



Pla d'Igualtat d'Oportunitats i No-discriminació de les Persones LGTBI

Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI

'l' liure

Índex

1.	Presentació de la Fundació	4
2.	Cultura i diversitat	6
3.	Normativa	12
4.	Metodologia i fases	15
5.	Fitxa tècnica.....	16
6.	Comissió negociadora	17
7.	Àmbit personal, territorial i temporal.	19
8.	Anàlisi de la situació actual de l'entitat	21
8.1.	Anàlisi quantitativa. Resultats de la informació recopilada de la plantilla. 23	
8.2.	Anàlisi qualitativa	62
9.	Conclusions	72
10.	Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat LGTBI	75
11.	Seguiment del Pla d'Igualtat LGTBI.....	78
12.	Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió.....	81
	Protocol d'actuació per a la prevenció i l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a Teatre Lliure.....	88

**FUNDACIÓ TEATRE LLIURE –
TEATRE PÚBLIC DE BARCELONA**

1. Presentació de la Fundació

La Fundació Teatre Lliure- Teatre públic de Barcelona (d'ara endavant Teatre Lliure) va ser fundada cooperativament el 1976 per un col·lectiu d'artistes impulsat per Fabià Puigserver. Actualment, l'entitat és un dels centres de creació i exhibició escènica més importants de l'Estat espanyol.

Teatre Lliure està constituït com a fundació privada sense ànim de lucre participada per les administracions públiques de l'Ajuntament de Barcelona, la Diputació de Barcelona, la Generalitat de Catalunya i el Ministeri de Cultura. L'entitat té com a missió la promoció, producció, gestió, programació, difusió i divulgació de l'activitat escènica, educativa i cultural, com a expressió d'una forma artística de creativitat, plural i contemporània, amb un marcat compromís social. També són finalitats de la fundació, l'extensió de les activitats pròpies a altres àmbits de la creació artística, tant pel que fa a la producció escènica, com pel que fa a la reflexió, la formació, l'anàlisi i la seva difusió; i el foment de tota mena d'accions destinades a un major coneixement i difusió de les arts de l'espectacle en el context cultural català i en altres àmbits, especialment en allò que pertoca a la divulgació de la realitat cultural catalana fora de les seves fronteres.

Pel que fa a les instal·lacions, el teatre té dues seus: una a Montjuïc, que comprèn la Sala Fabià Puigserver de gran format (fins a 720 espectadors) i l'Espai Lliure de petit format (fins a 172 espectadors), i una altra a Gràcia, amb una sala de format mitjà (fins a 250 espectadors).

Per una banda, la sala Fabià Puigserver va ser inaugurada l'any 2001 i està equipada amb la darrera tecnologia escènica que permet una total versatilitat en la disposició de l'espai escènic i en la seva relació amb l'espectador.



Per altra banda, el Teatre Lliure de Gràcia, antiga seu de la Cooperativa La Lleialtat, on, el 1976, s'hi va fundar el Teatre Lliure. Aquesta sala ha acollit algunes de les produccions més emblemàtiques de la història del teatre català. La disposició mòbil i adaptable a les necessitats de cada producció va permetre introduir a Catalunya un nou model de creació escènica. Tancada per reformes el novembre del 2003, va tornar a l'activitat el setembre del 2010.



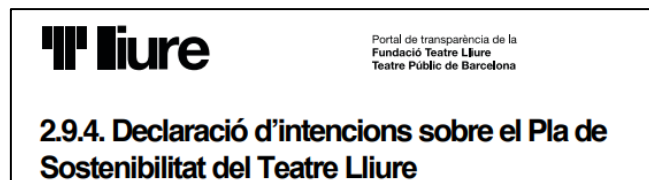
Al Teatre Lliure, el públic és una peça fonamental i constitueix a cada funció una assemblea que comparteix sentiments individuals i col·lectius, fent de la vivència del teatre, un plaer cultural.

2. Cultura i diversitat

La Fundació compta amb una cultura pròpia, entesa com un conjunt de valors, normes, creences, actituds i comportaments que comparteixen els seus membres i que exerceixen un efecte rellevant en la manera de fer les coses i en les interaccions de les persones.

No podem obviar que l'àmbit laboral té un paper fonamental en la societat. Sense importar-ne el sector o la mida de les entitats, aquestes disposen de capacitat i influència per exercir un rol actiu en la promoció del benestar social i la sostenibilitat ambiental.

Des de la primavera de l'any 2020, Teatre Lliure es va proposar formalment adoptar una política mediambiental, desenvolupant i concretant la voluntat manifestada en la Declaració d'Intencions de la Fundació del Teatre Lliure per tal de contribuir a un futur més sostenible. A partir d'aquí es va realitzar una Auditoria de Sostenibilitat per part de l'entitat Club EMAS Catalunya i es va crear la Comissió de sostenibilitat integrada per part de tots els departaments del Teatre. El resultat de l'Auditoria va servir de base per elaborar el Pla de Sostenibilitat del Teatre Lliure 2021-2023, que va ser aprovat pels òrgans de govern de la Fundació el juny de 2021. És la guia d'acció del Teatre Lliure per generar i implementar noves polítiques i nous models d'operació, amb l'objectiu de contribuir a la sostenibilitat i, entre altres objectius, reduir la nostra petjada de carboni. La fundació té la voluntat decidida de millorar i enriquir el impacte positiu en la societat a la que servim, demostrant, a través del seu exemple, com les arts i la cultura poden assumir un paper rellevant en la lluita contra el canvi climàtic i la degradació del medi ambient.



Pel que fa a l'àmbit social, si hi ha alguna cosa que caracteritza la nostra societat és la diversitat. Les persones són diferents i mostren una àmplia varietat de característiques, identitats, experiències i cultures; i aquesta diversitat és un factor clar d'enriquiment. Una societat diversa i inclusiva és aquella on totes les persones són valorades, respectades i disposen d'igualtat d'oportunitats, sense importar-ne les condicions personals.

Per aquesta raó, el Teatre Lliure, com a reflex de la societat actual, procura fomentar i invertir en polítiques i estratègies que assegurin la dignitat i la igualtat d'oportunitats per a totes les

persones que en formen part, sense importar-ne el sexe, gènere, l'orientació sexual, la raça, l'edat, la cultura, la religió, la discapacitat, l'estat civil, etc.

La cultura de l'organització promou la diversitat i la inclusió, procurant crear un entorn laboral on es garanteixi el respecte i el benestar de la plantilla i s'elimini qualsevol tipus de discriminació directa i indirecta.

En aquesta línia, Teatre Lliure se sosté sobre els valors contemplats al Codi Ètic de:

- Respecte i protecció dels drets fonamentals de les persones, especialment les més vulnerables.
- Màxima accessibilitat de tota la ciutadania a totes les activitats i coneixements.
- Igualtat d'oportunitats, la no discriminació i la consideració de la diversitat com un actiu enriquidor.
- Prohibició absoluta, i en qualsevol circumstància, de qualsevol mena d'assetjament laboral o sexual.
- Transparència en tots els àmbits d'actuació i la gestió rigorosa dels recursos disponibles.
- Integritat en el desenvolupament de les funcions, imparcialitat i honestedat en la presa de decisions.

Alhora, la missió integrada de la fundació es fonamenta en tres àmbits, el social, el cultural i l'educatiu, sempre amb un compromís absolut amb la sostenibilitat:

- Dins l'àmbit social tenint cura de la diversitat, la paritat i l'accessibilitat.
- A l'àmbit cultural, donant veu al nou talent, potenciant noves maneres d'entendre les arts escèniques i els seus processos de creació.
- A l'àmbit educatiu, implicant-se de manera activa en cadascuna de les fases d'aprenentatge de qualsevol persona.

Cal destacar que, anualment, Teatre Lliure realitza un "Informe de balanç social" on detalla totes les accions desenvolupades en aquest àmbit. En ocasions la fundació ha participat en accions de promoció de la diversitat LGTBI, per exemple en ocasió de la presentació d'una ponència per part del gerent de l'entitat a la Casa SEAT sobre "Red empresarial por la diversidad y la inclusión LGTBI" o amb la presència d'aquest àmbit en la pròpia programació (p. ex. Boudoir-Katharsis).

Finalment, amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de discriminació a l'entitat i assegurar de igualtat de totes les persones, Teatre Lliure disposa d'un Pla d'Igualtat amb vigència des del dia 11 de desembre de 2021 fins al 10 de desembre de 2025.



Agenda 2030

L'any 2015, l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible, una oportunitat perquè els països i les seves societats emprenguin un nou camí amb l'objectiu de millorar la vida de totes les persones. L'Agenda compta amb 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, que inclouen des de l'eliminació de la pobresa fins a la lluita contra el canvi climàtic, l'educació, la igualtat de la dona, la defensa del medi ambient o el disseny de les nostres ciutats.

Tot i això, encara que el moviment LGTBI (sigles que engloben les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals) va estar present i actiu en el procés d'elaboració de l'Agenda 2030, la postura inflexible d'alguns Estats membres sobre incloure les demandes del col·lectiu en els ODS va impossibilitar que hi hagués una menció específica a les persones LGTBI al document final (Colina-Martín, 2021).

L'Agenda 2030 no contempla un ODS específic per a l'eliminació de la discriminació i la vulneració dels drets de les persones LGTBI però, sota el compromís de «No deixar ningú enrere», l'ONU es fa ressò d'aquest problema social i global i insta, no només els països membres, sinó tots els països del món, a treballar sobre els objectius de l'Agenda.

Per tant, l'ODS 5, d'igualtat de gènere, i l'ODS 10, de reducció de les desigualtats, van dirigits a la inclusió social, econòmica i política de totes les persones, independentment del sexe, l'origen o altra condició, així com la igualtat d'oportunitats de les dones en l'entorn laboral i social, incloent també les dones trans.

D'altra banda, l'ODS 3, de salut i benestar, promou que es garanteixi una vida sana i una societat més conscienciada amb la salut mental i sexual, així com l'accés universal per a totes les persones als serveis de salut sexual i reproductiva, amb independència de la seva identitat de gènere, orientació sexual, origen, ètnia o cap altra condició.



Compromís de la Fundació amb la igualtat de les persones LGTBI

És essencial consolidar un entorn laboral basat en el respecte, la diversitat i la igualtat per a totes les persones sense importar-ne les condicions personals. Fomentar una cultura inclusiva i un ambient laboral acollidor són aspectes essencials perquè les persones LGTBI se sentin segures i respectades.

L'evolució de la societat en el reconeixement de les diferents orientacions sexuals ha frenat els índexs de discriminació cap al col·lectiu LGTBI, facilitant-ne la inclusió en els entorns socials i culturals, així com en l'entorn laboral.

Malgrat això, encara queda molt camí per recórrer, ja que són nombroses les entitats i persones que reivindiquen l'existència de situacions discriminatòries que vulnereu els drets del col·lectiu LGTBI en l'àmbit del treball.

Espanya és un dels països del món amb més població LGTBI. Al voltant d'un 14 % de persones no es consideren heterosexuales i un 4 % de la població assegura no sentir-se identificada amb les categories de gènere home i dona, segons la darrera enquesta d'Ipsos Global Advisor (2023). Segons una altra font (CIS), es calcula que entre 3,3 milions i 3,8 milions de persones formen part del col·lectiu a Espanya.

En el nostre entorn, un 6 % de la població es considera gai o lesbiana i un 5 %, bisexual¹.

Segons dades de la *II Edición del Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España*² (2023), el 75 % de les persones LGTBI consideren que no tenen les mateixes oportunitats que les persones heterosexuales a la feina i el 55 % de les persones trans reconeix que ha estat exclosa de manera directa o indirecta en entrevistes de treball. Tres de cada deu persones LGTBI manifesten haver patit agressions verbals, un 78 % referides a acudits i rumors sobre la seva orientació sexual, i un 52 %, insults, conductes que fan que gairebé 7 de cada 10 persones LGTBI considerin que ser LGTBI és un inconvenient per buscar feina.

En aquest àmbit, les persones LGTBI tendeixen a prendre un seguit «d'estratègies» per evitar situacions que poden resultar discriminatòries, quan no violentes, en l'entorn laboral³. Aquestes estratègies inclouen l'autosegregació, l'ocultació o la invisibilització de la seva identitat de gènere

¹ <https://www.rtve.es/noticias/20230628/radiografia-lgtbi-espana/2450664.shtml>

² <https://www.ugt.es/ugt-presenta-la-ii-edicion-del-estudio-sobre-las-personas-lgtbi-en-el-empleo-en-espana>

³ *La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales*. Confederació Sindical de CCOO (2023).

o orientació sexual, i en alguns casos, la decisió d'ajornar forçadament l'expressió plena de la seva identitat o renunciar a drets determinats.

L'autosegregació fa referència a la tendència a buscar llocs de treball o entorns laborals on les persones LGTBI se sentin més acceptades i segures, sovint evitant sectors o llocs on la discriminació és més prevalent.

L'ocultació implica l'acte d'amagar part o la totalitat de la identitat LGTBI per por a la discriminació, cosa que pot incloure no parlar obertament sobre la seva orientació sexual o identitat de gènere.

La renúncia o l'ajornament forçós són mesures en què una persona pot sentir que necessita sacrificar la seva autenticitat per mantenir la seva feina o la seguretat al lloc de treball. Aquest ocultament fa que les persones es vegin obligades a renunciar a drets laborals consolidats i vinculats a les relacions familiars (permís per tenir cura d'un menor, matrimoni, acompanyament al cònjuge a visites mèdiques...).

Aquestes estratègies s'originen de la necessitat de protegir-se en entorns laborals que poden ser menys inclusius i comprensius.

Dins del compromís de Teatre Lliure pel respecte, la dignitat i la igualtat cap a totes les persones, i en el marc normatiu de la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, s'ha dissenyat aquest document. El desenvolupament d'aquest pla de mesures i recursos respon a la necessitat d'impulsar polítiques que facilitin el desenvolupament d'entorns de treball més acollidors i respectuosos, i absents de qualsevol tipus de discriminació per qüestions d'identitat i orientació sexual.

Per tal de contribuir a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI i al respecte a la diversitat, **la Fundació Teatre Lliure manifesta el seu compromís i la seva voluntat de potenciar i mantenir accions ja desenvolupades en aquest àmbit, així com d'impulsar noves actuacions en aquells aspectes futurs en què es detecti alguna possibilitat de millora.**

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a partir de l'acció de la Comissió d'igualtat del Teatre Lliure, que farà, també, la funció de Comissió negociadora, fomentant mesures o accions positives, que suposin millores respecte a la situació present, i s'arbitraran els sistemes de seguiment corresponents, amb la finalitat d'avançar en la consecució de l'eliminació de situacions discriminatòries i de la vulneració dels drets de les persones LGTBI, sobretot de les persones trans.

3. Normativa

Els principis de la **Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH)** guien l'elaboració de lleis i tractats arreu del món, i disposa a l'article 2 que «tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió pública o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició».

Així mateix, a l'article 21 de la **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** es prohibeix de forma expressa tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.

A Espanya, l'article 14 de la **Constitució** proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe, o per qualsevol altra condició o circumstància personal, i sobre la base de l'article 4, de l'**Estatut dels treballadors**, s'estableix que les persones treballadores tenen dret a no ser discriminades directament o indirectament per a la seva ocupació per raons de sexe o orientació sexual.

La **Llei orgànica 4/2023, del 28 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, estableix el marc legal per desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals, erradicant-ne les situacions de discriminació i assegurant-ne la plena llibertat.

És una normativa en què les empreses estan obligades a implementar mesures i recursos per tal d'assolir una igualtat real i efectiva de les persones trans i combatre la discriminació per identitat de gènere i orientació sexual.

Les persones trans han estat les més afectades dins del col·lectiu pel que fa a l'àmbit laboral, i les que pateixen més dificultats en la inclusió al mercat laboral i en l'adquisició d'una feina no precària. L'article 55 de la llei esmentada, per a la integració sociolaboral de les persones trans, dictamina que les administracions públiques han d'implementar mesures per a organismes públics i empreses privades que afavoreixin la integració i la inserció laboral de les persones trans.

Tot seguit, s'enumeren algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria LGTBI:

Autonòmica

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

13

Nacional

- **Article 14 de la Constitució espanyola de 1978.**
- **Article 4.2.c de l'Estatut dels treballadors de 2015.**
- **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**
- **Article 14.i de l'Estatut bàsic de l'empleat públic de 2015.**
- **Punt 6 III Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2015-2017.**
- **Llei 15/2022, del 12 de juliol**, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- **Llei 4/2023, del 28 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, per el que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses

Europea

- **Articles 1 i 14** del Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Directiva UE 2000/78/CE** del Consell, del 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i el treball.
- **SOC/667 Estratègia per a la igualtat de les persones LGTBIQ 2020-2025.**

Internacional

- **Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans.** Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), del 10 de desembre de 1948.
- **C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització internacional del Treball, 1951.**
- **C111 Conveni sobre la discriminació (ocupació i treball), Organització Internacional del Treball, 1958.**
- **Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial.** Resolució de l'Assemblea General 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- **Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.**



4. Metodologia i fases

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

Fase 1: Compromís, planificació, comunicació, diagnòstic

- Compromís per part de la direcció de Teatre Lliure per al disseny i la implementació del Pla LGTBI.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el desenvolupament del pla. Ajut d'una consultoria externa especialitzada (Grup Pitagora).
- Elaboració d'un diagnòstic amb la recollida d'informació a la plantilla, informació qualitativa i quantitativa corresponent a la situació actual de l'empresa en aquest àmbit, així com les accions ja desenvolupades.
- Disseny d'un pla de comunicació intern i difusió entre tota la plantilla.

15

Fase 2: Elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats LGTBI

- Definició d'objectius i metes a assolir. Planificació temporal: octubre 2024- octubre 2028.
- Accions positives per assolir els objectius.
- Indicadors quantificats per avaluar el procés. Resultats previstos.
- Procés de seguiment i avaluació del pla.

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

Entrada en vigor 16 de desembre de 2024. Vigència fins 16 de desembre de 2028

Fase 4: Seguiment del procés per la Comissió de seguiment

Orientada a vetllar pel compliment de les accions definides, la comissió estableix noves mesures quan els objectius no s'hagin assolit o quan sorgeixin noves necessitats sobre les quals caldrà articular noves accions.

5. Fitxa tècnica

Les dades generals de la fundació són les següents:

<i>Denominació social</i>	Fundació Teatre Lliure – Teatre públic de Barcelona
<i>Forma jurídica</i>	Fundació privada sense ànim de lucre
<i>Direcció</i>	Plaça Margarida Xirgu, 1
<i>Telèfon</i>	93 289 27 70
<i>Fax</i>	-
<i>E-mail</i>	info@teatrelliure.com
<i>Pàgina web</i>	<u>https://www.teatrelliure.com</u>
<i>Activitat/s principal/s</i>	Arts Escèniques
<i>Núm. de centres de treball</i>	1
<i>Ubicació dels centres de treball</i>	Barcelona

6. Comissió negociadora

Per al desenvolupament de les diferents fases de creació i implementació del pla, des de Teatre Lliure, s'ha designat la seva Comissió d'Igualtat com a Comissió negociadora per al pla. La composició d'aquesta Comissió, per tant, és idèntica a la de la Comissió d'Igualtat existent i és paritària entre la fundació i la RLPT. Aquesta comissió es responsabilitza del disseny i la implantació del pla per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a la fundació. Aquestes persones comptem amb temps i disponibilitat suficients per a la participació i dedicació en les tasques assignades.

La Comissió vetllarà per:

- La igualtat del col·lectiu LGTBI, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre persones, mantenint el reconeixement de la diferència.
- La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i els mateixos recursos professionals per part dels dos gèneres, sobretot de les dones trans.
- La no-discriminació, directa o indirecta, de la plantilla en funció del gènere i l'orientació sexual, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre la diversitat de les persones.
- L'erradicació en l'àmbit laboral de qualsevol índex de discriminació, assetjament o vulneració dels drets i les oportunitats, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
- La promoció i difusió dins la fundació dels valors i les pràctiques en què es basa la igualtat d'identitat i orientació sexual, així com la promoció de la representació equilibrada dels dos gèneres en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de la fundació.
- El seguiment i l'actualització del Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, elaborant propostes d'acció de futur.

S'ha delegat en aquesta comissió l'autoritat de decisió necessària en relació amb la igualtat, que permeti desenvolupar-ne la implementació a un bon ritme d'intervenció. Les i els membres de la comissió participen d'aquelles activitats que són pròpies de la comissió esmentada i actuen com a portaveus de la resta de la direcció i, en el cas de les persones representants de la RLPT, de la plantilla.

Aporten tota aquella informació i tots aquells suggeriments que esdevinguin rellevants per al desenvolupament del Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, i vetllen per la difusió dels seus resultats entre el conjunt de la plantilla, alhora que es responsabilitzaran de donar resposta a les qüestions que pugui plantejar la resta del personal,

per tal d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Es recomana designar a les persones integrants de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat com a part de la Comissió del Pla LGTBI.

Les persones membres de la Comissió negociadora, que són les que componen la Comissió d'Igualtat :

PER PART DE LA FUNDACIÓ:
Pia Bosch, Albert Minguillón, Montse Sitjà, Valeri Viladrich
PER PART DE LA REPRESENTACIÓ DE LA PLANTILLA:
Paula Bastida, Ona Campillo, Griselda Lloret, Xavier Martinez

La Comissió tindrà competències en:

- Negociació de les mesures que integraran el Pla de Mesures i Recursos.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla LGTBI de mesures i recursos a la fundació.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla implantades.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o siguin acordades per la mateixa comissió, inclosa la remissió del pla aprovat davant l'autoritat laboral competent, a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la Comissió l'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla. La Comissió negociadora del Pla està dotada d'un reglament de funcionament intern.

A l'Annex es desenvolupa el reglament de funcionament amb el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies.

7. Àmbit personal, territorial i temporal.

El Pla es dirigeix a la totalitat de la plantilla de Teatre Lliure en el seu àmbit personal. Totes les accions van dirigides a la totalitat del personal de la Fundació.

En l'àmbit temporal, la vigència del Pla és del dia 13 desembre de 2024 al dia 13 de desembre de 2028 (quatre anys). S'estableix aquest període de vigència, entenent que es podrà prorrogar o actualitzar el Pla si el conveni col·lectiu al que la fundació s'adscriu així ho indica o conforme a noves normatives.

L'àmbit territorial és nacional.

Transversalitat de les mesures LGTBI. Els continguts de les mesures acordades en el present Pla han de garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI en l'àmbit laboral tenint en compte un desenvolupament transversal.

Diagnòstic

Anàlisi de la situació de l'entitat

8. Anàlisi de la situació actual de l'entitat

Segons l'article 15 de la **Llei orgànica 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**, les empreses de **més de cinquanta persones treballadores** hauran de comptar amb **un conjunt planificat de mesures i recursos per 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**.

Així mateix, a l'article 55 de la present llei s'estableix que les empreses **han d'introduir expressament** en l'elaboració de **plans d'igualtat i no-discriminació a les persones trans**, amb especial atenció a les **dones trans**.

L'entorn laboral té un paper crucial perquè les persones LGTBI se sentin segures i puguin expressar lliurement la seva diversitat sexual sense por de discriminació de cap classe. Per això, seria recomanable que, abans de començar amb el disseny i la implementació de les mesures del Pla LGTBI, analitzessin la situació actual de la seva entitat en matèria de diversitat i inclusió, a través de la recollida i anàlisi de dades.

Aquesta anàlisi aniria dirigida a indagar i constatar el grau de diversitat i inclusió de l'entitat, així com allò que opinen les persones treballadores sobre la importància d'aquest àmbit i la seva tolerància al col·lectiu LGTBI. L'objectiu final d'aquesta anàlisi seria establir el punt de partida per on haurien de començar a crear i implementar les accions del Pla LGTBI, així com analitzar el nivell de resistències que la plantilla pot tenir amb la posada en marxa d'aquestes mesures.

Les mesures que es poden dur a terme durant l'anàlisi de la situació, serien les següents:

1. **Recollida de dades de la percepció de la plantilla sobre les persones LGTBI i l'entorn laboral** que permeti conèixer la situació de l'entitat tocant a la **inclusivitat i la tolerància amb la diversitat sexual i de gènere**.
2. **Recollida de dades qualitatives i quantitatives de la situació actual de l'entitat.**
 - Recollida de dades de la percepció de la plantilla (qüestionari sobre diversitat LGTBI).
 - Desenvolupament (selecció, formació i promoció del personal).
 - Conciliació i corresponsabilitat.
 - Salut i riscos laborals.
 - Prevenció de l'assetjament.
 - Comunicació i ús del llenguatge.
3. **Avaluació de les actuacions que ha dut a terme la fundació.**

Per tal de respectar la intimitat de les persones, la fundació no té cap dret a recollir dades de caràcter personal de la plantilla, concretament si aquestes dades es refereixen a "l'orientació sexual" o la "identitat de gènere", tal com afirma l'article 16.1.c de la Llei 4/2023 i la Llei d'ocupació, en les quals es tipifiquen aquestes accions com a infracció molt greu. No obstant, convé destacar que les dades recollides al qüestionari són totalment anònimes i confidencials i permeten obtenir informació rellevant per a l'anàlisi del projecte.

8.1. Anàlisi quantitativa. Resultats de la informació recopilada de la plantilla.

A continuació s'exposen els resultats obtinguts de l'enquesta anònima facilitada a tota la plantilla amb l'objectiu de conèixer la seva percepció en relació a la gestió de la diversitat LGTBI a l'entitat.

Perfil de la persona

- *Sexe/Gènere*

Sí	%	No	%	Total
7	20,59	27	79,41	34

Un total de 34 persones han respost l'enquesta, el qual correspon al 38,63% de la plantilla. De les persones que han respost el qüestionari, el 20,59% s'identifica amb el col·lectiu LGTBI (7 persones) i el 79,41% no ho fa (27 persones).

- *Orientació sexual. Com descriuríeu la vostra orientació sexual actual?*

	#	%
Lesbiana	1	2,94
Gai	3	8,82
Bisexual	5	14,71
Heterosexual	19	55,88
Prefereixo no dir-ho	1	2,94
No ho sé	3	8,82
Altres	2	5,88
Total	34	

A la pregunta, "Orientació sexual. Com descriuríeu la vostra orientació sexual actual?", el 55,88% s'identifica com a HETEROSEXUAL; el 14,71% diu ser BISEXUAL; el 8,82% GAI; el 2,94% LESBIANA i el 5,88% ALTRES orientacions sexuals. Convé destacar que el 8,82% refereix que NO HO SAP i el 2,94% PREFEREIXO NO DIR-HO.

- *Com descriuríeu la vostra identitat de gènere actual?*

	#	%
Cisgènere	27	79,41
Trans	1	2,94
Gènere fluid	0	0,00
Gènere no binari	0	0,00
Prefereixo no dir-ho	1	2,94
No ho sé	3	8,82
Altres	2	5,88
Total	34	

A la pregunta, “Com descriuríeu la vostra identitat de gènere actual?”, el 79,41% s’identifica com a CISGÈNERE; el 2,94% com a TRANS i el 5,88% ALTRES identitats. Alhora, el 8,82% indica que NO HO SAP i el 2,94% PREFEREIX NO DIR.HO.

- *Edat de la persona enquestada*

De 17 a 25 anys	%	De 26 a 50 anys	%	Més de 50 anys	%	Total
4	11,76	21	61,76	9	26,47	34

El 61,76% de les persones enquestades té entre 26-50 ANYS, el 26,47% té MÉS DE 50 ANYS i l’11,76% té de 17-25 ANYS.

El perfil de les persones enquestades és majoritàriament cisgènere i heterosexual d’entre 26 i 50 anys d’edat. No obstant, el 20,59% de la mostra s’identifica amb el col·lectiu LGTBI. Concretament, el 32,35% indica una orientació sexual diferent a l’heterosexualitat i el 8,82% una identitat de gènere no cisgènere.

També cal destacar que algunes persones prefereixen ometre aquesta informació o assenyalen no tenir clares aquestes qüestions.

Desenvolupament i representativitat

- *Sota el vostre punt de vista, en una entrevista de treball, considereu que és millor ocultar el fet de ser una persona LGTBI?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
3	10,34	21	72,41	5	17,24	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	14,29	6	85,71	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
2	9,09	15	68,18	5	22,73	22

A la pregunta, "Sota el vostre punt de vista, en una entrevista de treball, considereu que és millor ocultar el fet de ser una persona LGTBI?", el 72,41% de les persones enquestades opina que NO, el 17,24% NS/NC i el 10,34% diu que SÍ. Convé destacar que, el percentatge de persones que respon negativament incrementa fins al 85,71% entre aquelles persones que s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI i disminueix al 68,18% entre les que no ho fan.

- *Creieu que les persones trien oportunitats laborals o treballar en determinades empreses sobre la base de les seves polítiques LGTBI?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
11	37,93	5	17,24	13	44,83	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
3	42,86	1	14,29	3	42,86	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
8	36,36	4	18,18	10	45,45	22

A la pregunta, “Creieu que les persones trien oportunitats laborals o treballar en determinades empreses sobre la base de les seves polítiques LGTBI?”, el 44,48% NS/NC, el 37,93% opina que SÍ i el 17,24% que NO, percentatges que es mantenen similars entre les persones que formen part del col·lectiu i les que no ho fan.

- *En el vostre entorn laboral, considereu que totes les persones se senten segures i tranquil·les per compartir obertament la seva condició LGTBI amb els seus companys i les seves companyes de feina?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
24	82,76	1	3,45	4	13,79	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
7	100,00	0	0,00	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
17	77,27	1	4,55	4	18,18	22

A la pregunta, “En el vostre entorn laboral, considereu que totes les persones se senten segures i tranquil·les per compartir obertament la seva condició LGTBI amb els seus companys i les seves companyes de feina?”, el 82,76% indica que SÍ, el 13,79% NS/NC i el 3,45% diu que NO. Val a dir que totes les persones que formen part del col·lectiu LGTBI responen afirmativament.

- *En el vostre entorn de treball, creieu que el gènere o l'orientació sexual han limitat o limiten les oportunitats laborals d'algunes persones?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	3,45	25	86,21	3	10,34	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	7	100,00	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	4,55	18	81,82	3	13,64	22

A la pregunta, "En el vostre entorn de treball, creieu que el gènere o l'orientació sexual han limitat o limiten les oportunitats laborals d'algunes persones?", el 86,21% diu que NO, el 10,34% NS/NC i el 3,45% refereix que SÍ. Entre les persones LGTBI totes opinen que NO.

- *Heu observat a la fundació alguna discriminació per a l'obtenció de cap projecte, ascens o promoció de les persones del col·lectiu LGTBI?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	28	96,55	1	3,45	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	7	100,00	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	21	95,45	1	4,55	22

A la pregunta, “Heu observat a la fundació alguna discriminació per a l’obtenció de cap projecte, ascens o promoció de les persones del col·lectiu LGTBI?”, el 96,55% diu que NO i EL 3,45% NS/NC, percentatge que correspon a una persona que no forma part del col·lectiu LGTBI.

- *Heu presenciat moments de discriminació en el vostre treball cap a altres persones per raons de gènere o orientació sexual (en temes salarials, projectes, opcions de promoció, tracte...)?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
2	6,90	25	86,21	2	6,90	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	6	85,71	1	14,29	7

Persones que no s’identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
2	9,09	19	86,36	1	4,55	22

A la pregunta, “Heu presenciat moments de discriminació en el vostre treball cap a altres persones per raons de gènere o orientació sexual (en temes salarials, projectes, opcions de promoció, tracte...)?”, el 86,21% refereix que NO i el 6,90% diu que SÍ o NS/NC. Val a dir que les dues persones que responen afirmativament no formen part del col·lectiu LGTBI.

- *Coneixeu cap cas a la fundació d’alguna persona que hagi estat promocionada a un lloc superior després que se’n conegués la condició LGTBI?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
5	17,24	19	65,52	5	17,24	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
2	28,57	4	57,14	1	14,29	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
3	13,64	15	68,18	4	18,18	22

A la pregunta, “Coneixeu cap cas a la fundació d’alguna persona que hagi estat promocionada a un lloc superior després que se’n conegués la condició LGTBI?”, el 65,52% respon que NO, el 14,29% NS/NC i el 17,24% diu que SÍ, percentatge que incrementa al 28,57% entre les persones que formen part del col·lectiu LGTBI.

- Pel que fa a la vostra fundació, podríeu avaluar-ne l’obertura i el suport al col·lectiu de persones LGBTI? 1 és la puntuació més baixa i 5 la més alta.

Total persones enquestades

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	0	0,00	4	13,79	5	17,24	19	65,52	1	3,45	29

Persones del col·lectiu LGTBI

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	28,57	5	71,43	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	0	0,00	4	18,18	3	13,64	14	63,64	1	4,55	22

A la pregunta, “Pel que fa a la vostra fundació, podríeu avaluar-ne l’obertura i el suport al col·lectiu de persones LGBTI? On 1 és la puntuació més baixa i 5 la més alta”, el 65,52% puntua amb un 5, el 17,24% amb un 4, el 13,79% amb un 3 i el 3,45% NS/NC. Convé destacar que les puntuacions són més elevades entre les persones que formen part del col·lectiu LGTBI que les que no ho fan.

- *Heu notat cap canvi positiu a la cultura de la fundació en relació a la diversitat LGTBI en els darrers anys?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
10	34,48	13	44,83	6	20,69	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
4	57,14	2	28,57	1	14,29	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
6	27,27	11	50,00	5	22,73	22

A la pregunta, "Heu notat cap canvi positiu a la cultura de la fundació en relació a la diversitat LGTBI en els darrers anys?", el 44,83% diu que NO, el 34,48% indica que SÍ i el 20,69% NS/NC.

- *Coneixeu casos de persones LGTBI que formin part de l'equip directiu o que ocupin llocs de responsabilitat a la vostra organització?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
26	89,66	2	6,90	1	3,45	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
6	85,71	1	14,29	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
20	90,91	1	4,55	1	4,55	22

A la pregunta, “Coneixeu casos de persones LGTBI que formin part de l’equip directiu o que ocupin llocs de responsabilitat a la vostra organització?”, el 89,66% diu que SÍ, el 6,90% indica que NO i el 3,45% NS/NC, percentatges que es mantenen similars entre les persones que formen part del col·lectiu i les que no ho fan.

- *Heu rebut en algun moment de la vostra trajectòria professional formació sobre les qüestions LGTBI?*

Total persones enquestades

	#	%
Sí, en diverses ocasions (més de dues)	1	3,45
Sí, però puntualment (una o dues vegades)	5	17,24
No, tot i que m'he informat de manera autodidacta sobre la temàtica	12	41,38
No, mai	11	37,93
Total	29	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, en diverses ocasions (més de dues)	0	0,00
Sí, però puntualment (una o dues vegades)	2	28,57
No, tot i que m'he informat de manera autodidacta sobre la temàtica	4	57,14
No, mai	1	14,29
Total	7	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, en diverses ocasions (més de dues)	1	4,55
Sí, però puntualment (una o dues vegades)	3	13,64
No, tot i que m'he informat de manera autodidacta sobre la temàtica	8	36,36
No, mai	10	45,45
Total	22	

A la pregunta, “Heu rebut en algun moment de la vostra trajectòria professional formació sobre les qüestions LGTBI?”, el 41,38% diu que NO, TOT I QUE M’HE INFORMAT DE MANERA AUTODIDACTA SOBRE LA TEMÀTICA; el 37,93% refereix que NO, MAI; el 17,24% SÍ, PERÒ PUNTUALMENT; i el 3,45% respon que SÍ, EN DIVERSES OCASIONS. Cal assenyalar que el percentatge de persones que han rebut formació o s’han format de manera autodidacta és més elevat entre aquelles que s’identifiquen amb el col·lectiu LGTBI que les que no ho fan.

- *Teniu la sensació que les polítiques i els recursos actuals de la vostra fundació són adequats per donar suport a les persones LGTBI?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
22	75,86	3	10,34	4	13,79	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
7	100,00	0	0,00	0	0,00	7

Persones que no s’identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
15	68,18	3	13,64	4	18,18	22

A la pregunta, “Teniu la sensació que les polítiques i els recursos actuals de la vostra fundació són adequats per donar suport a les persones LGTBI?”, el 78,86% diu que SÍ, el 13,79% NS/NC i el 10,34% opina que NO. Val a dir que totes les persones LGTBI que han respost l’enquesta responen afirmativament.

- Coneixeu casos a la vostra fundació de persones de la plantilla que hagin manifestat obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere (lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals)?

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
26	89,66	0	0,00	3	10,34	29

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
7	100,00	0	0,00	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
19	86,36	0	0,00	3	13,64	22

A la pregunta, “Coneixeu casos a la vostra fundació de persones de la plantilla que hagin manifestat obertament la seva orientació sexual o identitat de gènere (lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals)?”, el 89,66% diu que SÍ i el 10,34% refereix que NO HO SÉ. Convé destacar que totes les persones LGTBI responen afirmativament.

- Si la resposta anterior és afirmativa, assenyalau-ne l'orientació sexual o identitat de gènere (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).

Total persones enquestades

	#	%
Lesbianes	8	13,11
Gais	26	42,62
Trans	21	34,43
Bisexuals	5	8,20
Intersexuals	1	1,64
Total	61	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Lesbianes	2	10,53
Gais	7	36,84
Trans	6	31,58
Bisexuals	3	15,79
Intersexuals	1	5,26
Total	19	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Lesbianes	6	14,29
Gais	19	45,24
Trans	15	35,71
Bisexuals	2	4,76
Intersexuals	0	0,00
Total	42	

A la pregunta, “Si la resposta anterior és afirmativa, assenyalau-ne l'orientació sexual o identitat de gènere (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).”, el 42,62% diu GAIS; el 34,43% TRANS; el 13,11% LESBIANES; el 8,20% BISEXUALS i el 1,64% INTERSEXUALS.

- *Heu patit cap mena de discriminació en els darrers 6 mesos per alguna de les següents característiques personals? (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).*

Total persones enquestades

	#	%
Edat	3	42,86
Discapacitat	0	0,00
Dona	3	42,86
Home	0	0,00
LGTBI	0	0,00
Nacionalitat	0	0,00
Ètnia	0	0,00
Altres característiques personals	1	14,29
Total	7	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Edat	0	0,00
Discapacitat	0	0,00
Dona	0	0,00
Home	0	0,00
LGTBI	0	0,00
Nacionalitat	0	0,00
Ètnia	0	0,00
Altres característiques personals	0	0,00
Total	0	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Edat	3	42,86
Discapacitat	0	0,00
Dona	3	42,86
Home	0	0,00
LGTBI	0	0,00
Nacionalitat	0	0,00
Ètnia	0	0,00
Altres característiques personals	1	14,29
Total	7	

A la pregunta, “Heu patit cap mena de discriminació en els darrers 6 mesos per alguna de les següents característiques personals? (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).”, hi ha un total de 7 respostes afirmatives. D’aquestes, el 42,86% fan referència a discriminacions relacionades amb l’EDAT i per ser DONA i el 14,29% ALTRES CARACTERÍSTIQUES PERSONALS. Cal destacar que cap de les persones LGTBI refereix haver patit cap tipus de discriminació.

Pel que fa al desenvolupament professional, es valora positivament que cap persona hagi observat situacions de discriminació en els processos de promoció i assignació de projectes relacionades amb la condició LGTBI de les persones candidates. Tot i així, s’observa que un petit percentatge de persones, que no s’identifica amb el col·lectiu LGTBI, opina que el gènere o l’orientació sexual ha limitat o limita les oportunitats laborals a la fundació i valora que l’organització no és un entorn segur on poder parlar obertament de la condició LGTBI. A més a més, algunes persones opinen que és millor ocultar la pertinença al col·lectiu en una entrevista de feina, percentatge que incrementa entre les persones LGTBI, fet que mostra els prejudicis encara existents a l’entorn laboral.

En aquest context, cal destacar que la plantilla mostra un alt grau de conscienciació en relació a la diversitat LGTBI i una part d'aquesta afirma que les persones escullen oportunitat laborals segons les polítiques de l'organització en aquest àmbit, percentatge que també incrementa entre les persones que formen part del col·lectiu. Alhora, la gran majoria valora que Teatre Lliure té un alt grau d'apertura i suport envers les persones LGTBI i algunes persones destaquen el canvi positiu a la fundació en relació a aquesta temàtica. Mostra d'això és el fet que la majoria identifiquen a persones LGTBI que han parlat obertament de la seva orientació sexual o identitat de gènere, fet que reafirma que es tracta d'un entorn segur per a totes les persones.

Finalment, cal fer èmfasi que la majoria de les persones que han respost el qüestionari neguen haver rebut formació específica sobre diversitat LGTBI. Remarcar que una part de la plantilla s'ha format de manera autodidacta, percentatge superior entre les persones LGTBI, fet que mostra el seu interès en la temàtica. Per tant, es detecta la conveniència de formar a la totalitat de la plantilla en aquest àmbit.

Comunicació. Llenguatge i imatge.

- *Heu sentit comentaris discriminatoris o un ús inadequat del llenguatge en el vostre entorn laboral cap a vosaltres o cap a d'altres persones, per qüestions relacionades amb la vostra orientació sexual?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
3	11,11	22	81,48	2	7,41	27

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	7	100,00	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
3	15,00	15	75,00	2	10,00	20

A la pregunta, “Heu sentit comentaris discriminatoris o un ús inadequat del llenguatge en el vostre entorn laboral cap a vosaltres o cap a d’altres persones, per qüestions relacionades amb la vostra orientació sexual?”, el 81,48% diu que NO, l’11,11% refereix que SÍ i el 7,41% NS/NC. Convé destacar que totes les persones LGTBI responen negativament a aquesta qüestió.

- Si la resposta és afirmativa, han estat aquests comentaris verbalitzats per una persona amb una posició de lideratge o de direcció de la fundació?

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	33,33	2	66,67	0	0,00	3

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	0	0,00	0	0,00	0

Persones que no s’identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	33,33	2	66,67	0	0,00	3

A la pregunta, “Si la resposta és afirmativa, han estat aquests comentaris verbalitzats per una persona amb una posició de lideratge o de direcció de la fundació?”, el 66,67% refereix que NO i el 33,33% diu que SÍ.

- La vostra fundació compta amb cap programa de diversitat i inclusió dirigit a dones, persones LGTBI, persones amb capacitats diverses o discapacitat, persones d'altres nacionalitats, etc.? Podeu senyalar més d'una resposta.

Total persones enquestades

	#	%
Dones	7	14,58
Persones LGTBI	6	12,50
Persones amb capacitats diverses o discapacitat	10	20,83
Persones de diferents ètnies o orígens	6	12,50
Edat	1	2,08
Altres	4	8,33
No	5	10,42
Ns/Nc	9	18,75
Total	48	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Dones	3	18,75
Persones LGTBI	3	18,75
Persones amb capacitats diverses o discapacitat	4	25,00
Persones de diferents ètnies o orígens	2	12,50
Edat	1	6,25
Altres	1	6,25
No	1	6,25
Ns/Nc	1	6,25
Total	16	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Dones	4	12,50
Persones LGTBI	3	9,38
Persones amb capacitats diverses o discapacitat	6	18,75
Persones de diferents ètnies o orígens	4	12,50
Edat	0	0,00
Altres	3	9,38
No	4	12,50
Ns/Nc	8	25,00
Total	32	

A la pregunta, “La vostra fundació compta amb cap programa de diversitat i inclusió dirigit a dones, persones LGTBI, persones amb capacitats diverses o discapacitat, persones d’altres nacionalitats, etc.? Podeu senyalar més d’una resposta.”, el 18,75% NS/NC i el 10,42% indica que NO. De les persones que responen afirmativament, el 20,83% assenyalava programes dirigits a PERSONES AMB CAPACITATS DIVERSES; el 14,58% DONES; el 12,50% PERSONES LGTBI i PERSONES DE DIFERENTS ÈTNIES O ORÍGENS; el 2,08% EDAT; i el 8,33% ALTRES programes.

- *La vostra fundació disposa d’un grup de suport per al col·lectiu LGTBI?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	3,70	17	62,96	9	33,33	27

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
1	14,29	6	85,71	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Ns/Nc	%	Total
0	0,00	11	55,00	9	45,00	20

A la pregunta, “La vostra fundació disposa d’un grup de suport per al col·lectiu LGTBI?”, el 62,96% indica que NO, el 33,33% NS/NC i el 3,70% respon que SÍ, percentatge que correspon a una persona que s’identifica amb el col·lectiu LGTBI.

- *Penseu que és important que es desenvolupin estudis sobre les persones LGTBI a l'àmbit laboral i que la fundació els pugui compartir amb la plantilla?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
17	62,96	2	7,41	8	29,63	27

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
6	85,71	0	0,00	1	14,29	7

Persones que no s’identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
11	55,00	2	10,00	7	35,00	20

A la pregunta, “Penseu que és important que es desenvolupin estudis sobre les persones LGTBI a l'àmbit laboral i que la fundació els pugui compartir amb la plantilla?”, el 62,96% opina que SÍ, el 29,63% NO HO SÉ i el 7,41% valora que NO. Val a dir que el percentatge de respostes afirmatives incrementa fins al 85,71% entre les persones LGTBI i cap d’aquestes respon negativament.

- *Creieu que la fundació ha de desenvolupar actuacions i aplicar mesures perquè les persones LGTBI se sentin respectades i en un entorn segur, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
17	62,96	7	25,93	3	11,11	27

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
5	71,43	2	28,57	0	0,00	7

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
12	60,00	5	25,00	3	15,00	20

A la pregunta, "Creieu que la fundació ha de desenvolupar actuacions i aplicar mesures perquè les persones LGTBI se sentin respectades i en un entorn segur, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació?", el 62,96% opina que SÍ, el 25,93% refereix que NO i l'11,11% NO HO SÉ. Convé destacar que el percentatge de respostes afirmatives incrementa entre les persones LGTBI fins al 71,43%, malgrat també ho fan les respostes negatives.

En relació a l'ús del llenguatge, la majoria de les persones enquestades nega haver escoltat comentaris discriminatoris cap a altres persones de la plantilla per qüestions relacionades amb l'orientació sexual. No obstant, cal dir que l'11,11% afirma haver escoltat un ús inadequat del llenguatge per aquest motiu, corresponent el 33,33% d'aquest a persones que ocupen alts càrrecs o llocs de direcció.

Pel que fa als programes de diversitat i inclusió, tot i que algunes de les persones enquestades desconeix la seva existència, destaca la gran varietat de programes que la plantilla identifica, incloent aquells destinats a les persones LGTBI. Aquest fet evidencia l'actitud proactiva de Teatre Lliure per tal d'assegurar la igualtat real i efectiva de totes les persones que en formen part. En aquest sentit, cal tenir en compte que un percentatge representatiu considera important que es desenvolupin estudis sobre les persones LGTBI a l'àmbit laboral i s'apliquin mesures per a que les persones que formen part del col·lectiu puguin sentir-se segures, percentatges més elevats entre les persones LGTBI, fet que evidencia la conscienciació del personal sobre la necessitat de treballar en aquest àmbit.

Riscos laborals. Especial atenció als riscos psicosocials.

- Considereu que les persones LGTBI es poden trobar a la vostra fundació amb alguna de les situacions següents? (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).

Total persones enquestades

	#	%
Discriminació pel fet de formar part del col·lectiu LGTBI	0	0,00
Ser vistes com a persones malaltes	0	0,00
Assetjament per part de companys o companyes pel fet de formar part del col·lectiu LGTBI	0	0,00
Discriminació en l'ús del llenguatge inclusiu	6	25,00
No es produiria cap mena de discriminació	12	50,00
No ho sé	6	25,00
Total	24	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Discriminació pel fet de formar part del col·lectiu LGTBI	0	0,00
Ser vistes com a persones malaltes	0	0,00
Assetjament per part de companys o companyes pel fet de formar part del col·lectiu LGTBI	0	0,00
Discriminació en l'ús del llenguatge inclusiu	1	16,67
No es produiria cap mena de discriminació	4	66,67
No ho sé	1	16,67
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Discriminació pel fet de formar part del col·lectiu LGTBI	0	0,00
Ser vistes com a persones malaltes	0	0,00
Assejament per part de companys o companyes pel fet de formar part del col·lectiu LGTBI	0	0,00
Discriminació en l'ús del llenguatge inclusiu	5	27,78
No es produiria cap mena de discriminació	8	44,44
No ho sé	5	27,78
Total	18	

A la pregunta, "Considereu que les persones LGTBI es poden trobar a la vostra fundació amb alguna de les situacions següents? (podeu seleccionar diverses respostes si són diversos els casos que coneixeu).", el 50,00% refereix que NO ES PRODUIRIA CAP MENA DE DISCRIMINACIÓ i el 25,00% NO HO SÉ o DISCRIMINACIÓ EN L'ÚS DEL LLENGUATGE INCLUSIU. Cal destacar que de les 6 persones que escullen aquesta última opció només una forma part del col·lectiu LGTBI.

- *Creieu que la vostra organització combat eficaçment els possibles prejudicis i la intolerància envers les persones LGTBI?*

Total persones enquestades

	#	%
Sí	17	70,83
Sí, però no tant com caldria	6	25,00
No	1	4,17
Total	24	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí	5	83,33
Sí, però no tant com caldria	1	16,67
No	0	0,00
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí	12	66,67
Sí, però no tant com caldria	5	27,78
No	1	5,56
Total	18	

A la pregunta, “Creieu que la vostra organització combat eficaçment els possibles prejudicis i la intolerància envers les persones LGTBI?”, el 70,83% opina que SÍ, el 25,00% indica que SÍ, PERÒ NO TANT COM CALDRIA i el 4,17% refereix que NO. Assenyalar que les respostes afirmatives incrementen entre les persones que s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI i ninguna d'aquestes opina que no.

- *Heu viscut o presenciat a la fundació cap situació de discriminació envers les persones LGTBI?*

Total persones enquestades

	#	%
Sí, en primera persona	0	0,00
Sí, com a testimoni d'una situació de violència vers una altra persona	1	4,17
No	23	95,83
Total	24	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, en primera persona	0	0,00
Sí, com a testimoni d'una situació de violència vers una altra persona	0	0,00
No	6	100,00
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, en primera persona	0	0,00
Sí, com a testimoni d'una situació de violència vers una altra persona	1	5,56
No	17	94,44
Total	18	

A la pregunta, "Heu viscut o presenciat a la fundació cap situació de discriminació envers les persones LGTBI?", el 95,83% respon que NO i una persona que no s'identifica amb el col·lectiu LGTBI assegura que SÍ, COM A TESTIMONI D'UNA SITUACIÓ VERS UNA ALTRA PERSONA.

- *En cas afirmatiu, quan fou la darrera vegada que va passar-vos?*

Total persones enquestades

	#	%
Fa més de 5 anys	0	0,00
Fa entre 2 i 5 anys	0	0,00
Fa menys de 2 anys	1	100,00
Recentment (en els darrers 6 mesos)	0	0,00
Total	1	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Fa més de 5 anys	0	0,00
Fa entre 2 i 5 anys	0	0,00
Fa menys de 2 anys	0	0,00
Recentment (en els darrers 6 mesos)	0	0,00
Total	0	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Fa més de 5 anys	0	0,00
Fa entre 2 i 5 anys	0	0,00
Fa menys de 2 anys	1	100,00
Recentment (en els darrers 6 mesos)	0	0,00
Total	1	

A la pregunta, "En cas afirmatiu, quan fou la darrera vegada que va passar-vos?", la persona testimoni de la situació refereix que FA MENYS DE 2 ANYS.

- *Quin tipus de discriminació va patir o observar?*

Total persones enquestades

	#	%
Violència verbal (insults, burles, amenaces...)	0	0,00
Dificultats d'acceptació	0	0,00
Llenguatge discriminatori	1	100,00
Violència física	0	0,00
Violència sexual	0	0,00
Altres	0	0,00
Total	1	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Violència verbal (insults, burles, amenaces...)	0	0,00
Dificultats d'acceptació	0	0,00
Llenguatge discriminatori	0	0,00
Violència física	0	0,00
Violència sexual	0	0,00
Altres	0	0,00
Total	0	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Violència verbal (insults, burles, amenaces...)	0	0,00
Dificultats d'acceptació	0	0,00
Llenguatge discriminatori	1	100,00
Violència física	0	0,00
Violència sexual	0	0,00
Altres	0	0,00
Total	1	

A la pregunta, “Quin tipus de discriminació vau patir o observar?”, especifica tractar-se d'un ús del LLENGUATGE DISCRIMINATORI.

- *Teniu notícia a la fundació de cap persona trans que hagi dut a terme o estigui en procés de transició (passos o transformacions que una persona travessa quan decideix viure amb un gènere diferent del que se li va assignar en néixer: canvis en la forma de vestir, tractaments mèdics amb hormones o cirurgies, etc.)?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
23	95,83	0	0,00	1	4,17	24

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
6	100,00	0	0,00	0	0,00	6

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
17	94,44	0	0,00	1	5,56	18

A la pregunta, “Teniu notícia a la fundació de cap persona trans que hagi dut a terme o estigui en procés de transició?”, el 95,83% respon que SÍ i el 4,17% NO HO SÉ, percentatge que correspon a una persona que no forma part del col·lectiu LGTBI.

- *Creieu que la fundació hauria de donar suport perquè les persones en procés de transició de gènere puguin assistir a les consultes mèdiques?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
22	91,67	1	4,17	1	4,17	24

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
6	100,00	0	0,00	0	0,00	6

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
16	88,89	1	5,56	1	5,56	18

A la pregunta, “Creieu que la fundació hauria de donar suport perquè les persones en procés de transició de gènere puguin assistir a les consultes mèdiques?”, el 91,67% opina que SÍ i el 4,17% indica que NO o que NO HO SÉ. Convé destacar que totes les persones que s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI responen afirmativament.

En primer lloc, es valora molt positivament que la gran majoria de les persones enquestades no refereixen situacions de discriminació cap a persones LGTBI a l'organització. No obstant, hi ha una persona que afirma haver presenciat aquest tipus de situació fa menys de 2 anys i especifica tractar-se d'un ús del llenguatge discriminatori.

En la mateixa línia, tot i que la gran majoria de les persones enquestades opina que les persones LGTBI no es trobarien amb cap tipus de discriminació a Teatre Lliure, un percentatge petit considera que potser es podrien viure situacions de discriminació relacionades amb un ús no inclusiu del llenguatge. Malgrat tot, la majoria afirma que la fundació combat eficaçment els prejudicis cap a les persones LGTBI, tot i fer especial incís amb la necessitat de seguir treballant en aquest àmbit.

També és important remarcar la diversitat existent a l'organització i la conscienciació de la plantilla en relació a la necessitat d'aplicar mesures específiques per a les persones LGTBI que així ho requereixin. Un clar exemple és que la majoria de persones enquestades afirma que l'entitat ha de proporcionar suport a les persones trans que es trobin en el procés de transició, percentatge que incrementa al 100,00% entre les persones LGTBI. Aquest fet denota que es tracta d'una plantilla molt empàtica i oberta davant les necessitats específiques que poden sorgir en relació al col·lectiu LGTBI a l'àmbit laboral.

Prevençió de l'assetjament.

- *En el cas hipotètic de ser víctima d'una situació de discriminació per ésser una persona LGTBI a la vostra fundació, quines mesures prendríeu?*

Total persones enquestades

	#	%
No faria res, és millor callar per les possibles conseqüències	0	0,00
No faria res perquè crec que no es prendrien les mesures adequades des de l'empresa	1	4,17
No faria res per por a exposar la meva situació personal	0	0,00
No sabia què fer	2	8,33
Intervindria al moment mateix per tal d'intentar aturar la situació de discriminació	8	33,33
Ho comunicaria a les persones competents de l'empresa	11	45,83
Prendria les mesures legals pertinents	1	4,17
Altres	1	4,17
Total	24	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
No faria res, és millor callar per les possibles conseqüències	0	0,00
No faria res perquè crec que no es prendrien les mesures adequades des de l'empresa	0	0,00
No faria res per por a exposar la meva situació personal	0	0,00
No sabia què fer	0	0,00
Intervindria al moment mateix per tal d'intentar aturar la situació de discriminació	4	66,67
Ho comunicaria a les persones competents de l'empresa	1	16,67
Prendria les mesures legals pertinents	1	16,67
Altres	0	0,00
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
No faria res, és millor callar per les possibles conseqüències	0	0,00
No faria res perquè crec que no es prendrien les mesures adequades des de l'empresa	1	5,56
No faria res per por a exposar la meva situació personal	0	0,00
No sabia què fer	2	11,11
Intervindria al moment mateix per tal d'intentar aturar la situació de discriminació	4	22,22
Ho comunicaria a les persones competents de l'empresa	10	55,56
Prendria les mesures legals pertinents	0	0,00
Altres	1	5,56
Total	18	

A la pregunta, “En el cas hipotètic de ser víctima d’una situació de discriminació per ésser una persona LGTBI a la vostra fundació, quines mesures prendríeu?”, el 45,83% refereix que HO COMUNICARIA A LES PERSONES COMPETENTS; el 33,33% INTEVINDRIA AL MOMENT MATEIX PER TAL D’INTENTAR ATURAR LA SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ; el 8,33% NO SABRIA QUÈ FER; i el 4,17% NO FARIA RES PERQUÈ CREC QUE NO ES PRENDRIEN LES MESURES ADEQUADES DES DE LA FUNDACIÓ, PRENDRIA LES MESURES LEGALS PERTINENTS o ALTRES. Destacar que les persones que responen que no farien res formen part del col·lectiu LGTBI.

- *En el cas hipotètic de presenciar una situació de discriminació envers una persona LGTBI a la fundació, quines mesures prendríeu?*

Total persones enquestades

	#	%
No faria res, això és cosa de qui la pateix	0	0,00
No faria res, és millor callar per les possibles conseqüències	0	0,00
No sabia què fer	0	0,00
Intervindria al moment mateix per tal d'intentar aturar la situació de discriminació	12	50,00
Ho comunicaria a les persones competents de l'empresa	10	41,67
Prendria les mesures legals pertinents	0	0,00
Altres	2	8,33
Total	24	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
No faria res, això és cosa de qui la pateix	0	0,00
No faria res, és millor callar per les possibles conseqüències	0	0,00
No sabia què fer	0	0,00
Intervindria al moment mateix per tal d'intentar aturar la situació de discriminació	4	66,67
Ho comunicaria a les persones competents de l'empresa	1	16,67
Prendria les mesures legals pertinents	0	0,00
Altres	1	16,67
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
No faria res, això és cosa de qui la pateix	0	0,00
No faria res, és millor callar per les possibles conseqüències	0	0,00
No sabria què fer	0	0,00
Intervindria al moment mateix per tal d'intentar aturar la situació de discriminació	8	44,44
Ho comunicaria a les persones competents de l'empresa	9	50,00
Prendria les mesures legals pertinents	0	0,00
Altres	1	5,56
Total	18	

A la pregunta, "En el cas hipotètic de presenciar una situació de discriminació envers una persona LGTBI a la fundació, quines mesures prendríeu?", el 50,00% INTERVINDRIA AL MOMENT MATEIX PER TAL D'INTENTAR ATURAR LA SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ; el 41,67% HO COMUNICARIA A LES PERSONES COMPETENTS; i el 8,33% ALTRES. Convé assenyalar que entre les persones LGTBI, només el 16,67% refereix que ho comunicaria a les persones competent i la majoria diuen que intervindrien al moment per intentar aturar la situació.

- *En el cas hipotètic de presenciar o vivenciar una situació de discriminació cap a una persona LGTBI a la fundació, sabríeu a qui comunicar-ho dins de la seva organització?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	Total
22	91,67	2	8,33	24

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Total
6	100,00	0	0,00	6

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	Total
16	88,89	2	11,11	18

A la pregunta, “En el cas hipotètic de presenciar o vivenciar una situació de discriminació cap a una persona LGTBI a la fundació, sabríeu a qui comunicar-ho dins de la seva organització?”, el 91,67% respon que SÍ i el 8,33% que NO. Val a dir que totes les persones que s’identifiquen amb el col·lectiu LGTBI responen afirmativament.

- *En el cas real d’haver comunicat una situació de discriminació cap a una persona LGTBI a la vostra organització, quines mesures va prendre la fundació?*

Total persones enquestades

	#	%
Mesures sancionadores cap a la persona agressora	0	0,00
Mesures sancionadores cap a la víctima	0	0,00
No va fer res	1	4,17
No s’ha donat el cas	20	83,33
Altres	3	12,50
Total	24	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Mesures sancionadores cap a la persona agressora	0	0,00
Mesures sancionadores cap a la víctima	0	0,00
No va fer res	0	0,00
No s’ha donat el cas	6	100,00
Altres	0	0,00
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Mesures sancionadores cap a la persona agressora	0	0,00
Mesures sancionadores cap a la víctima	0	0,00
No va fer res	1	5,56
No s'ha donat el cas	14	77,78
Altres	3	16,67
Total	18	

56

A la pregunta, "En el cas real d'haver comunicat una situació de discriminació cap a una persona LGTBI a la vostra organització, quines mesures va prendre la fundació?", el 83,33% diuen que NO S'HA DONAT EL CAS, el 4,17% assenyalen que NO VA FER RES i el 12,50% escull ALTRES. Totes les persones LGTBI indiquen que no s'ha donat el cas.

- *En el cas hipotètic de formar part del col·lectiu LGTBI, creieu que parlaríeu obertament sobre aquest tema amb els companys i companyes de feina?*

Total persones enquestades

	#	%
Sí, és clar	13	54,17
Sí, però només amb les persones de confiança	6	25,00
No, és un tema que pertany a la meua intimitat	3	12,50
No, per por a les represàlies	0	0,00
Altres	2	8,33
Total	24	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, és clar	5	83,33
Sí, però només amb les persones de confiança	1	16,67
No, és un tema que pertany a la meva intimitat	0	0,00
No, per por a les represàlies	0	0,00
Altres	0	0,00
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, és clar	8	44,44
Sí, però només amb les persones de confiança	5	27,78
No, és un tema que pertany a la meva intimitat	3	16,67
No, per por a les represàlies	0	0,00
Altres	2	11,11
Total	18	

A la pregunta, “En el cas hipotètic de formar part del col·lectiu LGTBI, creieu que parlaríeu obertament sobre aquest tema amb els companys i companyes de feina?”, el 54,17% indica que SÍ, ÉS CLAR; el 25,00% refereix que SÍ, PERÒ NOMÉS AMB LES PERSONES DE CONFIANÇA; el 12,50% respon que NO, ÉS UN TEMA QUE PERTANY A LA MEVA INTIMITAT; i el 8,33% ALTRES. Convé subratllar que totes les persones LGTBI responen afirmativament.

- Creieu que la fundació respon adequadament a les necessitats de seguretat i respecte de les persones LGTBI?

Total persones enquestades

	#	%
Sí, definitivament	10	41,67
Sí, malgrat que ha de continuar treballant-hi	14	58,33
No, de cap de les maneres	0	0,00
Total	24	

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, definitivament	4	66,67
Sí, malgrat que ha de continuar treballant-hi	2	33,33
No, de cap de les maneres	0	0,00
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, definitivament	6	33,33
Sí, malgrat que ha de continuar treballant-hi	12	66,67
No, de cap de les maneres	0	0,00
Total	18	

A la pregunta, "Creieu que la fundació respon adequadament a les necessitats de seguretat i respecte de les persones LGTBI?", el 58,33% opina que SÍ, MALGRAT QUE HA DE CONTINUAR TREBALLANT-HI i el 41,67% refereix que SÍ, DEFINITIVAMENT, percentatge que incrementa al 66,67% entre les persones LGTBI.

- *Sabeu si la vostra organització disposa d'un protocol contra l'assetjament LGTBI a l'entorn laboral?*

Total persones enquestades

	#	%
Sí, n'hem estat informats adientment	6	25,00
Crec que sí, però no hi he accedit mai	2	8,33
No en disposa	6	25,00
No ho sé	10	41,67
Total	24	

59

Persones del col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, n'hem estat informats adientment	1	16,67
Crec que sí, però no hi he accedit mai	0	0,00
No en disposa	3	50,00
No ho sé	2	33,33
Total	6	

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

	#	%
Sí, n'hem estat informats adientment	5	27,78
Crec que sí, però no hi he accedit mai	2	11,11
No en disposa	3	16,67
No ho sé	8	44,44
Total	18	

A la pregunta, "Sabeu si la vostra organització disposa d'un protocol contra l'assetjament LGTBI a l'entorn laboral?", el 41,67% diu que NO HO SÉ; el 25,00% indica que SÍ, N'HEM ESTAT INFORMATS ADIENTMENT o NO EN DISPOSA; i el 8,33% refereix que CREC QUE SÍ, PERÒ NO HI HE ACCEDIT MAI.

La majoria de les persones enquestades afirma que, en cas de vivenciar u observar una situació de discriminació per l'orientació sexual o identitat de gènere a l'entitat, o bé ho comunicarien a les persones de referència, o bé intervindrien al moment per intentar aturar-ho. En aquest sentit, es valora positivament que la majoria de la plantilla disposa de la informació necessària sobre com actuar en aquestes situacions. Tot i així, un petit percentatge desconeix què hauria de fer, fet que denota la necessitat de seguir treballant en la difusió dels canals de denúncia i les persones de referència a qui comunicar els fets. Malgrat tot, es valora positivament que totes les persones LGTBI afirmen conèixer a qui comunicar aquest tipus de situacions.

En general, les persones enquestades valoren que la fundació respon adequadament a les necessitats de seguretat de les persones LGTBI, tot i que la majoria remarca la necessitat de continuar treballant-hi. Destacar que una persona exposa que davant una denúncia relacionada amb aquesta temàtica, la fundació no va fer-hi res, fet que mostra la necessitat de revisar el procediment de resposta a les denúncies d'assetjament.

Així, tot i que la majoria de persones asseguren que parlarien obertament de la seva condició LGTBI a Teatre Lliure al considerar-ho un espai segur, moltes d'elles incideixen en la voluntat de seguir treballant en aquest àmbit per tal d'eliminar tot tipus de discriminació cap a les persones LGTBI a la fundació.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- *Sabeu si la fundació disposa de permisos específics per al col·lectiu LGTBI?*

Total persones enquestades

Sí	%	No en disposa	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	9	39,13	14	60,87	23

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No en disposa	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	4	66,67	2	33,33	6

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No en disposa	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	5	29,41	12	70,59	17

A la pregunta, “Sabeu si la fundació disposa de permisos específics per al col·lectiu LGTBI?”, el 60,87% refereix que NO HO SÉ i el 39,13% diu que NO EN DISPOSA. En el cas de les persones LGTBI els percentatges s'inverteixen i el 66,67% respon que no en disposa i el 33,33% que no ho sé.

- *Heu sol·licitat cap permís específic destinat al col·lectiu LGTBI?*

Total persones enquestades

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	21	91,30	2	8,70	23

Persones del col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	6	100,00	0	0,00	6

Persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu LGTBI

Sí	%	No	%	No ho sé	%	Total
0	0,00	15	88,24	2	11,76	17

A la pregunta, “Heu sol·licitat cap permís específic destinat al col·lectiu LGTBI?”, el 91,30% refereix que NO i el 8,70% NO HO SÉ.

La majoria de les persones enquestades desconeixen si la fundació disposa de permisos específics per al col·lectiu LGTBI i tampoc ha sol·licitat permisos d'aquestes característiques.

8.2. Anàlisi qualitativa

A l'àmbit laboral es despleguen polítiques i pràctiques de RH que afavoreixen la diversitat i inclusió durant els processos de reclutament, selecció i contractació, desenvolupament professional (formació del personal, promoció interna, etc.) i altres aspectes, com l'ús del llenguatge i la comunicació, la salut i els riscos laborals o la conciliació i la corresponsabilitat.

Les organitzacions que potencien la diversitat promouen una cultura corporativa inclusiva, basada en el respecte a les persones; possibiliten l'atracció i la fidelització del talent, i afavoreixen la creativitat i la innovació, millorant de retruc l'ambient laboral.

62

8.2.1. Desenvolupament

8.2.1.1. Reclutament i selecció de personal

Tot procés de selecció de personal ha de fonamentar-se en polítiques inclusives que garanteixin l'objectivitat, la igualtat real d'oportunitats i la no-discriminació de qualsevol persona, independentment de les seves condicions individuals concretes. Nombrosos estudis indiquen que les persones LGTBI poden trobar dificultats per accedir a una organització per biaixos i estereotips vinculats a la seva orientació sexual o identitat de gènere.

La selecció s'ha de caracteritzar per la igualtat en totes les fases del procés, per la formació del personal tècnic en igualtat i diversitat, per l'avaluació de les candidatures sobre la base de la seva experiència, els seus coneixements i les seves habilitats (en cap cas en qüestions personals) i per l'ús d'un llenguatge inclusiu.



Tal com esmenta la Llei 4/2023 a l'article 16.1, el fet de sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, raça o ètnia, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, entre d'altres, suposa una discriminació per a les persones. Així, s'ha de respectar la intimitat de les persones i la confidencialitat de les dades.

Des de Teatre Lliure es promou l'existència de processos de selecció lliures de prejudicis i discriminacions des d'una perspectiva de gènere. Així, malgrat la manca de processos de contractació formals, la fundació té especial cura en la utilització d'un llenguatge inclusiu i en no discriminar a les persones candidates per cap tipus de circumstància personal. En el cas de contractació artística, l'entitat disposa d'un sistema de presentació de candidatures molt curós amb el col·lectiu LGTBI.

De manera genèrica, els criteris de selecció utilitzats són de caràcter objectiu, allunyant-se de qualsevol tipus de biaix per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere. L'aspecte principal que es valora en els processos de selecció és disposar de l'experiència necessària per desenvolupar les tasques associades al lloc de treball, el qual s'avalua a través d'una entrevista personal, la història professional i, eventualment, proves psicotècniques.

Les fonts de reclutament externes que se solen utilitzar, com les consultories especialitzades per a llocs destinats a col·lectius amb capacitats múltiples, els centres de formació o la pròpia borsa de treball a través de la pàgina web de l'entitat, tampoc exclouen a les persones LGTBI en els processos de selecció.

Val a dir que Teatre Lliure compta amb experiència en entrevistes laborals a persones trans i el departament de Recursos Humans disposa de les eines necessàries per afrontar aquest tipus de situació sense exercir cap tipus de discriminació directa o indirecta. Un bon exemple és l'ús del nom sentit i els pronoms que refereix la persona candidata al llarg de tota l'entrevista personal, evitant així qualsevol discriminació cap a les persones trans.

Finalment, es conclou que, tot i que Teatre Lliure no disposa de polítiques concretes de gestió de la diversitat i la igualtat per les persones LGTBI, en els processos de selecció no es detecta cap tipus de discriminació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Altrament, es valora la necessitat d'estandarditzar aquests processos per poder detectar i eliminar possibles biaixos inconscients al llarg de tot el procés de reclutament.

8.2.1.2. Formació del personal

La formació és un aspecte essencial per al creixement i l'èxit de les entitats, així com per al desenvolupament de les persones treballadores. Va més enllà de proporcionar a la plantilla les habilitats i els coneixements tècnics necessaris per dur a terme les seves tasques de manera eficient. També tracta de potenciar-ne el creixement personal i professional, cosa que alhora contribueix a incrementar-ne la satisfacció laboral i el compromís amb l'entitat.

En aquest context, l'àmbit laboral té un paper fonamental en la promoció de la diversitat LGTBI i la lluita contra la discriminació per motius d'orientació i identitat sexual. En implementar accions formatives i programes de sensibilització al voltant de la diversitat LGTBI, es facilita la creació d'un entorn de treball inclusiu i respectuós. Això no beneficia només les persones LGTBI, sinó que també millora la cultura organitzativa en conjunt, ja que promou el respecte, la tolerància i l'equitat.

Anualment Teatre Lliure realitza formacions sobre el Pla d'Igualtat per tal d'eliminar qualsevol tipus de discriminació en aquest àmbit. Tot i així, fins al moment no ha impartit formació sobre la diversitat del col·lectiu LGTBI. Malgrat tot, la fundació mostra el seu compromís amb la sensibilització del personal i valora la necessitat d'impartir formacions obligatòries en relació a aquesta temàtica dirigida a tota la plantilla.

Per tot l'exposat, es valora positivament l'actitud proactiva de la fundació en la implementació de polítiques inclusives i la seva voluntat de formar a la plantilla amb l'objectiu d'incrementar l'impacte de les mateixes i incorporar-les al dia a dia de la fundació. En conseqüència, es valora la necessitat de formar de manera específica a tot el personal en aquest àmbit per tal de detectar i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere en la quotidianitat de l'organització.

8.2.1.3. Promoció del personal

La promoció del personal té com a finalitat aprofitar el talent i el potencial de les persones treballadores i reconèixer-ne les virtuts. En proporcionar oportunitats de promoció internes equitatives, la fundació demostra el compromís amb la igualtat i construeix una cultura organitzacional més inclusiva i respectuosa.

Tal com menciona la legislació espanyola, acomiadar, impedir l'ascens o fer qualsevol altra modificació que empitjori les condicions de treball d'una persona per raó de raça, sexe, gènere, identitat sexual o haver fet visible el procés de transició en cas de les persones trans suposa una clara vulneració de drets.

A Teatre Lliure es prioritza la promoció interna de la plantilla, amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional, duent a terme processos inclusius i lliures de qualsevol barrera o obstacle per qüestions personals, com ara la identitat o l'orientació sexual de la persona.

Malgrat els processos d'avaluació en els casos de promoció interna no disposen d'un procediment estandarditzat, aquests es basen en l'experiència i trajectòria laboral de les persones candidates i en cap cas en les seves característiques personals. Val a dir que la persona que intervé en la decisió de les promocions internes és el/la director/a del departament corresponent, direcció de RRHH, Gerència i la Direcció. D'aquesta manera, les persones LGTBI tenen les mateixes oportunitats de promoció interna que la resta de la plantilla.

Amb tot, no es detecta cap tipus de discriminació cap a les persones LGTBI en els processos de promoció interna. Tot i així, es valora la necessitat d'estandarditzar el procés per tal de detectar possibles biaixos inconscients i eliminar-los.

8.2.2. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Dins d'aquest àmbit s'estudien i avaluen les estratègies i pràctiques de comunicació interna i externa de la fundació en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones LGTBI, així com amb la utilització de llenguatge inclusiu a la documentació escrita i a la comunicació oral.

Les organitzacions ofereixen una imatge i un compromís amb la igualtat real revisant la tipologia de llenguatge que usen, promovent actuacions i/o campanyes al voltant del col·lectiu LGTBI, representant la diversitat en els materials de màrqueting, llocs web i xarxes socials, generant col·laboracions amb altres entitats, creant canals de comunicació segurs i confidencials o tenint cura del tipus d'imatge que s'ofereix, en visibilitzar la inclusió i la diversitat.

A més, una comunicació interna sòlida i oberta pot fomentar el sentit d'acceptació i respecte per totes les persones, siguin quines siguin les seves condicions individuals concretes.

En el cas de les persones trans, estan en el seu dret de ser tractades i anomenades pel nom, gènere i pronoms que decideixin, igual que la fundació té l'obligació de canviar-li el nom i el sexe en tot el conjunt de la documentació interna de l'entitat on s'hi faci referència.

Teatre Lliure disposa de diversos canals de comunicació habituals com el correu electrònic, les reunions o intranet. A més, el personal té l'oportunitat de participar activament en tot el relacionat amb la fundació a través de comissions organitzades per temàtiques com igualtat o formació. Així, tot i que des de l'entitat no s'han realitzat campanyes de sensibilització sobre temes relacionats amb la diversitat del col·lectiu LGTBI, aquesta manté contacte amb associacions que treballen aquesta temàtica (<https://www.ahoradonde.org/>) i, dins de la programació cultural, organitza activitats que aborden la diversitat LGTBI.

Pel que fa a l'ús del llenguatge, Teatre Lliure mostra una bona consciència sobre la importància d'utilitzar un llenguatge inclusiu per tal d'evitar tot tipus de discriminació en aquest àmbit. En aquesta línia, els documents corporatius i la pàgina web fan un ús generalitzat de fórmules inclusives. Alhora, cal destacar que les persones encarregades de comunicació disposen de formació sobre el llenguatge i la igualtat, fet que facilita l'ús generalitzat d'aquest tipus de llenguatge.

8.2.3. Riscos i salut laboral

La salut laboral es fonamenta en la creació d'entorns de treball amb unes condicions adequades. Per això, les organitzacions han d'implementar un conjunt de pràctiques i mesures destinades a la salut i el benestar de les persones treballadores, tot generant ambients segurs i saludables.

En aquest context, és essencial que les persones empleades puguin dur a terme les seves activitats amb dignitat i desenvolupin la seva tasca professional amb unes condicions idònies de salut i seguretat a la feina.

8.2.3.1. Riscos psicosocials

La salut laboral es desenvolupa en un ambient de treball òptim, a través de condicions de treball apropiades, on les persones treballadores puguin fer la seva activitat de forma digna.

Segons les dades comentades anteriorment, les persones LGBTI es poden enfrontar a situacions de discriminació en l'entorn laboral i al seu lloc de treball per raó de la seva orientació sexual i la seva identitat i expressió de gènere, la qual cosa pot provocar-ne un gran impacte en la salut física i, sobretot, mental.

Un aspecte a destacar és la LGTBI-fòbia: el rebuig, la por, el repudi, el prejudici, el menyspreu o la discriminació envers persones que es reconeixen a si mateixes com LGTBI, o envers persones amb associació o afinitat a les persones LGTBI, que poden derivar-se d'un acte de discriminació concret i puntual (per exemple, termes despectius, bromes, burles o acudits) o d'una situació perllongada en el temps.

Algunes de les conseqüències sobre la salut i el benestar són l'aparició d'alts nivells d'ansietat i estrès, tendència a la depressió i altres alteracions de l'estat d'ànim, indefensió, culpabilitat, aïllament social, baixa autoestima o increment de les taxes d'ideació suïcida.

És per això que a l'àmbit laboral cal tenir en compte els riscos psicosocials a què es poden enfrontar les persones treballadores LGTBI als seus llocs de treball. Tot i que l'orientació sexual o la identitat i l'expressió de gènere de les persones treballadores no suposen un risc psicosocial en si mateix, les condicions i l'organització del treball on es permeti la discriminació, l'assetjament i la violència cap al col·lectiu LGTBI sí que poden ser un risc per a la salut mental dels i les treballadors/es.

Teatre Lliure es troba en procés de finalització de l'estudi de riscos psicosocials. Malgrat no s'ha incorporat la perspectiva LGTBI en aquest estudi, l'organització no detecta riscos psicosocials per a les persones LGTBI ja que es tracta d'un entorn divers i respectuós.

8.2.3.2. El procés de transició en l'entorn laboral

La transició és el procés que una persona emprèn per adequar les seves característiques físiques i d'expressió a la identitat de gènere. No obstant això, cal destacar que no hi ha una única forma de dur a terme la denominada transició, sinó que cadascuna és individual i única per a cada persona.

En alguns casos, la transició pot venir acompanyada de processos hormonals o mèdics, i, per tant sent necessària l'adaptació de la jornada del lloc de treball.

La transició és, de fet, un procés llarg, en què la persona que decideixi iniciar-lo necessita un entorn laboral inclusiu, on hi hagi un respecte cap a la diversitat, així com un clima laboral sensibilitzat amb la matèria per poder fer front a les diferents fases del procés.

Cal destacar que les capacitats i les aptituds d'una persona per desenvolupar amb èxit les seves funcions al lloc de treball no estan relacionades amb la seva identitat de gènere, ni amb la seva expressió. Per tant, la discriminació de qualsevol persona pel sol fet de visibilitzar el seu procés de transició en suposa una vulneració dels drets.

És important donar suport a la decisió de la persona treballadora que decideixi començar amb el seu procés de transició, sostenint-la per garantir que aquest procés sigui com més fàcil possible per a ella en l'entorn de treball.

Durant la trajectòria de Teatre Lliure una persona de la plantilla ha realitzat el procés de transició i, per tant, la fundació té experiència al respecte. Durant aquest procés es va mostrar una actitud respectuosa i oberta, facilitant els permisos necessaris, dins de la gamma de permisos disponibles, quan va caldre. D'altra banda es pot constatar que es procura respectar la diversitat dins de la plantilla en detalls com l'ús dels banys de dona u home segons preferència de la persona usuària o l'ús de vestimenta sense distinció entre homes i dones. A més a més, cal destacar que l'entitat treballa per la inclusió laboral de persones LGTBI en situació de risc o exclusió, especialment les persones trans, en col·laboració amb l'entitat "Ahora donde".

8.2.4. Prevenció de l'Assetjament

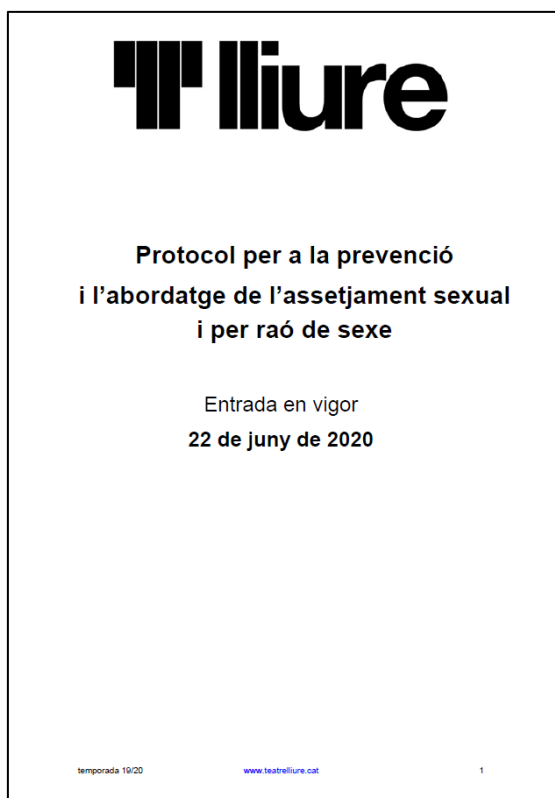
Lamentablement, és una realitat que les persones LGTBI sovint s'enfronten a situacions de discriminació en l'àmbit laboral. En ocasions, aquestes experiències discriminatòries poden esdevenir situacions d'assetjament, i fins i tot, en casos extrems, de maltractament físic.

És imperatiu advocar per entorns de treball inclusius i respectuosos que promoguin la diversitat i la igualtat. Això no només és essencial des d'una perspectiva ètica, sinó que també contribueix a la salut laboral i al benestar general de totes les persones al lloc de treball, independentment de la seva orientació sexual o identitat de gènere.

Dos conceptes són clau per abordar les actuacions en l'àmbit laboral:

- Mesures per afrontar la discriminació.
- Actuacions davant l'assetjament.

Teatre Lliure garanteix un entorn laboral segur, on totes les persones treballadores poden desenvolupar-se de manera lliure i respectuosa. Prova d'això és l'absència de queixes o denúncies relacionades amb la diversitat sexual i de gènere a l'entitat el darrer any. És important destacar que la Fundació mostra la seva tolerància zero envers les actituds discriminatòries de qualsevol tipus i disposa d'un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe i un altre Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament psicològic. A més, anualment, la fundació realitza una valoració de l'aplicació dels protocols d'assetjament i proposa els canvis pertinents en cas que es valori necessari per tal d'assegurar la seva eficàcia.



Paral·lelament, des d'un caire preventiu, Teatre Lliure ofereix sessions de formació i sensibilització anuals sobre el Codi ètic i els Protocols mencionats.

El present Pla LGTBI inclou un Protocol específic en casos d'assetjament cap a les persones LGTBI que també haurà de ser accessible per a la totalitat de la plantilla. Alhora, es valora la

necessitat de formar al personal envers l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere amb l'objectiu d'identificar possibles situacions de discriminació i donar a conèixer el procediment de denúncia interna.



Protocol d'actuació per a la prevenció i l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a l'empresa

8.2.5. Conciliació i corresponsabilitat

La relació entre l'àmbit de la conciliació i la corresponsabilitat i les persones LGTBI es vincula a la importància de disposar de polítiques que respectin les necessitats específiques d'aquest col·lectiu.

A tall d'exemple, el Projecte de Llei de Famílies 2023 té com a objectiu modernitzar la legislació per reflectir els canvis a la nostra societat i demografia. Aquesta llei reconeix la diversitat en els tipus de famílies, allunyant-se de la definició tradicional i buscant un equilibri millor entre la vida personal i laboral. Es promou l'accés de les persones treballadores de nous permisos i prestacions per a la conciliació entre feina i família. Les famílies amb membres del col·lectiu LGTBI (homomarental i homoparental) també són reconegudes com a tals i se'ls garanteixen els drets, el suport i la protecció social.

A l'article 4.1 d'aquest projecte de llei, es destaca el valor fonamental de la igualtat de gènere i el reconeixement del dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tant en l'àmbit familiar com empresarial i social.

A Teatre Lliure s'advoca per la bona gestió del temps i es vol conciliar l'equilibri en les diferents dimensions de la vida, a fi de millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball personals. Amb això, la fundació implementa algunes mesures de conciliació de la vida personal i laboral com el teletreball 2 dies a la setmana per aquelles persones que ho desitgin.

Les polítiques de conciliació de Teatre Lliure van dirigides a la totalitat del personal ja que, de moment, no han tingut cap sol·licitud específica de les necessitats de conciliació de les persones LGTBI.

Finalment, destacar que des de l'organització es tenen en compte les necessitats de conciliació del personal per qualsevol causa, fet que també inclou a les necessitats específiques del col·lectiu LGTBI.



9. Conclusions

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 dictamina que les empreses hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per arribar a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI. Previ a les mesures s'ha elaborat un diagnòstic qualitatiu, un instrument útil i funcional que permet conèixer en quina situació es troba la fundació en relació a la igualtat i discriminació cap al col·lectiu LGTBI, així com un qüestionari dirigit al personal que ha permès conèixer la seva percepció de discriminació i tracte a l'entitat.

El diagnòstic ha d'interessar com a base per establir les prioritats i les accions que formaran part del pla de mesures de millora. És per això que es presenten les conclusions extretes dels diferents àmbits estudiats per tal d'establir les accions de futur que conformaran el Pla d'Acció LGTBI.

- **Desenvolupament**

A partir de les dades qualitatives i quantitatives analitzades en aquest àmbit es conclou que no existeix cap tipus de discriminació directa o indirecta en els processos de selecció i promoció de la fundació. No obstant, es detecta la necessitat d'estandarditzar aquests processos per tal de detectar i eliminar possibles biaixos inconscients en aquest àmbit. A més a més, es valora la necessitat de formar a la totalitat del personal de Teatre Lliure per tal d'aplicar la promoció de la diversitat en el dia a dia de l'entitat.

- **Comunicació, imatge i ús del llenguatge**

Les dades qualitatives i quantitatives analitzades en aquest àmbit mostren l'esforç de Teatre Lliure per utilitzar un llenguatge inclusiu i no discriminatori en totes les seves comunicacions. Malgrat això, algunes de les persones enquestades asseguren que es podrien arribar a donar situacions on persones del col·lectiu LGTBI puguin ser discriminades per un ús inadequat del llenguatge i, per tant, cal seguir treballant en aquest àmbit.

- **Riscos i salut laboral**

Tant les dades qualitatives com quantitatives evidencien l'absència de riscos laborals relacionats amb la condició LGTBI de les persones treballadores. No obstant, es valora la necessitat d'incorporar la perspectiva LGTBI en els propers estudis psicosocials per tal de detectar possibles biaixos invisibles.

- **Prevenió de l'assetjament**

A partir de les dades equitatives i qualitatives analitzades en aquest àmbit es conclou que Teatre Lliure és un entorn segur i lliure d'assetjament. L'entitat aplica una cultura preventiva davant aquest tipus de situacions a través de formacions anuals sobre els protocols d'assetjament. Tot i així, es detecta la necessitat de difondre el Protocol d'actuació per a la prevenió i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a la totalitat de la plantilla i seguir conscienciant sobre aquesta temàtica.

- **Conciliació i corresponsabilitat**

Les dades analitzades evidencien que Teatre Lliure aplica una política de conciliació i corresponsabilitat dirigida a la totalitat de la plantilla i adaptada a les seves necessitats. Així, tot i l'absència de mesures específiques pel col·lectiu LGTBI, la fundació es mostra oberta davant noves necessitats que puguin sorgir en aquest àmbit.

Pla de Mesures i Recursos

10. Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat LGTBI

9.1. Finalitat

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

75

9.2. Objectius

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

L'objectiu principal que Teatre Lliure espera aconseguir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat de tracte cap a les persones LGTBI, on quedi eliminada qualsevol mena de discriminació, amb una millora del clima laboral i un augment de la motivació i el compromís de la plantilla, duent a terme, per tal d'aconseguir-ho, aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions apropiades perquè la igualtat esdevingui real i efectiva.

Els objectius específics d'aquest Pla LGTBI són:

- Conèixer la situació actual de l'entitat en matèria de coneixement i sensibilització sobre la diversitat sexual i de gènere.
- Desplegar accions de sensibilització sobre igualtat de tracte al voltant del col·lectiu LGTBI.
- Fomentar mesures i beneficis per conciliar la vida personal, familiar i laboral, fent èmfasi en el col·lectiu LGTBI.

- Prevenir i erradicar actituds i comportaments LGTBI-fòbics que impliquin prejudicis i discriminació per raó d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere.
- Millorar la qualitat de vida de les persones LGTBI, especialment de les persones trans, en l'àmbit laboral.

9.3. Accions positives en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les persones LGTBI

- Descripció, termini d'execució i prioritització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla de Mesures i Recursos.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdic.

NÚM. D'ACCIÓ DE MILLORA	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ DE MILLORA	MES / ANY D'IMPLANTACIÓ
1	Difondre el Pla LGTBI, comunicant internament a la plantilla l'existència del mateix i on poden trobar-lo.	Desembre de 2024
2	Confirmar internament que la Comissió d'Igualtat del teatre Lliure assumeix la funció d'actuar com a comissió Negociadora i de Seguiment del Pla LGTBI.	Juliol de 2024
3	Incorporar a la pàgina web la implementació de la diversitat a la fundació a través del Pla LGTBI.	Desembre de 2024
4	Comunicar interna i/o externament les accions de Diversitat i inclusió.	Durant la vigència del Pla
5	Incorporar al Manual de Benvinguda la implementació a la fundació de la diversitat a través del Pla LGTBI.	Gener de 2025
6	Sessions de sensibilització a tot el personal sobre diversitat LGTBI, dins del Pla de Formació del teatre.	Gener de 2026
7	Sensibilització pel personal directiu sobre la implementació de les accions de diversitat.	Gener de 2025
8	Incorporar la perspectiva LGTBI en els procediments de selecció i contractació.	Gener de 2025

9	Incorporar en futures avaluacions de risc psicosocial i de benestar intern i clima laboral qüestions de diversitat i inclusió del col·lectiu LGTBI.	Setembre de 2026
10	Informar sobre la implementació del Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a la fundació i on poden trobar-lo.	Gener de 2025
11	Realitzar un esquema/resum/infografia sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a la fundació i difondre'l a tota la plantilla.	Gener de 2025
12	Formació sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a la fundació dins del Pla de Formació.	Gener de 2026

11. Seguiment del Pla d'Igualtat LGTBI

El control i seguiment del Pla LGTBI respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla LGTBI.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments adients o prendre mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de la fundació.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. El seguiment serveix per controlar i verificar que l'execució de les mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, ajuda a detectar-hi desajustos i poder prendre mesures correctores.

A fi d'aconseguir fer una avaluació de seguiment òptima, proposem un seguit d'indicadors qualitatius per avaluar les accions que s'han dut a terme durant la vigència del pla, i també aquelles accions que no s'han pogut implementar, així com l'impacte que les mesures preses han tingut a la fundació, tant en l'àmbit intern com extern, i el grau de satisfacció de la plantilla amb relació a les accions que s'han desenvolupat.

INDICADORS DE SEGUIMENT

DIMENSÍO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	INDICADORS
Fundació	DIRECCIÓ	Sensibilització	<ul style="list-style-type: none"> L'empresa ha executat accions de sensibilització a l'entorn del col·lectiu LGTBI. Les accions executades han millorat el clima laboral, afavorint el col·lectiu LGTBI. L'empresa ha fomentat la tolerància i el respecte pel col·lectiu LGTBI. La direcció ha estat implicada en el procés del Pla LGTBI.
		Compromís / RSC	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'esdeveniments relacionats amb la diversitat LGTBI on la fundació ha tingut presència durant el darrer any. Nombre d'incidències registrades que es relacionen amb la diversitat sexual i de gènere dins de la fundació. Nombre de fundacions proveïdores i col·laboradores amb les quals es treballa que fomentin la diversitat sexual i de gènere.
		Comunicació i llenguatge	<ul style="list-style-type: none"> S'ha utilitzat el llenguatge inclusiu als documents, tant interns com externs, de la fundació. S'ha afavorit un llenguatge inclusiu als mitjans de comunicació amb la plantilla. S'han incorporat als canals de comunicació generals (pàgina web, LinkedIn, etc.) imatges que promouen la diversitat. La plantilla ha millorat en l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista. Han disminuït o són nuls els comentaris discriminatoris i violents cap al col·lectiu LGTBI.
	PLANTILLA	Discriminació	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla ha millorat l'actitud, el comportament i l'opinió respecte a la sensibilització sobre el col·lectiu LGTBI. Han disminuït o hi ha nul·les discriminacions en l'entorn de treball per identitat de gènere o orientació sexual. La plantilla mostra més sensibilització tocant al col·lectiu LGTBI.
		Sensibilització	<ul style="list-style-type: none"> La plantilla coneix el significat de les sigles LGTBI, així com les definicions d'orientació sexual i d'identitat de gènere. La plantilla ha notat un increment del clima de tolerància i respecte envers el col·lectiu LGTBI. La resposta de la plantilla davant de comentaris discriminatoris i d'assetjament al col·lectiu LGTBI ha millorat. Nombre de persones treballadores LGTBI que han gaudit de permisos retribuïts per matrimoni o beneficis familiars de la fundació. Nombre de persones trans que han fet la transició a la fundació de manera satisfactòria, i nombre de permisos per dur a terme aquesta transició.

Seguiment de les accions de millora: Model de fitxa de seguiment

Fitxa de seguiment de les accions		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Indicadors de seguiment		
Indicadors qualitatius	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors de resultat		
Nivell d'execució	Pendent o en execució (___)	Finalitzada (___)
Indicar el motiu pel qual la mesura no ha estat iniciada o completada totalment	Falta de recursos humans (___)	
	Falta de recursos materials (___)	
	Falta de temps (___)	
	Falta de participació (___)	
	Descoordinació amb altres departaments (___)	
	Desconeixement del desenvolupament (___)	
	Altres motius (especificar):	
Indicadors de procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
Indicadors d'impacte		
Millores produïdes		
Reducció de situacions discriminatòries		
Propostes de futur		
Nombre de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

12. Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió.

Acord de solució extrajudicial de conflictes

Aquest acord s'adopta a l'efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.

1. Objectiu.

1. Aquest acord té com a objectiu el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, la interpretació i l'aplicació del pla.
2. S'exclouen del present acord totes les matèries que no siguin pròpies del Pla de Mesures i Recursos LGTBI.
3. Les parts signants consideren que la mediació i l'arbitratge que preveu l'acord present són prou per considerar complet el deure d'establir procediments amb els quals resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBI i especialment declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat del que especifica aquest acord.

2. Àmbit de l'acord.

1. El present acord és aplicable a la totalitat del territori on estigui vigent el Pla de Mesures i Recursos LGTBI.
2. Aquest acord té vigència des de la data de la signatura, així com durant tota la vigència del Pla de Mesures i Recursos LGTBI.
3. És susceptible de sotmetre's als procediments previstos pel present acord qualsevol conflicte que sorgeixi en el si de la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBI, així com durant el seu seguiment i la seva vigència.
4. El present acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes i àmbits diferents dels recollits a aquest article, que es poden sotmetre als procediments previstos per

acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius d'aplicació.

3. Procediments.

1. Els procediments que estableix el present acord són:

a) La mediació, que és obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen i sempre que la demani una de les parts del conflicte o de l'actuació, tret dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant l'organisme autònom competent substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

b) L'arbitratge, que només és possible quan ambdues parts, d'acord mutu, ho sol·licitin per escrit.

2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es pot instar l'àrbitre a desenvolupar, dins de la seva actuació, funcions de mediació.

4. Principis rectors dels procediments.

Els procediments que preveu aquest acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i es respecta, en tot cas, el codi ètic de la fundació, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'han d'ajustar a les formalitats i als terminis que preveu el present acord i les disposicions generals d'interpretació que adopti la Comissió negociadora del Pla de Mesures i Recursos LGTBI, sempre procurant la màxima efectivitat i agilitat en el seu desenvolupament.

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

1. En els conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla de Mesures i Recursos LGTBI és preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió negociadora del Pla, sense la qual no s'hi pot donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la Comissió negociadora, a què fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

6. Procediment de mediació.

1. La mediació té per objecte resoldre les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho escullen expressament les parts, per un òrgan col·legiat de dues persones que podrà elevar-se a tres mitjançant acord entre les parts.

3. Les parts del procediment de mediació han de fer constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i han d'assenyalar la qüestió o qüestions sobre les quals ha de versar el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablerta, tret de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si s'escau, s'assoleixi.

5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliat o reduïts per acord mutu de les parts.

6. Dins l'àmbit del present acord, el procediment de mediació és obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.

7. El procediment de mediació desenvolupat segons aquest acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes als quals fa referència.

8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat d'acudir al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o les mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació.

1. Per a les mediacions previstes en el present acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

2. Estan legitimades per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc de la fundació— que formin part de la Comissió negociadora del Pla de Mesures i Recursos LGTBI.

8. Sol·licitud de la mediació.

1. La promoció de la mediació s'inicia amb la presentació d'un escrit adreçat al Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.

2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:

a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:

– La part sol·licitant i, si escau, de qui n'exerceixi la representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.

– Els subjectes davant dels quals s'adreça la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legitimitació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.

– Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què sigui procedent, caldrà incloure també la identificació de la resta d'organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

b) L'objecte de la sol·licitud, amb especificació dels fets i les raons que fonamenten la pretensió.

c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial d'aquesta sol·licitud.

d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi dirigit sense efecte, i el dictamen emès si és el cas.

9. Procediment d'arbitratge.

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar una tercera persona, i acceptar per endavant la solució que aquesta persona dicti sobre el conflicte o la qüestió suscitats.

Exigirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral, que tindrà caràcter de compliment obligat.

2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament d'aquesta mediació o durant el seu transcurs. Això no obstant, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, de manera prèvia a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.

3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o el tancament patronal.

10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge.

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, d'acord mutu, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

11. Sol·licitud de l'arbitratge.

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge, subscrit pels subjectes legitimats que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

a) La identificació de la fundació o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, data i signatura.

En els supòsits en què sigui procedent, cal incorporar també la identificació de la resta d'organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit, inclosa l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.

b) La designació de la persona que durà a terme l'arbitratge. En cas de no fer-ho, s'entendrà delegat a la direcció de l'organisme corresponent.

c) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si és en dret o en equitat, la seva gènesi, el seu desenvolupament i la seva pretensió, les raons que el fonamentin i el termini per dictar el laude arbitral. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude sobre la base de la posició final que puguin presentar-li les parts esmentades en relació amb una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

e) El termini dins del qual s'haurà de dictar el laude arbitral. Les parts poden establir terminis més breus.

Signants:

PER LA PART SOCIAL

Signatura

PER LA FUNDACIÓ

Annex



**Protocol d'actuació per a la prevenció i
l'atenció de l'assetjament o la violència contra
les persones LGTBI a Teatre Lliure**

Introducció

Introducció segons la normativa d'igualtat de tracte i entorns laborals lliures d'assetjament

De conformitat amb la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, és essencial garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació en tots els àmbits, inclòs el laboral, sota el respecte de la dignitat igualitària de les persones, amb mesures per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta. D'aquesta manera, ningú no podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

No obstant això, es poden establir diferències de tracte quan els criteris per a aquesta diferenciació siguin raonables i objectius i el que es persegueixi és aconseguir un propòsit legítim o així estigui autoritzat per norma amb rang de llei, o quan resultin de disposicions normatives o decisions generals de les administracions públiques, destinades a protegir les persones o els grups de població necessitats d'accions específiques per millorar-ne les condicions de vida o afavorir-ne la incorporació a la feina o a diferents béns i serveis essencials, i garantir-ne així l'exercici dels drets i llibertats en condicions d'igualtat.

En conseqüència, queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat, considerant vulneracions d'aquest dret la discriminació, tant l'assetjament com la inducció.

Dit això, serà assetjament discriminatori qualsevol conducta exercida per raó d'alguna de les causes de discriminació assenyalades anteriorment, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o del grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

D'aquesta manera, la protecció davant de la discriminació obliga a l'aplicació de mètodes o instruments suficients per a la seva detecció, l'adopció de mesures preventives i l'articulació de mesures adequades per al cessament de les situacions discriminatòries, amb l'aplicació de protocols com ara el que aquí es desenvolupa. L'incompliment de les obligacions previstes a l'apartat anterior donarà lloc a responsabilitats administratives, així com, si escau, penals i civils pels danys i perjudicis que se'n puguin derivar, i que podran incloure tant la restitució com la indemnització, fins a assolir la reparació plena i efectiva per a les víctimes.

Igualtat i no-discriminació LGTBI a les empreses

A l'empara de la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, sorgeix la necessitat de continuar amb el desenvolupament i la garantia dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (d'ara endavant, LGTBI), tot erradicant les situacions de discriminació, per tal de garantir que a Espanya i, específicament, al món laboral, es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb absoluta llibertat.

Per tant, és fonamental crear referents positius, entendre la diversitat com un valor, assegurar la cohesió social per mitjà de la promoció dels valors d'igualtat i respecte i estendre la cultura de la no-discriminació davant de l'odi i el prejudici. I tot això partint de la base que la igualtat i no-discriminació és un principi jurídic universal proclamat en diferents textos internacionals sobre drets humans, reconegut a més com un dret fonamental en el nostre ordenament jurídic.

Finalment, cal destacar que, segons dades del 2020 de l'Agència dels Drets Fonamentals (FRA) de la Unió Europea, a Espanya, el 42 % de les persones LGTBI s'han sentit discriminades el darrer any. Preocupen a més les dades pel que fa a la situació al nostre país de les persones trans: el 63 % de les persones trans enquestades a Espanya manifesten haver-se sentit discriminades en els últims dotze mesos. En alguns àmbits, com el laboral, la discriminació és especialment elevada: el 34 % assegura haver estat discriminat en aquest àmbit.

Mesures en l'àmbit laboral

Seguint amb allò que regula la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, es pot destacar el que se segueix:

- Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, incloent-hi el protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.
- Les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores.

A través del Consell de Participació de les Persones LGTBI es recopilaran i difondran les bones pràctiques implementades per les empreses en matèria d'inclusió dels col·lectius LGTBI i de la promoció i garantia d'igualtat i no-discriminació per raó de les causes contingudes en aquesta llei.

Esment especial a l'àmbit digital

En aquest document es tindran en compte totes les formes d'assetjament, donant resposta, especialment, a les comeses en l'àmbit digital, segons ho relata la Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

91

Objectius generals del present protocol

- Advocar per la cultura preventiva de l'assetjament contra persones LGTBI i generar un clima lliure d'assetjament.
- Manifestar la tolerància zero de la fundació davant aquest tipus de situacions i comportaments.
- Facilitar la identificació de les conductes constitutives d'assetjament contra les persones LGTBI.
- Implantar un procediment senzill, ràpid, accessible i confidencial de denúncia.
- Guiar la investigació perquè es confirmi de manera ràpida, confidencial, imparcial i resolutiva.
- Sancionar, si escau, la persona agressora d'assetjament (sense faltar al principi de presumpció d'innocència) i rescabalar la víctima que ha patit una situació d'assetjament regulat per aquest protocol.
- Evitar la victimització secundària de la persona assetjada, així com la seva revictimització, facilitant-li, si cal, accés a atenció psicològica, social o legal.

Publicitat del protocol

Per tal de prevenir i evitar les situacions de violència i d'assetjament fins ara descrites, la fundació comunicarà l'adopció del protocol a totes les persones que presten serveis a l'organització, a través del correu electrònic, publicant-lo a més al web, al tauler d'anuncis, per escrit o per qualsevol altre mitjà eficaç que serveixi per evidenciar-ne l'existència i fer palès que la plantilla en té coneixement.

Una entitat que promou la tolerància zero davant de l'assetjament contra persones LGTBI ha de:

- Informar el personal de la seva entitat dels procediments.
- Informar de les conductes que es consideren assetjament contra persones LGTBI.
- Fer accions formatives periòdiques.

Normativa⁴

Normativa general

- La Constitució espanyola.
- La Llei 10/1995, del 23 de novembre, del Codi penal.
- La Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.
- El Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- La Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
- Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

⁴ És essencial l'actualització de la normativa segons es vagi publicant al *BOE*, així com als butlletins autonòmics de referència.

- La Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.
- El Reial Decret legislatiu 1/2013, del 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
- El Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial Decret Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball.
- Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- C190 - Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019 (núm. 190).
- Tot això sense perjudici, a més, del que es pugui establir als convenis col·lectius i als plans d'igualtat que siguin aplicables.

Normativa específica

- Ordre IGD/577/2020, del 24 de juny, segons la qual es crea el Consell de Participació de les Persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) i se'n regula el funcionament.
- Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Reial Decret 1026/2024, de 8 de octubre per el que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

Conveni d'aplicació

La fundació haurà de tenir en compte el conveni d'aplicació, si a la seva estructura apareixen indicacions per a la prevenció i/o erradicació de l'assetjament. El conveni s'afegirà sempre com a annex al present protocol.

Consell de Participació de les Persones LGTBI

El Consell de Participació de les Persones LGTBI és l'òrgan de participació ciutadana en matèria de drets i llibertats de les persones LGTBI, i té com a finalitat institucionalitzar la col·laboració i enfortir el diàleg permanent entre les administracions públiques i la societat civil en matèries relacionades amb la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals; a banda de reforçar la participació en tots els àmbits de la societat de les persones LGTBI i les seves famílies.

94

Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació

En la protecció davant la discriminació i la violència per LGTBI-fòbia, podrà intervenir en tot cas l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, amb les competències i funcions que se li assignen a la Llei15/2022, del 12 juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Compromís de Teatre Lliure en la gestió de l'assetjament envers persones LGTBI

Amb aquest protocol, Teatre Lliure fa palesa la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBI.

En adoptar aquest protocol, Teatre Lliure vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i l'actuació davant l'assetjament contra persones LGTBI, informant-ne de l'aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'entitat, com ara persones en formació, les que desenvolupen pràctiques no laborals o aquelles persones que fan tasques de voluntariat.

L'abast d'aquest protocol no s'esgota dins de l'organització, sinó que també s'aplicarà a aquelles persones que no en formen part però que s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren

laborals aquelles situacions d'assetjament en què el vincle o la relació entre les persones s'estableixen per raó de feina o professió.

Així mateix, Teatre Lliure assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu personal propi, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa a Teatre Lliure. D'aquesta manera, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres companyies.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de la direcció de la fundació i, per tant, Teatre Lliure no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa/organització/entitat/fundació competent a fi que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podria extingir. El protocol s'aplicarà a les situacions d'assetjament contra persones LGTBI que es produeixen durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat de la feina:

- Al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- Als llocs on la persona treballadora du a terme el seu descans o on menja, o a aquells espais en què utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja, així com als vestidors.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- En les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies TIC (assetjament virtual o ciberassetjament).
- A l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Característiques i etapes del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament contra persones LGTBI

Amb la finalitat d'acomplir el compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, la Fundació Teatre Lliure implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament contra persones LGTBI, **negociat i acordat amb la representació sindical**, amb la intenció d'establir un mecanisme que especifiqui com cal actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament contra persones LGTBI. Per això, aquest protocol uneix tres tipus de mesures:

- 1. Mesures preventives**, amb declaració de principis, definició de l'assetjament en totes les seves manifestacions i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'aquesta mena d'assetjament.
- 2. Mesures proactives** o procedimentals d'actuació davant de l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- 3. Identificació de mesures reactives** davant de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari.

Mesures preventives

Declaració de principis: tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBI.

La Fundació Teatre Lliure formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de la fundació i les conductes que no resulten tolerables a l'organització, en complement al **compromís** signat amb anterioritat al present protocol.

1. Teatre Lliure, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament contra persones LGTBI a la seva organització.
2. En l'àmbit de Teatre Lliure no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament contra persones LGTBI.
3. L'entitat sancionerà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri.
4. Tot el personal de la fundació té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots els que conformem Teatre Lliure, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis.
5. D'entendre que està sent assetjada o tenir coneixement d'una situació d'assetjament, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat d'activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid. És essencial tenir en compte que aquesta activació serà una forma de posada en coneixement del succés, ja que la **persona assetjada serà l'única legitimada en situacions d'assetjament discriminatori**⁵.
6. Teatre Lliure es compromet a treballar per garantir un entorn laboral lliure de violència i conductes discriminatòries dirigides contra persones LGTBI.

⁵ A fi de procedir pels delictes d'agressions i assetjament sexuals, caldrà denúncia de la persona ofesa, del seu representant legal o querrela del Ministeri Fiscal, que actuarà ponderant els interessos legítims en presència. Quan la víctima sigui menor d'edat, persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció o una persona desvalguda, n'hi haurà prou amb la denúncia del Ministeri Fiscal.

Conceptes i conductes constitutives d'assetjament contra persones LGTBI

Constitueix assetjament qualsevol comportament fet en funció de l'orientació sexual i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar-ne contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les conductes següents són una sèrie de comportaments concrets que, **complint els requisits posats de manifest al punt anterior**, podrien arribar a constituir assetjament contra persones LGTBI:

98

Atacs amb mesures organitzatives contra persones LGTBI

1. Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, amagar-ne els esforços i les habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar-li cap tasca, o assignar-li tasques sense sentit o degradants.
4. Negar-li o ocultar-li els mitjans per fer la feina o facilitar-li dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Amenaces o pressions a qui doni suport a la persona assetjada.

Actuacions que pretenen aïllar-ne el destinatari o la destinatària per la seva condició LGTBI

1. Canviar la ubicació de la persona, separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la persona LGTBI

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Crits i/o insults.
3. Trucades telefòniques intimidatòries.
4. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional de la persona LGTBI

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.

Obligacions per a cada part implicada en el procés

99

Les persones de la **direcció** hauran de:

- Garantir el compliment i seguiment de les orientacions i els principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament i amb celeritat a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament i amb celeritat les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

La **representació de les persones treballadores** haurà de:

- Contribuir a prevenir l'assetjament a la feina mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de la fundació de les conductes o comportaments dels quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.
- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o que participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Les **persones treballadores** hauran de:

- Tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats i subordinades, clientela o les persones proveïdores.
- No ignorar aquestes situacions.
- Informar sobre les situacions d'assetjament de les quals tinguin coneixement i el deure de confidencialitat.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Consideracions a tenir em compte a la fundació pel que fa a la rectificació registral de la menció relativa al sexe

Qualsevol persona de nacionalitat espanyola major de setze anys pot sol·licitar per si mateixa davant el Registre Civil la rectificació de la menció registral relativa al sexe. D'aquesta manera:

- La resolució que acordi la rectificació de la menció registral del sexe tindrà efectes constitutius a partir de la seva inscripció al Registre Civil.
- La rectificació registral permetrà a la persona exercir tots els drets inherents a la nova condició.
- La rectificació de la menció registral relativa al sexe i, si escau, el canvi de nom, no alteraran el règim jurídic que, amb anterioritat a la inscripció del canvi registral, fos aplicable a la persona als efectes de la Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- La persona que rectifiqui la menció registral del sexe passant del sexe masculí al femení podrà ser beneficiària de mesures d'acció positiva adoptades específicament a favor de les dones en virtut de l'article 11 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per a aquelles situacions generades a partir que se'n faci efectiu el canvi registral, però no respecte de les situacions jurídiques anteriors a la rectificació registral. Tanmateix, la persona que rectifiqui la menció registral passant del sexe femení al masculí conservarà els drets patrimonials consolidats que s'hagin derivat d'aquestes mesures d'acció positiva, sense que en sigui procedent el reintegrament o la devolució.

Mesures proactives: procediment d'actuació

Protecció efectiva i reparació davant de la discriminació i la violència per LGTBI-fòbia

Mesures de protecció davant de la discriminació i la violència.

Les persones ocupadores o prestadores de béns i serveis han d'adoptar mètodes o instruments suficients per a la prevenció i detecció de les situacions de discriminació per raó de les causes que preveu aquest protocol, així com articular mesures pertinents per al seu cessament immediat.

En la protecció davant la discriminació i la violència per LGTBI-fòbia podrà intervenir en tot cas **l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació**, amb les competències i funcions establertes a la Llei 15/2022, del 12 juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Nul·litat dels contractes i negocis jurídics discriminatoris.

Les clàusules dels contractes i els negocis jurídics que vulnerin el dret a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals seran nul·les i es tindran per no posades.

Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació.

Sense perjudici de **la legitimació individual** de les persones afectades, **estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones LGTBI o de les seves famílies**, en els termes establerts per les lleis processals, per defensar els drets i interessos de les persones afiliades o associades, en processos judicials civils, contenciós administratiu i socials, sempre que en comptin amb l'autorització expressa, i per demanar en judici la defensa dels interessos difusos quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació.

Regles relatives a la càrrega de la prova.

D'acord amb el que preveuen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o la persona interessada al·legui discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i aporti indicis fundats sobre la seva existència, **correspondrà a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria aportar una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.**

Als efectes del que disposa l'apartat anterior, l'òrgan judicial o administratiu, d'ofici o a sol·licitud de la persona interessada, pot demanar informe dels organismes públics competents en matèria d'igualtat i no-discriminació per raó de les causes que preveu aquesta llei.

Protecció dels drets de persones LGTBI en situacions especials

Seguint amb la normativa pertinent, es tractaran com a col·lectius d'especial vulnerabilitat els següents:

- Persones LGTBI menors d'edat.
- Persones LGTBI amb discapacitació o en situació de dependència.
- Persones estrangeres LGTBI.
- Persones grans LGTBI.
- Persones intersexuals.
- Persones LGTBI en situació de sensellarisme.

De manera esquemàtica, les fases i els terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són els següents:

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I TERMINIS ORIENTATIUS			PAUTES D'ACTUACIÓ
MOLT IMPORTANT: Fins al desenvolupament de la normativa vigent, tots els processos d'assetjament on apareguin implicades persones LGTBI seran informats a l'autoritat pertinent o, si no, a l'autoritat laboral			<p>CELERITAT: El procés ha de tenir una duració estrictament necessària.</p> <p>CONFIDENCIALITAT: Caldrà emprar números/xifres per mantenir la confidencialitat.</p> <p>PRESUMPCIÓ DE VERACITAT: La presumpta víctima té dret a ser escoltada i a una instrucció, en els termes establerts aquí.</p> <p>PRESUMPCIÓ D'INNOCÈNCIA: La presumpta persona assetjadora té dret a una investigació objectiva i confidencial.</p> <p>ACOMPANYAMENT: Totes les parts poden anar acompanyades d'una persona del comitè d'empresa, o d'una altra persona de confiança, que haurà de guardar idèntic sigil que la resta.</p>
RECEPCIÓ D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA PER PART DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA			
REUNIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA DEL PROTOCOL (3 DIES DES DE RECEPCIÓ)			
Si es detecta que no hi ha hagut assetjament, s'arxiva i es comunica a la direcció i a les parts implicades.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, continuació del procés.		
Si en aquesta primera fase després de la recepció de la denúncia es detectés la presència de:			
<ul style="list-style-type: none"> Menors Víctimes de violència de gènere Víctimes en situació d'especial vulnerabilitat 			
El procés continuarà simultàniament a la posada en coneixement de les autoritats pertinents (forces de seguretat, fiscalia, organismes per a la violència sexual o de gènere, o els tutors legals del menor). Aquesta posada en coneixement es podrà fer encara que no hi hagi aquestes peculiaritats, degut a la complexitat del succés.			
En tot cas, davant la presència en l'incident de persones LGTBI, s'avisarà a l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació perquè estudiï participar-hi, podent a més traslladar l'assumpte a la Inspecció o Autoritat Laboral per a la seva intervenció en el procés, tot això de forma simultània o compatible amb la tramitació del procediment dins de la fundació.			
FASE PRELIMINAR (7 DIES LABORABLES)			
En faltes lleus i acceptació voluntària de totes les parts: PROCÉS DE MEDIACIÓ ⁶ .	En la resta de casos, o quan la mediació no obtingui els resultats desitjats, continuació del procés.	En cas de detectar-se la necessitat de mesures cautelars de prevenció, s'ha de proposar a la direcció de l'entitat per tal de poder aplicar-les.	
EXPEDIENT INFORMATIU (13 DIES LABORABLES)			
Entrevistes a totes les parts implicades i estudi d'altres proves disponibles.			
RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT (3 DIES LABORABLES)			
Si es detecta que no hi ha hagut assetjament després de la investigació, s'arxiva i es comunica a la direcció i a les parts implicades.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, es graduarà la falta i la sanció pertinent segons el règim disciplinari, i s'eleva com a proposta a la direcció de l'entitat.	Si es detecta la presència d'indicis d'assetjament, però no suficients per a una confirmació fiable, també es pot graduar la falta i la sanció pertinent segons el règim disciplinari, i s'eleva com a proposta a la direcció de l'entitat, amb les precaucions necessàries per evitar situacions d'indefensió.	
COMUNICACIÓ A LES PARTS IMPLICADES, incloent-hi les autoritats i organismes que, si escau, hagin participat.			
SEGUIMENT (30 DIES LABORABLES)			
DURADA TOTAL DEL PROCÉS SENSE EL SEGUIMENT: 26 DIES LABORABLES, llevat de casos que per, la seva complexitat, requereixin un termini superior.			

03

⁶ Tret que, per conveni o normativa, no apliqui la qualificació com a lleu.

Consideracions prèvies amb persones en situació d'especial vulnerabilitat

- En situacions de violència de gènere queda prohibida la mediació.
- L'assetjament per raó de discapacitat es considera en tot cas un acte discriminatori. Si la víctima està en situació d'incapacitació legal, cal tenir en compte les persones que n'exerceixin de tutores.
- L'assetjament on apareixen menors ha de tenir el seu protocol específic.

Consideracions normatives en el procediment

- *Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que en comptin amb l'autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.*
- *La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*
- *D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.*
- *En els processos promoguts per partits polítics, organitzacions sindicals, associacions professionals de treballadors autònoms, organitzacions de persones consumidores i usuàries i associacions i organitzacions legalment constituïdes, que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i de les seves famílies, es cridarà al procés els qui tinguin la condició de persones afectades per haver patit la situació de discriminació que va donar origen al procés, per tal que facin valer el seu dret o interès individual. Aquesta crida serà feta pel lletrat de l'Administració de Justícia.*
- *El Ministeri Fiscal serà part en aquests processos quan l'interès social ho justifiqui. El tribunal que conegui algun d'aquests processos en comunicarà la iniciació al Ministeri Fiscal perquè valori la possibilitat de la personació.*

Determinació de la Comissió instructora per als casos d'assetjament

Tot el procés es produeix sense perjudici que la persona afectada acudeixi a la Inspecció de Treball o davant dels tribunals competents.

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament que es troba integrada per tres persones⁷:

Pia Bosch Codolà, Directora d'administració i RRHH

Montserrat Sitjà Soler, Responsable laboral

Ona Campillo Pont, En representació de la RLT

105

D'aquesta manera:

1. La comissió guardarà el sigil i la confidencialitat.
2. La Comissió instructora es conformarà, segons els casos específics, entre les persones anteriorment assenyalades. Aquesta comissió tindrà una durada de quatre anys.
3. Les persones indicades que formen aquesta Comissió instructora han de complir de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, i s'han d'abstenir en cas que hi hagi cap tipus de conflicte d'interessos o similar.
4. Podran ser recusades per qualsevol de les persones afectades pel procediment.
5. Aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que els podrà acompanyar en la instrucció del procediment.
6. Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de tres dies laborables des de la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat.
7. La comissió investigarà de manera confidencial.

⁷ Nota de fonts del Ministeri d'Igualtat: Per tal de preservar la confidencialitat, es recomana que la Comissió instructora estigui integrada per 3 persones, amb un màxim de 5 en cas necessari, i que entre els seus membres es trobi el/la responsable de l'empresa o responsable de recursos humans, representant/s de les persones treballadores, un/a tècnic/a d'igualtat de l'empresa i/o un/a tècnic/a de prevenció de riscos laborals. Per designar-los, se'n tindrà en compte preferentment la formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes, i concretament en assetjament. A les empreses on hi ha representació legal de les persones treballadores, participaran de forma paritària en la Comissió instructora la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

L'inici del procediment: La denúncia

A Teatre Lliure Montserrat Sitjà Soler, Responsable laboral, és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia⁸ que, d'acord amb aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis a aquesta organització; i la forma de contactar amb la persona o persones de la comissió és la que es descriu tot seguit:

Via correu a prevencioassetjament@teatrelliure.com

Via telefònica al T. 664 852 619

106

1. Les persones treballadores de Teatre Lliure han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol.
2. Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes. Teatre Lliure garantirà la confidencialitat de les parts afectades. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.
3. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de la fundació de la Comissió instructora.
4. Es posa a disposició de les persones treballadores de l'entitat el model de la denúncia o queixa en aquest protocol.

La fase preliminar o procediment informal

Aquest procediment no s'ha de prendre en situacions greus o molt greus, així com en contextos on pugui aparèixer violència de gènere o maltractament a menors. Caldrà emprar-lo en situacions considerades lleus, en moments molt puntuals.

1. Aquesta fase és opcional per a les parts i ha de comptar amb l'acceptació de la víctima. Aquesta fase pretén resoldre el procés de manera urgent i eficient.
2. Rebuda la queixa o denúncia, la Comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor (o presumpta agressora), o sol·licitar la intervenció de personal expert.

⁸ Aquesta persona formarà part de la Comissió instructora del protocol.

3. Aquest procediment informal o fase preliminar té una durada màxima de set dies laborables, a comptar de la recepció de la queixa o denúncia per part de la Comissió instructora.
4. En aquest termini, es valorarà la consistència de la denúncia, proposant les actuacions que consideri convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu si escaigués.
5. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones.
6. Sempre es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no se sent satisfeta amb la solució proposada per la Comissió instructora.

En cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà:

- A la presumpta víctima i a la presumpta persona agressora.
- A la direcció de la fundació.
- A la representació legal de treballadores i treballadors.
- A la persona responsable de la prevenció de riscos laborals.
- A les entitats privades o públiques que hi hagin participat.

L'expedient informatiu

1. La Comissió instructora durà a terme una investigació⁹, tot escoltant les persones afectades i testimonis que es proposin, i requerint tanta documentació com sigui necessària.
2. S'insisteix en l'obligació de comunicar tot el procés simultàniament a l'Autoritat Independent i a la Inspecció, perquè participin o, si s'escau, s'inhibeixin del procés en cas que es confirmi la denúncia, no essent necessari en cas de mesures cautelars inicials.
3. En el supòsit que aparegui violència de gènere, s'haurà de posar en coneixement de les autoritats.
4. El cas amb menors s'ha de portar a través d'un protocol específic.
5. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la màxima diligència possible.

⁹ La investigació ha de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi gaudirà de la presumpció de veracitat.

6. Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la Comissió instructora, la direcció de Teatre Lliure adoptarà les mesures cautelars necessàries que condueixin al cessament immediat de la situació d'assetjament.
7. En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i, després, a la persona denunciada.
8. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui RLP o no.
9. La comissió d'instrucció pot, si ho considera adient, sol·licitar assessorament extern.
10. Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta on es recolliran els fets, els testimonis i les proves practicades i/o demanades, on conclourà si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament.
11. Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'acta, la Comissió instructora instarà a la fundació a prendre les mesures sancionadores oportunes.
12. Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió ho farà constar a l'acta.
13. Si, tot i no existir assetjament, hi ha alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la Comissió instructora d'assetjament instarà igualment la direcció de Teatre Lliure a prendre mesures.
14. Aquesta fase de desenvolupament formal s'ha de fer en un termini no superior a 13 dies laborables.

La resolució de l'expedient d'assetjament

1. La direcció de Teatre Lliure, una vegada rebudes les conclusions de la Comissió instructora, pren les decisions que consideri oportunes en el termini de tres dies laborables.
2. La decisió es comunicarà també a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i a la persona responsable de la prevenció de riscos laborals.
3. En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de Teatre Lliure procedirà a:
 - a) Arxivar les actuacions, aixecant-ne acta.
 - b) Adoptar totes les mesures que consideri oportunes.
4. En cas que la sanció a la persona agressora no impliqui l'extinció de l'enllaç contractual, la direcció de Teatre Lliure mantindrà un deure actiu de vigilància, independentment que tingui cap altra sanció, d'acord amb la graduació de l'assetjament.
5. La direcció de Teatre Lliure adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, com ara:

- a. Formació individual o grupal.
- b. Campanyes divulgatives.
- c. Xerrades magistrals.

La resolució serà remesa en la part que correspongui a cada cas i amb les degudes salvaguardes del principi de confidencialitat de les parts directament afectades.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió instructora es veurà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el compliment i/o resultat de les mesures preses.

Mesures reactives: règim disciplinari

Infraccions i sancions

En tot cas, a l'ordre social, el règim aplicable serà el regulat pel text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost.

No es poden sancionar els fets que hagin estat sancionats penalment o administrativament, en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, de fet i de fonament.

A l'ANNEX apareix una orientació que fa referència a aquest epígraf proposat per la normativa vigent.

110

Competència en cas de participació d'entitats externes

La incoació i la instrucció dels expedients sancionadors, així com la imposició de les sancions administratives corresponents, correspondrà a cada administració pública en l'àmbit de les seves competències, i a l'Administració General de l'Estat quan l'àmbit territorial de la conducta infractora sigui superior a l'àmbit d'una comunitat autònoma.

En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, el procediment s'iniciarà sempre d'ofici, i la instrucció correspon a la Direcció General de Diversitat Sexual i Drets LGTBI, mentre que l'òrgan competent per resoldre el procediment serà la persona titular del Ministeri d'Igualtat.

Tanmateix, quan es tracti d'infraccions molt greus i l'import de la sanció proposada excedeixi els 100.000 euros, serà competència del Consell de Ministres.

Model de denúncia a Teatre Lliure

La sol·licitud d'intervenció haurà de contenir, com a mínim:

- La identitat de la persona denunciant i les dades de contacte.
- En cas de no coincidir amb el/la denunciant, identificació de la persona que presumiblement està patint les conductes d'assetjament.
- Una descripció cronològica i detallada dels fets.
- Dades identificatives dels testimonis, si n'hi hagués.
- Còpia de documents i de qualsevol altra informació que es consideri pertinent.
- Dades identificatives de la persona que exerceix l'assetjament.

111

I. Persona que informa dels fets

Persona que ha patit l'assetjament:

Altres (especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus de contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

E-mail:

Domicili a efectes de notificacions:

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de la fundació:

IV. Descripció dels fets

V. Testimonis i/o proves

V. Sol·licitud

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada:

--	--

Conveni de referència

La fundació es regeix pel Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0813872) , modificat per l'Acord de la Comissió Negociadora de modificació del Conveni col·lectiu de treball de l'entitat.

Altres qüestions del règim disciplinari segons la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Article 79. *Infraccions.*

1. *Les infraccions en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus, en atenció a la naturalesa de l'obligació incomplerta.*

2. *Són infraccions administratives lleus:*

a) *Emprar o emetre expressions vexatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en la prestació de serveis públics o privats.*

b) *No facilitar la tasca o negar-se parcialment a col·laborar amb l'acció investigadora dels serveis d'inspecció en el compliment dels mandats establerts en aquesta llei.*

c) *Causar danys o deslluïment, quan no constitueixin infracció penal, a béns mobles o immobles pertanyents a persones LGTBI o a les seves famílies per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, o destinats a la protecció dels drets de les persones LGTBI, com ara centres associatius LGTBI, o a la recuperació de la memòria històrica del col·lectiu LGTBI, com ara monuments o plaques commemoratives.*

3. *Són infraccions administratives greus:*

a) *La no-retirada de les expressions vexatòries a què fa referència l'apartat 2.a) d'aquest article, contingudes en llocs web o xarxes socials, per part de la persona prestadora d'un servei de la societat de la informació, una vegada tingui coneixement efectiu de l'ús d'aquestes expressions.*

b) *La realització d'actes o la imposició de disposicions o clàusules en els negocis jurídics que suposin, directament o indirectament, un tracte menys favorable de la persona per raó de la seva orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals en relació amb una altra persona que es trobi en situació anàloga o comparable.*

c) *L'obstrucció o negativa absoluta a l'actuació dels serveis d'inspecció corresponents en el compliment dels mandats establerts en aquesta llei.*

4. *Són infraccions administratives molt greus:*

a) *L'assetjament discriminatori, quan no constitueixi infracció penal, per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*

b) *Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, destinats a impedir-ne la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.*

c) *La negativa a atendre o assistir aquelles persones que hagin patit qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, de qui, per la seva condició o lloc, tingui l'obligació d'atendre la víctima, quan no constitueixi infracció penal.*

d) *La promoció o la pràctica de mètodes, programes o teràpies d'aversion, conversió o contracondicionament, ja siguin psicològics, físics o mitjançant fàrmacs, que tinguin per finalitat modificar l'orientació sexual, la identitat sexual o l'expressió de gènere de les persones, amb independència del consentiment que poguessin haver prestat aquestes mateixes persones o els seus representants legals.*

e) *L'elaboració, la utilització o la difusió a centres educatius de llibres de text i materials didàctics que presentin les persones com a superiors o inferiors en dignitat humana en funció de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.*

f) *La convocatòria d'espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a realitzar conductes tipificades com a greus o molt greus en aquest Títol.*

g) *La denegació, quan no constitueixi infracció penal, de l'accés als establiments, béns i serveis disponibles per al públic, així com de la seva oferta, inclòs l'habitatge, quan aquesta denegació estigui motivada per l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o característiques sexuals de la persona.*

h) *La vulneració de la prohibició de pràctiques de modificació genital en persones menors de dotze anys establerta a l'article 19.2 d'aquesta llei, quan no constitueixi infracció penal.*

i) *La victimització secundària, entesa com l'incompliment a mans de les administracions públiques de les obligacions d'atenció previstes en aquesta llei que donin lloc a un nou dany psicològic per a la víctima.*

Article 80. Sancions i criteris de graduació.

1. *Les infraccions lleus seran sancionades amb advertència o amb multa de 200 a 2.000 euros.*

2. *Les infraccions greus seran sancionades amb multa de 2.001 a 10.000 euros. A més, en atenció al subjecte infractor i a l'àmbit en què la infracció s'hagi produït, es poden imposar motivadament, com a sancions o mesures accessòries, alguna o algunes de les següents:*

a) *La supressió, cancel·lació o suspensió, total o parcial, de subvencions que la persona sancionada tingué reconegudes o hagi sol·licitat al sector d'activitat on es produeix la infracció.*

b) *La prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública per un període d'un any.*

c) *La prohibició de contractar amb l'Administració, els seus organismes autònoms o ens públics per un període d'un any.*

3. *Les infraccions molt greus seran sancionades amb multa de 10.001 a 150.000 euros. A més, en atenció al subjecte infractor i a l'àmbit en què s'hagi produït la infracció, es podrà imposar motivadament alguna o algunes de les sancions o mesures accessòries següents:*

a) *La denegació, supressió, cancel·lació o suspensió, total o parcial, de subvencions que la persona sancionada tingué reconegudes o hagués sol·licitat al sector d'activitat on es produeix la infracció.*

b) *La prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajuda pública per un període de fins a tres anys.*

c) *La prohibició de contractar amb l'Administració, els seus organismes autònoms o ens públics per un període de fins a tres anys.*

d) *El tancament de l'establiment en què s'hagi produït la discriminació per un termini màxim de tres anys, quan la persona infractora sigui la responsable de l'establiment.*

e) *El cessament en l'activitat econòmica o professional desenvolupada per la persona infractora per un termini màxim de tres anys.*

4. *La multa i la sanció accessòria, si escau, imposada per l'òrgan administratiu sancionador haurà de guardar la deguda adequació i proporcionalitat amb la gravetat del fet constitutiu de la infracció, i l'import de la multa haurà de fixar-se de manera que a la persona infractora no li resulti més beneficiós el seu abonament que la comissió de la infracció. En tot cas, les sancions es determinaran d'acord amb els criteris següents:*

a) *La naturalesa i la gravetat dels riscos o perjudicis causats a les persones o els béns.*

b) *La intencionalitat de la persona infractora.*

c) *La reincidència. A l'efecte d'allò previst per aquesta llei, hi ha reincidència quan la o les persones responsables de la infracció hagin estat sancionades abans de la comissió de la infracció, mitjançant resolució ferma en via administrativa, per la realització d'una infracció de la mateixa naturalesa en el termini de dos anys, comptats des de la notificació d'aquella resolució prèvia.*

d) *La transcendència social dels fets.*

e) *El benefici que hagi obtingut la persona infractora.*

f) *L'incompliment dels advertiments o requeriments que prèviament hagi fet l'Administració.*

g) *La reparació voluntària dels danys causats o l'esmena dels fets constitutius de la infracció, sempre que això tingui lloc abans que recaigui la resolució definitiva en el procediment sancionador.*

h) *Que els fets constitueixin una discriminació múltiple.*

5. *Quan de la comissió d'una infracció en derivi necessàriament la comissió d'una altra o d'altres, s'imposa la sanció corresponent a la infracció més greu.*

6. *En la imposició de sancions, per resolució motivada de l'òrgan que resolgui l'expedient sancionador, amb el consentiment de la persona sancionada, i sempre que no es tracti d'infraccions molt greus, es podrà substituir la sanció econòmica per la prestació de la seva cooperació personal no retribuïda en activitats d'utilitat pública, amb interès social i valor educatiu, o en tasques de reparació dels danys causats o de suport o assistència a les víctimes dels actes de discriminació, per l'assistència a cursos de formació o sessions individualitzades, o per qualsevol altra mesura alternativa que tingui la finalitat de sensibilitzar la persona infractora sobre la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i de reparar el dany moral de les víctimes i dels grups afectats.*

Article 81. Prescripció de les infraccions i de les sancions.

1. *Les infraccions molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus, als dos anys i les lleus, als nou mesos.*

2. *Les sancions imposades per infraccions molt greus prescriuen als dos anys, les greus, a l'any i les lleus, als sis mesos.*

Article 82. Prohibició d'ajudes a associacions que cometin, incitin o promocionin actes discriminatoris o de violència contra les persones LGTBI.

No es concediran, proporcionaran o atorgaran subvencions, recursos ni fons públics de cap mena, ni directament ni indirectament, a cap persona física o jurídica, pública, privada o de finançament mixt que cometí, inciti o promocioni l'LGTBI-fòbia, incloent la promoció o realització de teràpies de conversió.

Disposició addicional quarta. Aplicació supletòria de la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Allò establert en aquesta llei es durà a terme sense perjudici del que preveu amb caràcter general la Llei 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, que s'aplicarà en tot allò que no es trobi regulat de manera específica en aquesta llei.

Disposició transitòria primera. Règim transitori de procediments.

Als procediments administratius i judicials ja iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta llei no els és aplicable aquesta llei, regint-se per la normativa anterior, sense perjudici del que estableix la disposició transitòria segona.

Disposició final tercera. Modificació de la Llei 14/1994, de l'1 de juny, segons la qual es regulen les empreses de treball temporal.

L'apartat 1 de l'article 11 de la Llei 14/1994, de l'1 de juny, segons la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactat en els termes següents:

«1. Els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tindran dret, durant els períodes de prestació de serveis, a l'aplicació de les condicions essencials de treball i ocupació que els correspondrien si haguessin estat contractats directament per l'empresa usuària per ocupar el mateix lloc.

A aquest efecte, es consideren condicions essencials de treball i ocupació les referides a la remuneració, la durada de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius.

La remuneració comprendrà totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes per al lloc de treball a desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguin vinculades a aquest lloc de treball. Ha d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. És responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador i, a tal efecte, aquesta empresa usuària ha de consignar les retribucions a les quals fa referència aquest paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador.

Així mateix, els treballadors contractats per ser cedits tenen dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions preses amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o

l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat, l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.»

Disposició final quarta. Modificació de la Llei 29/1998, del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

La Llei 29/1998, del 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, queda modificada de la manera següent:

U. S'introdueix una nova lletra j) a l'apartat 1 de l'article 19, en els termes següents:

«j) Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies .

La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

Dos. L'apartat 7 de l'article 60 queda redactat de la manera següent:

«7. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i aporti indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la proporcionalitat.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, d'ofici o a instància de part, pot demanar informe o dictamen dels organismes públics competents.»

Disposició final quinta. Modificació de la Llei 1/2000, del 7 de gener, d'enjudiciament civil.

La Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil, queda modificada de la manera següent.

U. S'introdueix un nou article 11 ter, en els termes següents:

«Article 11 ter. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

1. Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per raons d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò que estableix la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

2. Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies.

3. La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

Dos. S'introdueix un nou article 15 quater en els termes següents:

«Article 15 quater. Publicitat i intervenció en processos per a la defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

1. En els processos promoguts per partits polítics, organitzacions sindicals, associacions professionals de treballadors autònoms, organitzacions de persones consumidores i usuàries i associacions i organitzacions legalment constituïdes, que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i de les seves famílies, es cridarà al procés els qui tinguin la condició de persones afectades per haver patit la situació de discriminació que va donar origen al procés, perquè facin valer el seu dret o interès individual. Aquesta crida es farà pel lletrat de l'Administració de Justícia.

2. El Ministeri Fiscal és part en aquests processos quan l'interès social ho justifiqui. El tribunal que conegui algun d'aquests processos en comunicarà la iniciació al Ministeri Fiscal perquè valori la possibilitat de la personació.

3. Quan es tracti d'un procés en què estiguin determinades o siguin fàcilment determinables les persones afectades per la situació de discriminació, el demandant o els demandants han d'haver comunicat prèviament el seu propòsit de presentació de la demanda a tots els interessats. En aquest cas, després de la crida, la persona afectada podrà intervenir en el procés en qualsevol moment, però només podrà fer els actes processals que no hagin preclòs.

4. Quan es tracti d'un procés en què la situació de discriminació perjudiqui una pluralitat de persones indeterminades o de difícil determinació, la crida suspendrà el curs del procés per un termini que no excedirà els dos mesos i que el lletrat de l'Administració de Justícia determinarà en cada cas, atenent les circumstàncies o la complexitat del fet i les dificultats de determinació i localització de les persones afectades. El procés es reprendrà amb la intervenció de totes aquelles persones que hagin acudit a la crida, i no s'admetrà la personació individual de persones afectades en un moment posterior, sense perjudici que aquestes puguin fer valer els seus drets o interessos d'acord amb el que disposen els articles 221 i 519.»

Tres. L'apartat 5 de l'article 217 queda redactat de la manera següent:

«5. En aquells processos en què les alegacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó del sexe, l'orientació i la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, i s'aportin indicis fundats sobre la seva existència, correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures preses i de la seva proporcionalitat.

Als efectes d'allò que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, d'ofici o a instància de part, pot demanar informe o dictamen dels organismes públics competents.»

Disposició final sisena. Modificació del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost.

El text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, queda modificat de la manera següent:

U. L'apartat 12 de l'article 8 queda redactat en els termes següents:

«12. Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.»

Dos. L'apartat 13 bis de l'article 8 queda redactat en els termes següents:

«13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de la direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu d'aquest assetjament, sempre que, conegut per l'empresari, no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.»

Tres. La lletra d) de l'apartat 2 de l'article 10 bis queda redactada en els termes següents:

«d) Les decisions adoptades en aplicació de la Llei sobre implicació dels treballadors a les societats anònimes i cooperatives europees, que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses per raó de sexe, nacionalitat, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexuals, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici, en general, de les activitats sindicals, o llengua.»

Quatre. La lletra c) de l'apartat 1 de l'article 16 queda redactada en els termes següents:

c) Sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, edat, estat civil, discapacitat, religió o conviccions, opinió política, orientació i identitat sexuals, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació sindical, condició social i llengua dins de l'Estat.»

Disposició final novena. Modificació de la Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

La lletra a) de l'apartat 3 de l'article 4 de la Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, queda redactada en els termes següents:

«a) A la igualtat davant la llei i a no ser discriminats, directament o indirectament, per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, estat civil, religió, conviccions, discapacitat, edat, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, ús d'alguna de les llengües oficials dins Espanya o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

Disposició final dotzena. Modificació de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

S'introdueix un nou apartat 5 a l'article 17 de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, i es renumera apartat 6 l'actual apartat 5, en els termes següents:

«5. Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades, i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, també estaran legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb allò establert a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, la legitimació per demanar en judici la defensa d'aquests interessos difusos correspondrà exclusivament als organismes públics amb competència en la matèria, als partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de

persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies .

La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.»

Disposició final catorzena. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre.

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, queda modificat de la manera següent:

U. La lletra c) de l'apartat 2 de l'article 4 queda redactada en els termes següents:

«c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua dins de l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.»

Dos. La lletra b) de l'apartat 4 de l'article 11 queda redactada de la manera següent:

«b) Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, interrompen el còmput de la durada del contracte.»

Tres. L'apartat 3 de l'article 14 queda redactat de la manera següent:

«3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats a l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput d'aquest període sempre que hi hagi acord entre ambdues parts.»

Quatre. L'apartat 1 de l'article 17 queda redactat en els termes següents:

«1. S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc a l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta

desfavorables per raó d'edat o discapacitat o situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i la llengua dins de l'Estat espanyol.

Seran igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació

L'incompliment de l'obligació de prendre mesures de protecció davant la discriminació i la violència dirigida a les persones LGTBI a què es refereix l'article 62.3 de la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI donarà lloc a l'assumpció de responsabilitat de les persones ocupadores en els termes de l'article 62.2 de la mateixa norma.»

Cinc. L'apartat 8 de l'article 37 queda redactat de la manera següent:

«8. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen a l'empresa. També tenen dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre ambdós casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.

Aquests drets es poden exercir en els termes que s'estableixin per a aquests supòsits concrets als convenis col·lectius o als acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquestes darreres, i són aplicables les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.»

Sis. Els apartats 4 i 5 de l'article 40 queden redactats de la manera següent:

«4. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant a qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar als treballadors les vacants existents en aquest moment o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que ocupaven anteriorment els treballadors.

Acabat aquest període, els treballadors poden optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat al nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

5. Per fer-ne efectiu el dret de protecció a la salut, els treballadors amb discapacitat que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament d'habilitació o rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seva discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant a un altre dels seus centres de treball a una localitat en què sigui més accessible aquest tractament, en els termes i condicions establerts a l'apartat anterior per a les treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes del terrorisme.»

Set. La lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45, que queda redactada de la manera següent:

«n) Decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.»

Vuit. L'apartat 4 a l'article 48, al qual s'afegeix un nou paràgraf final, en els termes següents:

«A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones transgestants.»

Nou. La lletra m) de l'apartat 1 de l'article 49, que queda redactada de la manera següent:

«m) Per decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.»

Deu. La lletra b) de l'apartat 4 de l'article 53, que queda redactada de la manera següent:

«b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què fa referència la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37, o estiguin gaudint-ne, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral.»

Onze. La lletra b) de l'apartat 5 de l'article 55, que queda redactada de la manera següent:

«b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què fa referència la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37, o estiguin gaudint-ne, o hagin sol·licitat

o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral.»

Disposició final quinzena. Modificació del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial Decret legislatiu 3/2015, del 23 d'octubre.

Es modifica la lletra f) de l'apartat 4 de l'article 33 del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial Decret legislatiu 3/2015, del 23 d'octubre, que queda redactada en els termes següents:

«f) Garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, i no es pot establir cap discriminació, directa o indirecta, basada en motius d'origen, inclòs el racial o ètnic, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació sindical, condició social, llengua dins de l'Estat i discapacitat, sempre que els treballadors es trobessin en condicions d'aptitud per exercir la feina o ocupació de què es tracti.»

Disposició final dissetena. Modificació de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic.

U. Es modifica la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 71 de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, que queda redactada en els termes següents:

«b) Haver estat sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria professional que en posi en dubte la integritat, de disciplina de mercat, de falsejament de la competència, d'integració laboral i d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones amb discapacitat, o d'estrangeria, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; o per infracció molt greu en matèria mediambiental, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent; o per infracció molt greu en matèria laboral o social, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, així com per la infracció greu prevista a l'article 22.2 del text esmentat; o per infracció greu o molt greu en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, quan s'acordi la prohibició en els termes previstos a la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.»

Dos. S'afegeix un apartat 3 bis a l'article 122 de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic, amb el contingut següent:

«3 bis. Les administracions públiques incorporaran als plecs de clàusules administratives particulars condicions especials d'execució o criteris d'adjudicació dirigits a la promoció de la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, sempre que hi hagi vinculació amb l'objecte del contracte.»

Glossari

Asexual: Persona que no sent atracció sexual per ningú.

Agènere: Persona que no se sent a si mateixa ni com a home ni com a dona, que no té identitat de gènere o cap gènere per expressar.

Bifòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones bisexuals o percebudes com a tals.

Binari: Model que estableix dos únics gèneres, el masculí i el femení, i els atribueix els dos únics sexes possibles: el sexe femení va unit al gènere «dona» i el masculí, al gènere «home». Aquest sistema exclou les persones amb identitats o expressions de gènere diverses i les persones amb cossos no normatius segons el model (com les persones intersexuals).

Bisexual: Persona que sent atracció romàntica o sexual, tant cap a persones del mateix gènere, com del gènere contrari.

Cisgènere: Persona, la identitat de gènere de la qual coincideix amb el sexe biològic que se li va assignar quan va néixer. Per exemple, persones que en néixer se'ls assigna el sexe d'home o dona i se senten com a tals.

Deadname: Paraula que fa referència al nom de naixement de la persona trans i no a aquell nom amb el qual se sent identificada.

Despatologització trans: Accions destinades a aconseguir que les institucions mèdiques deixin de considerar la transsexualitat com una malaltia mental i es passi a reconèixer com una manifestació més de la diversitat de l'ésser humà.

Disfòria de gènere: Expressió usada per professionals de la medicina i la psicologia que descriu l'estrès, l'angoixa, la infelicitat i l'ansietat que les persones transgènere poden sentir quan el seu cos i la seva identitat de gènere no coincideixen.

Estereotip: Noció o imatge fixa que es té comunament d'una persona o d'un grup, basada en una simplificació excessiva d'alguns comportaments o de trets observats en aquestes persones. Generalment, els estereotips són negatius.

Expressió de gènere: Manera de mostrar el nostre cos i d'actuar d'acord o no als cànons socioculturals d'allò que s'espera d'un home o d'una dona. Aquesta expressió opera a través del nostre nom, actitud, vestimenta, gestos, el to de veu i altres aspectes considerats fora dels patrons hegemònics per expressar el gènere.

Gai: Home homosexual que sent atracció física, afectiva i/o sexual envers altres homes.

Gaifòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap als homes gais o percebuts com a tals.

Gènere binari: Idea de què hi ha únicament dos gèneres socials (home i dona), basats en dos únics sexes (mascle i femella).

Gènere fluid: Persona que entén el gènere com una categoria flexible, processal i canviant al llarg de la vida.

Gènere no binari: Persona que no s'identifica amb les categories binàries home/dona establertes tradicionalment.

Heterosexual: Persona que se sent atreta de manera sexual i/o afectiva per persones del sexe oposat.

Heteronormativitat: Règim social i cultural que imposa l'heterosexualitat com a única orientació acceptada, vàlida, correcta i/o normal.

Homofòbia: Por irracional, odi, intolerància, prejudici o discriminació contra les persones LGTBI. Es pot manifestar com un abús verbal, emocional, físic i sexual.

Homosexualitat: Atracció emocional, afectiva i/o sexual que té una persona cap a altres del seu mateix gènere (lesbianes o gais).

Identitat de gènere: Fa referència a sentiments i experiències, tant internes com externes, en relació amb la percepció corporal. És a dir, com la persona sent el seu gènere, que pot coincidir o no amb allò que la societat n'espera pel sexe que li van assignar en néixer, i com ho expressa.

Intersexfòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones intersexuals o percebudes com a tals.

Intersexual: Persona que, en néixer, presenta característiques dels dos sexes. Moltes vegades, els metges aconsellen als pares operar per mantenir un únic sexe, amb el risc que aquest no sigui el que la persona manifesti posteriorment.

Lesbiana: Dona homosexual que sent atracció física, afectiva i/o sexual envers altres dones.

Lesbofòbia: Odi, prejudici i/o discriminació envers les dones lesbianes i/o les dones percebudes com a tals.

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

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

Normativitat: Tendència a considerar les relacions heterosexuales tradicionals com la norma i totes les altres conductes i relacions afectives com a desviacions de la norma en qüestió.

Serofòbia: És l'estigma i la discriminació basada en la por irracional cap a les persones que tenen VIH, evitant qualsevol tipus d'acostament o contacte amb tots els individus que siguin seropositius o portadors.

Sexisme: Actitud, biaixos i discriminacions que estan a favor d'un sexe i/o gènere. El sexisme pot afectar qualsevol gènere, però està particularment documentat que afecta molt més les persones del gènere femení.

Trans: Terme paraigua que engloba totes les persones que s'identifiquen amb un gènere diferent de l'assignat en néixer o que expressen la seva identitat de gènere de manera no normativa.

Transfòbia: Odi, prejudici i/o discriminació cap a les persones trans i/o les persones percebudes com a tals.

Transgènere: Persona que sent discordança amb el sexe anomenat «biològic», establert en néixer, i amb les expectatives socials de gènere.

Transsexual: Persona que no se sent identificada amb el sexe anomenat «biològic», motiu pel qual sent un gran rebuig cap al seu cos, de manera que se sotmet a un seguit de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat sentida.