.3% de la plantilla considera que no hi ha discriminació en l'accés i/o promoció de les persones del col·lectiu LGTBI a i2CAT.

Valoració: Es considera positiva la percepció del 99.3% de la plantilla que considera que no existeix discriminació en l'accés o promoció de les persones del col·lectiu LGTBI.

Adicionalment al diagnòstic realitzat mitjançant una enquesta anònima, la Comissió Negociadora del Pla LGTBI va valorar els següents punts:

- La Fundació i2CAT compta amb un Protocol Antiassetjament.
- La Fundació i2CAT compta amb una Guia de Llenguatge no sexista.
- La Fundació i2CAT compta amb un Pla d'Igualtat.
- Des de l'any 2023 es realitzen formacions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats a la plantilla, comandaments intermedis i la direcció.
- Des de l'any 2023 es realitzen formacions de sensibilització en llenguatge inclusiu.
- La Fundació i2CAT disposa del segell HRS4R atorgat per la Comissió Europea, que certifica aquelles entitats que desenvolupen les seves polítiques de Recursos Humans d'acord amb el codi de conducta europeu.
- La Fundació i2CAT està adherida al Codi de Conducta CERCA.
- La Fundació i2CAT compta amb una política de selecció basada en els principis OTM-R (Open, Transparent and Merit based Recruitment) d'acord amb els estàndards impulsats per la comissió europea.

8. Planificació i Objectius:

8.1. Objectius específics:

Objectiu A: Fomentar una cultura inclusiva i respectuosa amb la diversitat LGTBI dins de l'organització.

Objectiu B: Garantir processos de selecció i contractació equitatius, inclusius i lliures de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Objectiu C: Garantir que les persones en procés de transició de gènere puguin actualitzar tant el seu nom com el seu gènere-sexe en els sistemes interns i documentació corporativa de manera accessible, ràpida i segura.

Objectiu D: Garantir que el protocol contra l'assetjament sigui efectiu, accessible i conegut per tota la plantilla, assegurant la protecció de les persones afectades i la correcta aplicació de les mesures.

Objectiu E: Garantir que les polítiques internes de l'organització són inclusives, respectuoses i lliures de discriminació cap al col·lectiu LGTBI.

Objectiu F: Promoure la visibilitat del col·lectiu LGTBI per tal de fomentar un entorn de treball més inclusiu i respectuós

Objectiu G: Garantir que la guia de llenguatge no sexista de l'organització representa la diversitat de gènere i orientació sexual de manera adequada i respectuosa.

Objectiu H: Garantir que els principis de respecte i inclusió amb el col·lectiu LGTBI es vegin representades a les contractacions i llicitacions efectuades per la Fundació i2CAT.

8.2. Mesures:

Objectiu A: Fomentar una cultura inclusiva i respectuosa amb la diversitat LGTBI dins de l'organització.

- **Mesura 1:** Establir accions de sensibilització adreçades a tota la plantilla per promoure el respecte i la igualtat de drets del col·lectiu LGTBI. A aquests efectes s'organitzaran almenys tres sessions de formació anuals per a tota la plantilla, amb l'objectiu d'aconseguir que, al llarg de la implementació del Pla, un mínim de 100 persones hagin assistit a les sessions
- **Mesura 2:** Dur a terme formacions específiques per a comandaments intermedis, equip directiu i la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) sobre els drets del col·lectiu LGTBI i la seva aplicació en l'entorn laboral. A aquests efectes s'organitzaran dues convocatòries de formació durant el primer any de vigència del Pla LGTBI per a comandaments intermedis, directors i RLPT. Posteriorment, es valoraran les necessitats formatives addicionals per garantir que, com a mínim, el 80% d'aquests perfils han completat la formació.

Objectiu B: Garantir processos de selecció i contractació equitatius, inclusivament i lliures de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

- **Mesura 3:** Garantir que la persona encarregada de gestionar els processos de selecció de l'organització rebi una formació específica en gestió de processos de selecció amb perspectiva LGTBI.
- **Mesura 4:** Auditar els processos de selecció d'i2CAT per garantir que els mateixos són respectuosos i inclusivament amb el col·lectiu LGTBI.

Objectiu C: Garantir que les persones en procés de transició de gènere puguin actualitzar tant el seu nom com el seu gènere-sexe en els sistemes interns i documentació corporativa de manera accessible, ràpida i segura.

- **Mesura 5:** Desenvolupament i implementació d'un protocol intern que faciliti el canvi de nom o de gènere de les persones en procés de transició de gènere, garantint-ne la correcta aplicació en els sistemes interns i la documentació corporativa.

Objectiu D: Garantir que el protocol contra l'assetjament sigui efectiu, accessible i conegut per tota la plantilla, assegurant la protecció de les persones afectades i la correcta aplicació de les mesures.

- **Mesura 6:** Establir accions de formació i sensibilització en matèria de prevenció i tractament de casos d'assetjament, inclòs l'assetjament cap al col·lectiu LGTBI a totes les persones integrants de la Comissió Antiassetjament de l'organització.
- **Mesura 7:** Revisar i actualitzar el protocol antiassetjament existent, així com els canal de denúncia establerts per garantir que garanteix la defensa dels drets del col·lectiu LGTBI.
- **Mesura 8:** Realitzar accions de difusió i difusió del protocol antiassetjament mitjançant materials divulgatius/informatius amb l'objectiu que durant l'any 2027, com a mínim, el 75% de la plantilla conegui l'existència del mateix.

Objectiu E: Garantir que les polítiques internes de l'organització són inclusivament, respectuosos i lliures de discriminació cap al col·lectiu LGTBI.

- **Mesura 9:** Realitzar una auditoria interna de totes les polítiques i processos per garantir que són inclusivament i respectuosos amb el col·lectiu LGTBI.

Objectiu F: Promoure la visibilitat del col·lectiu LGTBI per tal de fomentar un entorn de treball més inclusivament i respectuós

- **Mesura 10:** Realitzar accions de visibilització els dies 17 de maig (Dia contra la LGTBIfòbia) i 28 de juny (Dia de l'Orgull), consistents en publicacions internes que commemorin les dates assenyalades i divulguin el protocol antiassetjament de l'organització entre la plantilla.

Objectiu G: Garantir que la guia de llenguatge no sexista de l'organització representa la diversitat de gènere i orientació sexual de manera adequada i respectuosa.

- **Mesura 11:** Revisar la Guia de Llenguatge no Sexista de l'organització amb l'objectiu de que incorpori la perspectiva LGTBI.
- **Mesura 12:** Dur a terme accions de promoció i difusió de la Guia de Llenguatge no sexista a l'organització.
- **Mesura 13:** Garantir la inclusió de la perspectiva LGTBI en les formacions de sensibilització en llenguatge inclusiu impulsades per la Comissió d'Igualtat de l'organització.

Objectiu H: Garantir que els principis de respecte i inclusió amb el col·lectiu LGTBI es vegin representades a les contractacions i licitacions efectuades per la Fundació i2CAT.

- **Mesura 14:** Incorporar el clausulat acordat durant el procés de negociació del Pla LGTBI en les contractacions i licitacions efectuades (exceptuant contractes menors on no es formalitza un contracte específic).
- **Mesura 15:** Incorporar l'obligació de l'empresa adjudicatària del contracte de Prevenció de Riscos Laborals, de no realitzar cap tipus de prova que pugui ser discriminatòria contra el col·lectiu LGTBI durant els reconeixements mèdics.

9. Temporalització del Pla LGTBI:

Mesura	Responsable	Beneficiaris	Temporalització
1	Comissió LGTBI i People&Talent	Tota la plantilla	Anualment
2	Comissió LGTBI i People&Talent	Comandaments intermedis, Direcció i RLPT	Any 2025-2026
3	People&Talent	Recruiter	Any 2025
4	Comissió LGTBI i People&Talent	Persones candidates	Any 2026
5	Comissió LGTBI i People&Talent	Tota la plantilla	Any 2026
6	Comissió LGTBI i People&Talent	Comissió Antiassetjament i RLPT	Any 2025
7	Comissió LGTBI i People&Talent	Tota la plantilla	Any 2026

8	Comissió LGTBI i People&Talent	Tota la plantilla	Anualment
9	Comissió LGTBI i People&Talent	Tota la plantilla	Any 2027
10	Comissió LGTBI, People&Talent i Comunicació	Tota la plantilla	Anualment
11	Comissió LGTBI i People&Talent	Tota la plantilla	Any 2027
12	Comissió LGTBI i People&Talent	Tota la plantilla	Any 2027
13	Comissió LGTBI i People&Talent	Tota la plantilla	Anualment
14	EPO	Contractistes	Any 2025
15	P&T	Empresa PRL	Any 2025

10. Annexos:

- 10.1. Protocol Anti-Assetjament
- 10.2. Tríptic informatiu Anti-Assetjament
- 10.3. Guia de Llenguatge no sexista

Joan Manel Martín
Almansa
Director Executiu

Roger Wolf Onnen
Grima
Director P&T

Ainhoa Ayastuy
Bermejo
Tècnica P&T

Alba García Valdés
Comitè Empresa

Isaac Fraile Vila
Comitè Empresa

Karla Andrea Trejo
Comitè Empresa