

Pla
d'acompanyament
LGTBIQ+

2025-2029

BST

Direcció de Persones i Valors
Maig 2025

Índex

1.- INTRODUCCIÓ I MARC NORMATIU

2.- COMPROMÍS I COMISSIÓ NEGOCIADORA

3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

4.- SITUACIÓ DE PARTENÇA

- 4.1 Clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació
- 4.2 Accés a l'ocupació
- 4.3 Classificació, promoció i desenvolupament professional
- 4.4 Formació, sensibilització i llenguatge
- 4.5 Entorns laborals diversos, inclusivament i segurs
- 4.6 Permisos i beneficis socials
- 4.7 Règim disciplinari

5.- OBJECTIUS A ASSOLIR

6.- PROPOSTA DE MESURES I CALENDARI DE PLANIFICACIÓ

7.- DIFUSIÓ I CANALS DE COMUNICACIÓ

8.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- 8.1 Sistemes de seguiment i avaluació
- 8.2 Instruments a emprar

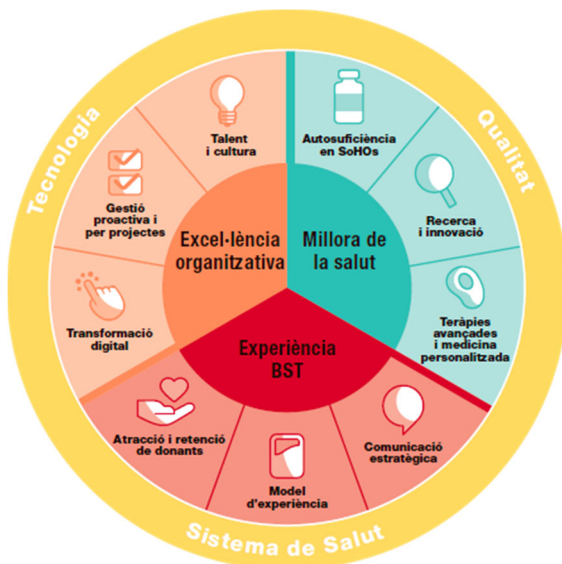
(Davant les darreres controvèrsies generades quant a la designació del col·lectiu de persones que ens ocupa en aquest pla, s'ha optat per utilitzar la mateixa terminologia que recull el III Conveni col·lectiu del SISCAT, en considerar-se aquest el marc normatiu d'aplicació al BST. Per tant, al llarg de tot aquest pla i fins que no hi hagi alguna variació en l'esmentat Conveni al respecte, es parlarà del col·lectiu **LGTBIQ+.**)

1.- INTRODUCCIÓ I MARC NORMATIU

El Pla d'Accompanyament LGTBIQ+ del Banc de Sang i Teixits respon, en primer lloc, a les **novetats normatives** introduïdes per 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, novetats que han estat darrerament ampliadades i concretades a l'RD 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

D'acord amb aquest marc normatiu el BST vol aprofitar aquesta ocasió per **refermar les seves polítiques d'igualtat, inclusió i de tolerància zero** davant qualsevol tipus de discriminació, assetjament i/o violència en el treball, tot elaborant el pla que ens ocupa. Així i malgrat que aquest pla pot assemblar-se a altres plans que ja compten amb una important trajectòria a l'organització, com per exemple el Pla d'Igualtat, el Pla d'Accompanyament LGTBIQ+ és una nova eina que té els seus orígens en altres normes, i que té destinataris/àries més específics i continguts diferents.

A més, el BST és conscient que les organitzacions empresarials han de contribuir a l'avenç de la igualtat d'oportunitats i a la lluita contra qualsevol discriminació per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, ja que, com a reflex de la realitat social, les plantilles són cada cop més plurals i diverses. Dins d'un context marcat per la diversitat, **fer una gestió efectiva i competitiva d'aquesta diversitat constitueix una oportunitat per a tota organització**, tot tenint en compte que la gestió de la diversitat sexual i de gènere millora l'atracció, la captació i la retenció del talent; genera equips de treball més productius, creatius i innovadors, i facilita que la companyia millori els resultats generals.



Imatge 1.- Pilars del Pla Estratègic 2024-2027

No podem oblidar tampoc que la Direcció General del Banc de Sang i Teixits i el seu Comitè de Direcció, aposten per proporcionar polítiques, eines i prestacions que facin tant satisfactòria com sigui possible l'experiència de treballar al BST als seus empleats i empleades, tot facilitant el creixement professional de les persones, dins d'un context laboral segur, saludable i motivador. Consegüentment, el segon pilar del Pla Estratègic 2024-2027 del BST, *Excel·lència organitzativa*, inclou com a iniciativa prioritària el fet de **fomentar polítiques d'inclusió** i de conciliació, així com entorns laborals saludables.

El fet de figurar com a iniciativa prioritària dins del Pla Estratègic del BST converteix les polítiques d'inclusió, **no només en una fita preferent, sinó també en una acció estratègica i fonamental per a la institució.**

2.- COMPROMÍS I COMISSIÓ NEGOCIADORA

La Direcció General del Banc de Sang i Teixits, el seu Comitè de Direcció i la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) estan totalment compromesos amb la promoció de la diversitat i la inclusió, de forma que el seu compromís amb aquestes qüestions té una llarga trajectòria i està recolzat en sòlides experiències anteriors, com són **els tres plans d'igualtat del BST i els protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament (general i LGTBIQ+)** de què ja disposa el BST.

Així doncs, aquest compromís ha cristal·litzat en diferents manifestacions específiques al llarg dels darrers anys, i s'ha explicat i reiterat, en concret a:

- La carta de la Direcció del BST i la RLPT, on es manifesta la voluntat d'adquirir el compromís de treballar en la igualtat de gènere, per a la no-discriminació i per impulsar i fomentar les mesures necessàries que facin aconseguir la igualtat d'oportunitats.
- L'enumeració de les obligacions de la Direcció de l'organització i de la RLPT al respecte, en el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe i ciberassetjament a l'empresa.
- L'enumeració de les obligacions de la Direcció del BST i de la RLPT al respecte, en el Protocol per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+.
- La carta de la Direcció de la institució, on el BST s'adhereix a la política de "Tolerància zero" davant la violència en el treball promoguda des del Servei Català de Salut, i on qualsevol violència en el treball es declara com a inacceptable i com a incompatible amb el treball decent, així com es rebutja totalment.

Volem aprofitar també aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ per reafirmar el mencionat compromís, tot remarcant que la Direcció del BST i la RLPT **volen prestar especial atenció a combatre l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ i a garantir la igualtat de tracte i oportunitats d'aquestes persones**, amb l'objectiu d'evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de les persones que formen part d'aquest col·lectiu.

D'acord amb aquest compromís i per tal donar compliment a la recent normativa d'aplicació (RD 1026/2024), s'ha constituït una **Comissió Negociadora del Pla d'Acompanyament LGTBIQ+** per a la negociació de les mesures planificades que es recullen més endavant en aquest mateix pla. L'esmentada comissió està formada, de manera paritària, per tres persones en representació de l'empresa i per tres persones de la RLPT.

3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El Pla de d'Acompanyament LGTBIQ+ del Banc de Sang i Teixits és d'aplicació **a totes les persones que es recullen a continuació:**

- La totalitat de la plantilla de l'organització en tots els seus centres.
- Personal d'altres empreses (proveïdores, consultores, de serveis...) que faci tasques per al BST.
- Professionals en formació (estudiants, personal en pràctiques o estades...).
- Persones donants, pacients i usuàries, i familiars d'aquestes persones.
- Persones que mantinguin qualsevol altre contacte professional per motius laborals relacionats amb el BST.

Així mateix, el pla aplicarà **en totes les situacions de discriminació que es produeixin durant el treball, en relació amb la feina, o com a resultat d'aquesta:**

- En el lloc de treball, inclosos els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- En tots els centres i instal·lacions de l'organització.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació que tinguin a veure amb el desenvolupament de la feina al BST.
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb la feina, incloses les realitzades mitjançant tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).
- En l'allotjament proporcionat pel BST.
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

La seva vigència serà de **quatre anys**, des de la data de la seva aprovació per part de la Direcció General i el Comitè de Direcció, i de la Comissió Negociadora del Pla d'Acompanyament LGTBIQ+.

4.- SITUACIÓ DE PARTENÇA

Arribats a aquest punt, sembla oportú tenir present les recomanacions que es recullen en la bibliografia i guies consultades pel que fa a l'elaboració de plans d'acompanyament LGTBIQ+, on s'aconsella de no efectuar un diagnòstic previ a la realització d'aquest tipus de plans, de manera similar a com es fa dins del marc dels plans d'igualtat.

En primer lloc, perquè es podria incórrer en una vulneració del dret a la intimitat i privadesa de les persones i, en segon lloc, perquè el propi terme "diagnòstic", que en altres àmbits pot tenir un significat tècnic, aquí podria suggerir un procés d'avaluació que, interpretat de marea errònia, podria generar desconfiança i assenyalament de persones. A més, el terme "diagnòstic", en aplicar-se a qüestions LGTBIQ+, pot comportar una connotació negativa com si aquestes qüestions fossin problemes a detectar i resoldre, fet que aniria en contra de l'esperit de la nova normativa, que cerca precisament desestigmatitzar i normalitzar la diversitat LGTBIQ+.

Per tant i tenint en compte que no resulta imprescindible un diagnòstic de la identitat o l'orientació de les persones treballadores per complir amb la llei, sinó que allò que es requereix és implementar mesures que protegeixin aquestes persones, independentment de si han manifestat obertament ser LGTBIQ+ o no, en aquest punt 4 del pla que ens ocupa no s'elaborarà el que generalment s'entén com un diagnòstic, sinó que es descriurà la situació de partença del BST en relació amb els punts i aspectes que recull el Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, en el seu Annex I.

Així doncs i pel que fa a aquesta situació de partença, podríem destacar el següent:

4.1 CLÀUSULES D'IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ



El Conveni col·lectiu del SISCAT actualment vigent (III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut), ja recull, en el seu articulat, clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació, amb la finalitat de contribuir a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBIQ+.

Imatge 2.- III Conveni col·lectiu del SISCAT

En concret, en el seu article 78 sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, s'inclouen **clàusules específiques en relació amb la igualtat del col·lectiu LGTBIQ+ i el tracte i acompanyament a les persones trans.**

Igualment, el III Pla d'igualtat del BST també constitueix, al seu torn, un adient marc regulador, **per tal de vetllar, promoure i fer pedagogia de la cultura de la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació**, mitjançant les corresponents accions positives i d'acord amb les següents línies estratègiques:

1. **Impulsar l'aplicació de les polítiques de gènere:**

- Línia estratègica 1: donar visibilitat al compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Línia estratègica 2: potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits del BST.

2. **Lluitar contra la violència de gènere dins de l'entorn laboral i contra altres formes de discriminació:**

- Línia estratègica 3: elaborar eines per a lluitar contra la violència de gènere i promoure-les, així com fomentar la utilització i/o aplicació de les eines existents.

3. **Fomentar la formació en qüestions d'igualtat i el desenvolupament professional de les dones i de tota la plantilla:**

- Línia estratègica 4: aconseguir la sensibilització de la plantilla, en temes d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació, a través de programes de formació.
- Línia estratègica 5: fomentar la formació de les dones i la seva presència com a creadores de la cultura corporativa de gènere.

El pla, que s'adequa als requisits establerts per la normativa d'aplicació (RD 901 i 902/2020), incorpora la totalitat de dades i continguts que aquesta normativa estableix, tot tenint presents els àmbits d'actuació legalment fixats: procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, retribucions, salut laboral i violència de gènere.

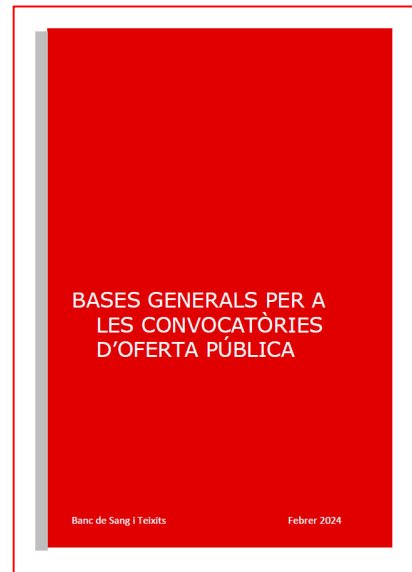
4.2 ACCÉS A L'OCUPACIÓ

- **Desenvolupament dels processos d'accés a l'ocupació**

El BST té establert un **sistema de selecció, degudament procedimentat i a disposició de totes les persones treballadores** en el gestor documental, que garanteix l'aplicació dels principis d'igualtat, no-discriminació, mèrits i capacitats, i publicitat en tots els tipus de processos que donen accés a l'ocupació en la institució (procés de selecció extern, convocatòria de mobilitat interna, convocatòria d'oferta pública d'ocupació).

En concret, el *Procediment de selecció del Banc de Sang i Teixits* detalla el desenvolupament de cada tipologia de procés d'accés a l'ocupació en l'organització, així com especifica les proves i avaluacions implicades en cadascun dels processos, els barems de valoració relacionats i els mitjans que s'utilitzaran per tal de fer la corresponent publicitat.

Cal destacar, també, que aquest procediment inclou com a Annex 1 les bases generals del BST per a les convocatòries de l'oferta pública i que les mencionades bases incorporen, al seu torn, **clàusules específiques que són relatives a la igualtat d'oportunitats, a la no-discriminació i a l'accessibilitat universal.**



Imatge 3.-
Bases generals del BST;
convocatòries d'oferta pública

Quant a les proves de tipus entrevista, es disposa d'un guió de base, per tal d'assegurar el dret a la intimitat de les persones i el tracte igualitari per a tothom, de manera que s'evita totalment la realització de preguntes invasives en la vida personal i familiar, així com la sol·licitud de qualsevol dada que pugui vulnerar aquest dret. Conseqüentment, tampoc no es planteja, en cap cas, cap pregunta que es relacioni amb l'orientació sexual, la identitat i/o expressió de gènere i les característiques sexuals de les persones candidates, ni se sol·licita cap dada que vulneri el principi d'igualtat, ni cap informació que pugui conduir a un acte discriminatori.

Les tècniques i tècnics del Departament de Persones i Valors que efectuen les baremacions dels mèrits curriculars, les valoracions dels resultats de les proves, i les entrevistes són persones **expressament formades en selecció de personal i en igualtat d'oportunitats i no-discriminació** que disposen d'una àmplia trajectòria professional en l'àmbit del reclutament i el desenvolupament de les persones, de manera que la seva competència i objectivitat està avalada per la seva preparació i expertesa laboral.

Pel que fa a les proves de tipus competencial, que són dutes a terme per un proveïdor extern, s'empra un test de reconeguda solvència internacional, acreditat amb la norma ISO 10667-2:2020 (UNE-ISO 10667-2:2023) de *Reclutamiento, Selección y Procesos de Evaluación de Personas*, fet que garanteix la qualitat, equitat i transparència de l'avaluació competencial, així com assegura l'absència de biaixos i/o possibles discriminacions.

En relació amb la consulta de les xarxes socials pel que fa als perfils de les persones candidates a una ocupació al BST, aquesta només es fa si té a veure amb fins professionals i, per tant, únicament en les xarxes que tenen exclusivament aquesta finalitat.

Finalment i quant al principi de publicitat, tots els processos d'accés a l'ocupació del BST es publiquen d'acord amb el que regula la normativa d'aplicació i de forma que:

- Els processos de selecció externs es publiquen al web corporatiu i a la intranet institucional (SuccessFactors/JAM).
- Les convocatòries de mobilitat interna, es publiquen també a la intranet.
- Les convocatòria d'oferta pública d'ocupació es publiquen al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), al web corporatiu i igualment al SuccessFactors/JAM.

Aquestes publicacions inclouen la documentació d'inici de procés, així com els resultats/resolucions de les diferents fases d'aquest.

• Llenguatge i imatges



D'altra banda, la totalitat de la comunicació, documentació i imatges que s'utilitzen i/o es fan públiques durant els processos d'accés a l'ocupació del BST, s'elaboren i/o escullen amb un ús inclusiu i no sexista del llenguatge i de les imatges, i d'acord amb el que s'aconsella a la *Guia d'estil de llenguatge inclusiu i no sexista al BST*.

Imatge 4.-
Guia d'estil de llenguatge inclusiu i no sexista al BST

• Reconeixements mèdics

Finalment i quant als reconeixements mèdics, tant els vinculats als processos de selecció com els que es proposen de manera recurrent anual o bianualment, aquests són **totalment voluntaris i autoritzats per la persona treballadora**, llevat d'aquells que són d'obligatòria realització per imperatiu legal (Llei 31/1995), i només tenen a veure amb el fet que es disposi de prou salut per desenvolupar el lloc de treball que s'ocupa o s'hagi d'ocupar.

A més, els reconeixements mèdics són efectuats per professionals assistencials externs/es, de manera que el BST només rep un resultat amb la informació d'apte o no-apte, i la indicació dels protocols que s'han aplicat durant el reconeixement (ulls, oïda, cor...), a la vegada que **no es realitzen en cap cas**, reconeixements no autoritzats en què l'estat serològic, els nivells hormonals o l'anàlisi de l'anatomia i la morfologia corporal, siguin causa d'exclusió dels processos de selecció, o impedeixin l'accés, la promoció i/o el manteniment de l'ocupació.

4.3 CLASSIFICACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

- **Classificació professional**

El III Conveni col·lectiu del SISCAT disposa d'un **sistema de classificació professional** que estableix els grups professionals d'aplicació i els llocs de treball que formen part de cada grup, i que també detalla el contingut funcional dels diferents llocs de treball en el seu Annex I.

L'adscripció de cada persona treballadora a un concret grup professional i lloc de treball, així com l'assignació del corresponent contingut funcional, ve determinada **pel tipus i nivell de titulació acadèmica** obtingut per cada professional, de manera que no hi ha cabuda per a cap biaix ni discriminació per sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Igualment, les descripcions de cada lloc de treball (DLTs), que defineixen la missió de cada lloc de treball; amplien i detallen el contingut funcional assignat en el Conveni; enumeren les competències necessàries per a l'execució de les respectives funcions, i fixen els requisits d'accés al lloc de treball (de formació i experiència professional), **són idèntiques per a totes les persones treballadores que ocupin el mateix lloc de treball**, sense cap possibilitat de diferenciació ni discriminació de cap tipus.

- **Promoció professional**

Els canvis de lloc de treball, tant els que corresponen a un canvi d'ubicació mantenint la mateixa categoria professional, com els que suposen un ascens a una categoria professional superior o a un lloc de treball de més responsabilitat (promoció), es regulen en el *Procediment de selecció del BST* abans esmentat, i s'efectuen mitjançant **convocatòries de mobilitat interna**.

Es tracta, per tant, de processos selectius oberts a totes les persones treballadores de l'organització, que assegurin el respecte dels principis d'igualtat, no-discriminació, mèrits i capacitats, i publicitat, i que disposen dels instruments adients per garantir aquests principis: baremació curricular, proves i entrevistes, tal com s'ha descrit en el punt 4.2 d'aquest pla.

A més, cal considerar que, tant les convocatòries d'oferta pública com les de mobilitat, es troben sota la supervisió de Tribunals o Comitès ad hoc, que tenen com a missió vetllar perquè tota selecció es realitzi segons les corresponents bases de convocatòria, d'acord als procediments relacionats del BST, i conforme a la legislació vigent d'aplicació, com ara la normativa relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI.

Aquests òrgans de supervisió estan formats per representants de l'empresa, en concret per membres del Departament de Persones i Valors i per comandaments del BST, així com per membres de la RLPT.

- **Carrera professional**

El III Conveni col·lectiu del SISCAT estableix el marc normatiu de referència pel que fa al sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional de les persones que treballen al sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya.

Dins d'aquest marc normatiu, el Banc de Sang i Teixits amb l'acord de la RLPT, ha desenvolupat i detallat **diferents procediments reguladors**, consultables per tothom al gestor documental de la institució, de les carreres professionals dels grups assistencial presents al BST (facultatius/ives, infermers/eres i tècnics/iques de Laboratori i Anatomia Patològica).

Així mateix, també s'ha regularitzat, dins del document *Carrera professional al BST*, disponible de manera permanent al SuccessFactors, la carrera professional de la resta de grups de classificació (grups del 3 al 7, amb excepció del grup 3.2, que ja es troba reglamentat en el procediment de tècnics/iques abans esmentat).

Aquests documents estableixen com a criteris per a l'accés i el canvi de nivell, la permanència (anys d'experiència acreditats, amb portabilitat), la formació i, a més i per als grups assistencials, l'acreditació de determinats mèrits curriculars, com poden ser, entre altres, l'activitat assistencial, de docència i de recerca efectuada.

Els còmputos i puntuacions relatius a la permanència, la formació i els mèrits es duen a terme d'acord amb determinats barems, els quals formen part dels procediments i documents mencionats, s'han informat i es troben disponibles permanentment per a totes les persones treballadores de l'organització que els vulguin consultar, amb la finalitat d'erradicar qualsevol tipus de subjectivitat, biaix o discriminació.

4.4 FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE

El Pla de Formació del BST, inclou de manera permanent i a través de la seva plataforma de formació on-line, **cursos sobre igualtat, diversitat i inclusió, i sobre prevenció i abordatge de l'assetjament laboral**.



Imatge 5.- Exemple de cursos relacionats, disponibles a la plataforma de formació on-line del BST

L'existència i disponibilitat d'aquest tipus de cursos o d'altres de similars que puguin impartir altres organismes de reconeguda solvència acadèmica en el sector, com per exemple la Unió Consorci Formació (UCF), així com la recomanació de formar-se en qüestions d'aquesta tipologia s'ha reiterat (i es reitera) en diferents campanyes efectuades a la nostra institució, com ara les promogudes des de l'Àrea de Formació i des de l'Àrea de Prevenció del Departament de Persones i Valors.

Igualment, s'aconsella de realitzar aquest tipus de formacions en determinats dies internacionals, com per exemple en el Dia Internacional de la Dona, que tradicionalment se celebra el dia 8 de març.

D'altra part, també s'ha fet difusió i es troben permanentment disponibles a la intranet institucional (pàgina inicial i espai de Salut i Prevenció) els dos **protocols d'abordatge de l'assetjament (general i LGTBIQ+)** de què disposa el BST, els quals es faciliten, a més, en el procés d'acollida del personal de nova incorporació. De la mateixa manera, la carta de "tolerància zero" davant la violència en el treball es pot consultar a la *home* de la intranet i a l'espai de Salut i Prevenció.



Imatge 6.- Protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament (general i LGTBIQ+)

Cal destacar, a més, que el *Protocol per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+* del BST, inclou les definicions conceptuals fonamentals, per tal d'ajudar a captar millor la realitat de les vivències de totes les persones que conformen aquest col·lectiu i a garantir els seus drets.

Finalment i quant a qüestions de **llenguatge inclusiu i no sexista**, es revisa en aquest sentit tota comunicació que s'emet des del Departament de Persones i Valors, sigui quin sigui el suport que s'utilitzi (comunicats, documents, presentacions, imatges, vídeos...), a la vegada que s'ha fet difusió i s'han publicat al SuccessFactors diferents recursos de suport al respecte.

Entre aquests recursos, s'inclou la *Guia d'estil de llenguatge inclusiu i no sexista al BST* que hem esmentat anteriorment i que recopila recomanacions, no només pel que fa a la comunicació escrita, sinó també en relació amb la comunicació oral, la comunicació visual i la comunicació digital (xarxes socials, webs i intranets, newsletters informatives...), tot recollint, de forma específica, **consells pel que fa a l'ús d'un llenguatge inclusiu quant a les identitats no binàries i LGTBIQ+**.

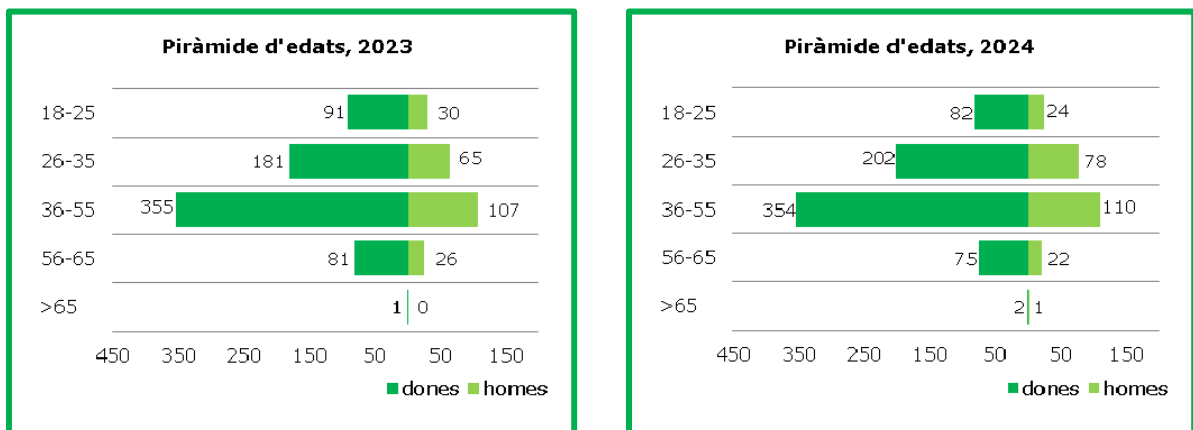
4.5 ENTORNS LABORALS DIVERSOS, INCLUSIUS I SEGURS

Les actuacions fins aquí descrites contribueixen al fet que en el Banc de Sang i Teixits hi hagi una plantilla heterogènia i diversa, en la mesura del possible, ja que cal tenir en compte que el sector salut és un entorn molt feminitzat, i que el 75% de les plantilles dels centres sanitaris acostuma a estar format per dones.

No obstant això, la plantilla del BST compta amb **persones representatives de diferents indicadors socials**, com per exemple i per a l'any 2024:

- 24 noves contractacions de persones de més de 45 anys.
- 23 professionals de nacionalitat no espanyola.
- 14 persones informades amb discapacitat.

I, també al BST, **conviuen professionals de diferents edats i generacions**, tal i com es pot comprovar a les següents piràmides d'edats:



Gràfic 1.- Piràmide d'edats 2023 i 2024

D'altra banda, **la promoció d'un entorn segur així com la protecció davant comportaments LGTBIfòbics** es garanteix, tal com comentàvem anteriorment, mitjançant la política d'igualtat, inclusió i tolerància zero davant la violència en el treball que es fomenta a la institució. Aquesta política ha cristal·litzat en els diferents instruments mencionats més amunt: els dos protocols (general i LGTBIQ+) i la carta de tolerància zero davant la violència en el treball.

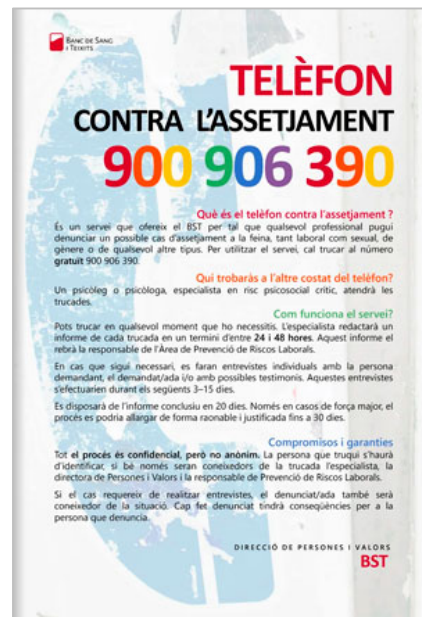
Sembla oportú destacar que ambdós protocols detallen el procediment a seguir per a la presentació, investigació i resolució de les denúncies o queixes formulades, així com el termini màxim per a dur a terme aquesta resolució.

Així mateix, caldria remarcar que al Banc de Sang i Teixits també es disposa d'un **telèfon contra l'assetjament** per tal que qualsevol professional pugui denunciar un possible cas d'assetjament en el treball, tant laboral com sexual, de gènere o de qualsevol altre tipus.

Per utilitzar aquest servei només es requereix de trucar a un determinat número de telèfon gratuït, en qualsevol moment que es necessiti, i un psicòleg/òloga especialista en risc psicosocial crític atén la trucada.

Aquest psicòleg/òloga és un professional extern al BST, per tal de garantir l'objectivitat del procés.

Tota la informació sobre el telèfon contra l'assetjament i el seu funcionament es troba a ambdós protocols d'assetjament, i a la intranet del BST (pàgina inicial i espai de Prevenció i Salut Laboral).



Imatge 7.-
Fullet explicatiu; telèfon contra l'assetjament

Finalment, es fa necessari de mencionar que el BST disposa **d'un Servei de Prevenció propi**, que vetlla per la seguretat i salut de tots/es els professionals que treballen al BST, tot garantint el compliment de la normativa d'aplicació a cada lloc de treball i tot vetllant, a la vegada, per la salut i mental i pel benestar emocional de les persones treballadores.

Des d'aquest servei es gestiona tot allò relacionat amb l'assetjament de qualsevol tipus i amb la no violència en el treball i, a més i entre d'altres, les qüestions les següents:

- **Enquesta de riscos psicosocials**

Conseqüentment, al BST s'ha efectuat, durant l'any 2024, una enquesta de riscos psicosocials (FPSICO 4.1), els resultats de la qual s'estan donant a conèixer actualment a tots/es els professionals de l'organització, un cop han estat presentats davant la Direcció del BST i del Comitè de Seguretat i Salut. A més i a partir dels resultats obtinguts, està previst d'aplicar les mesures de millora que s'ha detectat que poden caler.

- **Espai de Salut Mental i Benestar Emocional**

A la intranet institucional, des d'on cada professional interessat/ada pot contactar amb diferents serveis i recursos d'acompanyament, que el poden ajudar en totes les qüestions relatives al context laboral (*burnout*, assetjament...). Entre aquests recursos de suport emocional, podem destacar:

- Fundació Galatea, que presta ajuda i telesuport psicològic.
- Webapp del Servei Català de la Salut per a la gestió emocional, que proposa una avaluació emocional i facilita la corresponent ajuda, si és necessari, a més donar accés a diverses eines i materials.
- Recursos de consulta de l'Escola de Salut Umivale Activa, que inclou un apartat específic de Salut Mental i Benestar Emocional en l'entorn laboral.

4.6 PERMISOS I BENEFICIS SOCIALS

La legislació vigent, el III Conveni col·lectiu del SISCAT i, per tant, els permisos, beneficis socials i drets que aquests recullen, així com les millores i pactes acordats al respecte al BST, **són d'aplicació a tothom que treballa a l'organització**, de manera que se'n garanteix l'accés sense cap discriminació per raó d'orientació, identitat sexual i/o expressió de gènere.

Igualment, l'esmentat Conveni també contempla la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet, així com presta especial atenció a les persones trans i al seu tractament (segons nom i identitat de gènere elegits), entorn de treball i procés de transició.

En aquest sentit, cal remarcar que el III Conveni col·lectiu del SISCAT contempla també el dret de la persona treballadora, que inicia un procés de transició de gènere, a sol·licitar un **període d'excedència de fins a dos anys** des de l'inici del procés, amb reincorporació automàtica i sense que s'interrompi la prestació efectiva de serveis.

4.7 RÈGIM DISCIPLINARI

Quant al règim disciplinari, sembla oportú de subratllar que aquest mateix Conveni identifica com a **faltes molt greus** les que apareixen a continuació:

- **L'assetjament sexual**, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui no desitjada, no raonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.
- **L'assetjament moral o psicològic (mobbing)**, entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual la persona afectada és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.

Així mateix, el futur IV Conveni del SISCAT, al qual el BST té la intenció d'adherir-se, és molt probable que inclogui una **nova falta molt greu** amb el següent redactat:

- **Les conductes discriminatòries o violentes per raó de sexe, orientació o identitat sexual, expressió o identitat de gènere i característiques sexuals**, envers les persones treballadores, pacients i persones usuàries i els seus visitants o acompanyants, persones voluntàries, alumnes en practiques, participants en es processos de selecció de personal i persones treballadores d'empreses proveïdores de serveis o de subministraments.

Les sancions que poden imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes molt greus degudament comprovades són la suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; el trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a un any; la inhabilitació per ascendir de categoria durant tres anys com a màxim, o l'acomiadament.

Finalment i des de l'any en què es va aprovar el primer protocol general de prevenció i abordatge de l'assetjament al BST (any 2019), han tingut lloc les **denúncies relacionades** que recollim tot seguit:

Tipus de denúncia	Nombre de denúncies rebudes (2019-1r semestre 2025)
Denúncies per assetjament catalogades com a tals (per part de personal extern al BST a professionals del BST)	1
Denúncies per assetjament catalogades com a tals (per part de professionals del BST a altres professionals del BST)	2
Denúncies per assetjament no catalogades com a tals	11
Denúncies per assetjament, catalogades i no catalogades com a tals, i relacionades amb persones LGTBIQ+	0

Taula 1.- Nombre de denúncies per assetjament rebudes al BST (2019- 1r semestre de 2025)

Arribats a aquest punt, sembla raonable afirmar que el Banc de Sang i Teixits parteix, en el moment de bastir aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+, **d'una bona situació inicial** pel que fa a pràcticament tots els aspectes tractats en aquesta descripció de la situació de partença, fet que fa possible de ser optimistes quant a l'aplicació, evolució i resultats d'aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ del BST.

No podem negar, però, que hi ha situacions millorables, en gran part relacionades amb el fet que, tant al III Conveni col·lectiu del SISCAT com als documents relacionats dels propi BST, es fa un tractament de les qüestions de la igualtat no sempre referenciat i/o especificat quant al col·lectiu LGTBIQ+, sinó en ocasions més genèric.

No obstant, **no sembla que es tracti de situacions que facin impossible, ni la pròpia existència ni la qualitat de les bones pràctiques d'inclusió i tractament de les persones LGTBIQ+ al BST**, ni tampoc que es tracti d'aspectes que no es puguin millorar progressivament i en el futur, tant per les accions que es puguin promoure des del BST i des del sector salut, com per la pròpia evolució de la societat actual.

5.- OBJECTIUS A ASSOLIR

Tot considerant el que s'ha comentat més amunt, els principals **objectius generals a assolir**, mitjançant l'aplicació del Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ que ens ocupa, serien els següents:

1. **Refermar i treballar per la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ al BST**, amb la finalitat que les persones que conformen aquest col·lectiu no pateixin cap possible discriminació i que s'aconsegueixi la seva plena inclusió a l'organització.
2. **Difondre i donar a conèixer aquesta cultura de la igualtat i la inclusió LGTBIQ+**, de forma que aquest mateix pla i les mesures associades puguin ser conegudes, respectades i promogudes per totes les persones que treballen al BST (tant pel personal propi com pel personal d'altres empreses), i per les entitats amb les quals la nostra organització es relaciona.
3. **Dotar el BST dels mitjans i recursos necessaris**, de manera que aquests puguin ser instruments realment efectius per a l'assoliment dels objectius anteriors.

6.- PROPOSTA DE MESURES I CALENDARI DE PLANIFICACIÓ

Per a l'assoliment dels objectius a dalt reflectits i d'acord amb l'estructura de continguts per a les mesures planificades que proposa la legislació, es podrien efectuar les mesures que es detallen a continuació, seguint la planificació que també es proposa:

CONTINGUT 1		
Descripció	Accions	Calendari
Clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació amb referència explícita al col·lectiu LGTBIQ+	<p>Tenint en compte que al III Conveni del SISCAT ja existeixen clàusules referides al col·lectiu LGTBIQ+, es proposen les següents accions:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fer difusió de l'existència i contingut d'aquestes clàusules entre totes les persones que treballin al BST (professionals propis i externs), amb especificació del seu abast i explicació, si s'escau, de la significació del contingut. Vetllar perquè també les conegui el personal de nova incorporació.• Difondre igualment aquestes clàusules entre les empreses proveïdores que es presentin a les licitacions que realitzi el BST.• Donar a conèixer, a la totalitat del personal del BST, les lleis/clàusules/mesures... que recull la normativa vigent i que estan relacionades amb el col·lectiu LGTBIQ+.	<p>Curt termini</p> <p>Curt termini</p> <p>Curt termini</p>

Llegenda: Curt termini (1r semestre 2026), Mig termini (2n semestre 2026-2027), Llarg termini (2028-2029).

CONTINGUT 2

Descripció	Accions	Calendari
Accés a l'ocupació, prioritant formació i idoneïtat de la persona per cobrir el lloc de treball	<p>Considerant que el BST ja disposa de processos de selecció degudament procedimentats, segons els principis d'igualtat i de no-discriminació, de mèrits i capacitats, i de publicitat, així com les bases de les convocatòries ja incorporen clàusules relatives a la igualtat d'oportunitats, a la no-discriminació i a l'accessibilitat universal, per tant, es recomana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incloure, en les bases de l'oferta pública del BST, clàusules específiques i relatives a la igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones del col·lectiu LGTBIQ+. • Formar les persones que intervenen en els processos de selecció en matèria LGTBIQ+. Aquesta formació hauria d'incloure, entre d'altres: <ul style="list-style-type: none"> – Formació concreta pel que fa a l'erradicació d'estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu més vulnerable, i a la seva situació al mercat laboral. 	<p>Curt termini</p> <p>Curt i mig termini</p>

CONTINGUT 3

Descripció	Accions	Calendari
Classificació, desenvolupament i promoció professional segons elements objectius, com ara la qualificació i la capacitat	<p>Davant el fet que el III Conveni del SISCAT ja estableix una classificació professional basada en la titulació acadèmica obtinguda; que el BST promociona el seu personal mitjançant processos de selecció basats en proves, mèrits i capacitats, i que el marc normatiu de la carrera professional l'estableix el mateix Conveni i es desenvolupa segons procediments coneguts pel personal i igualmente basats en mèrits i capacitats, es proposa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuar garantint i vetllant per tal que la classificació, el desenvolupament i la promoció professional es realitzin d'acord amb el III Conveni del SISCAT vigent i segons els procediments interns de la institució, de manera que s'evitin tots els estereotips, biaixos i discriminacions. 	<p>Acció permanent i continuada</p>

CONTINGUT 4

Descripció	Accions	Calendari
Formació i sensibilització	<p>A conseqüència que la formació ja impartida o disponible al BST, així com les accions de sensibilització realitzades i els recursos informatius facilitats tenen sobretot relació amb qüestions d'igualtat i inclusió en general, s'aconsella:</p>	

Llegenda: Curt termini (1r semestre 2026), Mig termini (2n semestre 2026-2027), Llarg termini (2028-2029).

CONTINGUT 4

Descripció	Accions	Calendari
Formació i sensibilització	<ul style="list-style-type: none"> Integrar en el pla de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral, amb incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació d'aquestes. Dirigir aquesta formació a tota la plantilla i, en especial i amb caràcter obligatori, a les persones amb comandament i/o responsabilitat en la gestió de persones -PIV- i a les persones que treballen al Departament de Màrqueting i Comunicació, així com a les persones membres de la RLPT. A més i en el cas que alguna persona trans ho comuniqui i ho faci de forma pública, es realitzarà formació en el servei al qual pertany. <p>Aquesta formació podria tenir diversos formats (curs, jornada/sessió, presencial i on-line...) i incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere, contingudes a la Llei 4/2023, i sensibilització al respecte. Situació i realitat de les persones LGTBIQ+ a la societat actual. Polítiques socials amb aquesta perspectiva. Bones pràctiques antidiscriminatòries, dinàmiques per combatre l'homofòbia, bifòbia i transfòbia, i estratègies d'intervenció per garantir els drets LGTBIQ+. El Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ del BST, les mesures planificades, i els dos protocols contra l'assetjament. <ul style="list-style-type: none"> Difondre i donar a conèixer a tot el personal del BST aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ i informar-ne, de forma periòdica, del desenvolupament i grau d'implantació de les mesures planificades que incorpora. Facilitar la consulta permanent del propi pla i del seu seguiment i implantació. Designar una persona referent/assessora per a qüestions d'igualtat i inclusió, en general, i per a temes LGTBIQ+, en especial. (Agent d'Igualtat i atenció LGTBIQ+) Dotar la intranet institucional (SuccessFactors/JAM) d'un espai específic per al Pla d'Acompanyament LGTBIQ+, donar a conèixer la seva existència i incorporar a aquest: <ul style="list-style-type: none"> Aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ i la informació relativa al seu seguiment i implantació. Fòrum públic de consultes i suggeriments (amb indicació de la persona de referència/assessora), així com canal de comunicació (e-mail privat) amb aquesta persona. Informació sobre la Comissió del Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ i canal de comunicació directe amb aquesta. El <i>Protocol per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+</i> del BST. Informació sobre el telèfon contra l'assetjament del BST i sobre altres recursos de suport psicològic disponibles per a professionals de l'organització. 	<p>Mig i llarg termini</p> <p>Curt termini</p> <p>Curt termini</p> <p>Curt i mig termini</p>

Llegenda: Curt termini (1r semestre 2026), Mig termini (2n semestre 2026-2027), Llarg termini (2028-2029).

CONTINGUT 4

Descripció	Accions	Calendari
Formació i sensibilització	<ul style="list-style-type: none"> - Informació i enllaços a recursos públics de formació, informació i recolzament: Direcció General de Polítiques Públiques LGTBI+, Mapa de recursos LGTBI+ del Ministeri d'Igualtat... - Tots els recursos formatius, informatius i de suport que faciliti o elabori el BST. • Elaborar recursos formatius, informatius i de suport i difondre'ls. Entre aquests recursos hi podria haver: <ul style="list-style-type: none"> - Guia/bones pràctiques LGTBIQ+. - Cartells de no-discriminació per als plafons dels serveis, els plafons davant ascensors (FDJ) i les pantalles de TV. - Altres recursos audiovisuals de formació/sensibilització (vídeos, presentacions, <i>flipbooks</i>, infografies...). • Tornar a difondre els recursos ja existents entre tots els professionals de l'organització: protocols d'abordatge de l'assetjament (general i LGTBIQ+), telèfon contra l'assetjament... 	<p>Curt i mig termini</p> <p>Mig i llarg termini</p> <p>Curt i mig termini</p>

Descripció	Accions	Calendari
Llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat	<ul style="list-style-type: none"> • Tornar a difondre també <i>la Guia de llenguatge inclusiu i no sexista</i> del BST. Recordar on es pot trobar, de manera permanent, juntament amb altres recursos de llenguatge respectuós amb la diversitat. Recordar tothom que treballi al BST la conveniència de seguir els consells sobre llenguatge que inclouen aquests recursos. • Continuar revisant tota la documentació que es genera al Departament de Persones i Valors i tota la informació que es publica a la intranet institucional, des de la perspectiva de la utilització d'un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat. 	<p>Curt termini</p> <p>Acció permanent i continuada</p>

CONTINGUT 5

Descripció	Accions	Calendari
Entorns laborals diversos, segurs i inclusius	<p>Tot tenint present que el BST ja disposa de diferents instruments que afavoreixen un entorn divers, segur i inclusiu (protocols d'abordatge de l'assetjament, telèfon contra l'assetjament, enquesta de riscos psicosocials, recursos de suport psicològic...), sembla oportú de proposar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el <i>Protocol per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+</i> del BST, per tal d'assegurar-ne la seva adequació a la nova normativa, abans de la seva nova difusió a tota la plantilla del BST. 	<p>Curt i Mig termini</p>

Llegenda: Curt termini (1r semestre 2026), Mig termini (2n semestre 2026-2027), Llarg termini (2028-2029).

CONTINGUT 5

Descripció	Accions	Calendari
Entorns laborals diversos, segurs i inclusius	<ul style="list-style-type: none"> • Demanar a la Direcció de TIC del BST que els sistemes informàtics de la institució puguin registrar el gènere no-binari i la indicació del nom sentit (acreditat amb certificat). • En el cas que aquestes modificacions es puguin fer efectives i un cop estiguin dutes a terme, es podria: <ul style="list-style-type: none"> – Elaborar les targetes identificatives corporatives amb el nom sentit, si aquest ha estat indicat i acreditat. – Recopilar les dades desagregades per gènere (masculí, femení, no-binari). Efectuar el corresponent seguiment i anàlisi quantitativa, així com sistematitzar la recollida de dades per tal de poder avaluar-les anualment. – Derivar, d'aquesta anàlisi, les accions de difusió i publicitat de resultats necessàries, així com les corresponents actuacions correctores, si s'escau. • Sol·licitar al departament corresponent una nova senyalització per als lavabos de l'FDJ i dels centres territorials que depenguin exclusivament de BST, per tal que aquests puguin ser utilitzats per totes les persones treballadores, sense separació per sexe. Sol·licitar la incorporació de papereres per a compreses i tampons en tots els lavabos existents. 	<p>Curt termini</p> <p>Mig i Llarg termini</p> <p>Curt i Mig termini</p>

CONTINGUT 6

Descripció	Accions	Calendari
Permisos i beneficis socials gaudits en condicions d'igualtat	<p>Davant el fet que els permisos, beneficis socials i drets que figuren al III Conveni col·lectiu del SISCAT són d'aplicació a tothom que treballa a l'organització, així com també ho són les millores i pactes acordats al respecte al BST i/o els beneficis socials implantats, es recomana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuar garantint i vetllant per tal que beneficis socials i drets que figuren al III Conveni del SISCAT, així com també les millores i pactes acordats al respecte al BST i/o els beneficis socials implantats a l'organització, siguin d'aplicació a tothom que hi treballa, sense cap biaix ni discriminació. 	<p>Acció permanent i continuada</p>

CONTINGUT 7

Descripció	Accions	Calendari
Règim disciplinari	<p>Tenint en compte el III Conveni del SISCAT ja incorpora sancions per a tots aquells comportaments relacionats amb qualsevol assetjament sexual o psicològic, es proposa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar, si s'escau, les sancions que preveu l'esmentat Conveni, per tal de prestar una atenció integral a les persones LGTBIQ+ i garantir la seva protecció davant la discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. • Continuar aplicant, igualment i si s'escau, els mecanismes de detecció i actuació regulats en ambdós protocols d'assetjament i en el telèfon contra l'assetjament del BST. 	<p>Acció permanent i continuada</p>

Llegenda: Curt termini (1r semestre 2026), Mig termini (2n semestre 2026-2027), Llarg termini (2028-2029).

Taula 2.- Continguts, accions i calendari.

7.- DIFUSIÓ I CANALS DE COMUNICACIÓ

La difusió del propi Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ i de les accions i mesures que es puguin implantar en el futur, així com els recursos associats a aquestes (vídeos, presentacions, cartells, fullets...), s'estructurarà de la següent manera:

- **Comunicats puntuals**, en relació amb esdeveniments de significativa importància, com ara la difusió del propi pla i/o la commemoració, per exemple, del Dia Internacional contra l'Homofòbia, Lesbofòbia, Transformafòbia i Bifòbia (17 de maig).
- **Campanyes de difusió**, de durada anual i per tal de fer arribar, a tots/es els professionals del BST, diferents comunicats, informació i/o recursos relatius a un tema concret d'interès (conceptes fonamentals, diversitat, inclusió, no-discriminació,...), de forma estructurada i calendaritzada al llarg de l'any.
- **Publicacions a la intranet institucional**, de tipus permanent a l'espai concret d'acompanyament LGTBIQ+ de nova creació i als espais comuns on es recullen els recursos de suport, i de forma intermitent als espais de notícies.

Pel que fa específicament als **canals de comunicació** que s'utilitzaran per a la mencionada difusió, aquests seran els que figuren a continuació:

Des de BST a professionals

- Correu electrònic corporatiu
- Intranet institucional (SuccessFactors/JAM)
- Pantalles de televisió
- Cartells i mur als ascensors (FDJ)
- Murs als *office* dels centres territorials i a diferents unitats de l'FDJ.

Des de professionals a BST

- Fòrum de consultes públic al nou espai d'acompanyament LGTBIQ+ de l'SF/JAM i e-mail específic (privat) de comunicació amb persona de referència/assessora.
- Nou canal al correu electrònic corporatiu

8.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

8.1 SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Gairebé no cal dir que, per a un correcte desenvolupament d'aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+, és imprescindible d'assegurar que s'efectua la implementació de les mesures planificades, segons la calendarització establerta prèviament.

Amb aquest objectiu, caldrà informar periòdicament sobre com avança el pla i els resultats immediats obtinguts, per a la qual cosa serà necessari d'establir un **sistema de seguiment continuat** que proporcioni informació sobre el progrés de l'execució del pla, l'evolució gradual dels resultats i les possibles dificultats que puguin anar sorgint.

Així mateix, és determinant definir i posar en marxa un **mecanisme de control i avaluació** per tal de garantir el bon funcionament del Pla de Conciliació, tot realitzant els ajustaments que calgui. Aquest mecanisme haurà d'incloure indicadors clars i mesurables, que fomentin l'autocrítica i la reflexió, en relació amb la implementació del pla, el seu desenvolupament global i el seu impacte.

8.2 INSTRUMENTS A EMPRAR

Consegüentment i per tal de poder monitoritzar i avaluar el grau d'implantació d'aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ del BST, es proposen, per a les accions que s'exposen en el punt 6, els següents **indicadors**:

CONTINGUT 1.- CLÀUSULES D'IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> • Fer difusió de l'existència i contingut de les clàusules relacionades del III Conveni del SISCAT entre totes les persones que treballin al BST (professionals propis i externs), amb especificació del seu abast i explicació, si s'escau, de la significació del contingut. Vetllar perquè també les conegui el personal de nova incorporació. • Difondre igualment aquestes clàusules entre les empreses proveïdores que es presentin a les licitacions que realitzi el BST. • Donar a conèixer, a la totalitat del personal del BST, les lleis/clàusules/mesures... que recull la normativa vigent general i que estan relacionades amb el col·lectiu LGTBIQ+. 	<ul style="list-style-type: none"> • Clàusules difoses i explicades • Clàusules incorporades a Espai d'Acollida de l'SF/JAM • Clàusules incorporades a plec de contractació administrativa. • Clàusules/lleis/mesures... difoses i explicades • Clàusules/lleis/mesures... incorporades a Espai d'Acollida de l'SF/JAM

CONTINGUT 2.- ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> • Incloure, en les bases de l'oferta pública del BST, clàusules específiques i relatives a la igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones del col·lectiu LGTBIQ+. • Formar les persones que intervenen en els processos de selecció en matèria LGTBIQ+. Aquesta formació hauria d'incloure, entre d'altres: <ul style="list-style-type: none"> – Formació concreta pel que fa a l'erradicació d'estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu més vulnerable, i a la seva situació al mercat laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Clàusules incloses a les bases • Nombre d'accions formatives efectuades • Nombre de persones formades

CONTINGUT 3.- CLASSIFICACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> Continuar garantint i vetllant per tal que la classificació, el desenvolupament i la promoció professional es realitzin d'acord amb el Conveni del SISCAT vigent i segons els procediments interns de la institució, de manera que s'evitin tots els estereotips, biaixos i discriminacions possibles. 	<ul style="list-style-type: none"> Estructura de classificació professional segons conveni, vigent i en aplicació. Catàleg de llocs de treball vigent. Procediments de carrera professional vigents i en aplicació. Procediment de selecció (inclou promoció per mobilitat interna) vigent i en aplicació.

CONTINGUT 4.- FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> Integrar en el pla de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral, amb incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació d'aquestes. Dirigir aquesta formació a tota la plantilla i, en especial i amb caràcter obligatori, a les persones amb comandament i/o responsabilitat en la gestió de persones -PiV- i a les persones que treballen al Departament de Màrqueting i Comunicació, així com a les persones membres de la RLPT. A més i en el cas que alguna persona trans ho comuniqui i ho faci de forma pública, es realitzarà formació en el servei al qual pertany. <p>Aquesta formació podria tenir diversos formats (curs, jornada/sessió, presencial i on-line...) i incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere, contingudes a la Llei 4/2023, i sensibilització al respecte. Situació i realitat de les persones LGTBIQ+ a la societat actual. Polítiques socials amb aquesta perspectiva. Bones pràctiques antidiscriminatòries, dinàmiques per combatre l'homofòbia, bifòbia i transfòbia, i estratègies d'intervenció per garantir els drets LGTBIQ+. El Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ del BST, les mesures planificades, i els dos protocols contra l'assetjament. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'accions de formació impartides i/o cursades Nombre de persones formades

CONTINGUT 4.- FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> Difondre i donar a conèixer a tot el personal del BST aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ i informar-ne, de forma periòdica, del desenvolupament i grau d'implantació de les mesures planificades que incorpora. Facilitar la consulta permanent del propi pla i del seu seguiment i implantació. Designar una persona referent/assessora per a qüestions d'igualtat i inclusió, en general, i per a temes LGTBIQ+, en especial. (Agent d'Igualtat i atenció LGTBIQ+) 	<ul style="list-style-type: none"> Pla comunicat a la plantilla i incorporat a l'espai d'acompanyament LGTBIQ+ de l'SF/JAM. Seguiment del pla comunicat i incorporat al mateix espai. Persona designada. Designació comunicada a tot el personal del BST.

CONTINGUT 4.- FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> • Dotar la intranet institucional (SuccessFactors/JAM) d'un espai específic per al Pla d'Acompanyament LGTBIQ+, donar a conèixer la seva existència i incorporar a aquest: <ul style="list-style-type: none"> – Aquest Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ i la informació relativa al seu seguiment i implantació. – Fòrum públic de consultes i suggeriments (amb indicació de la persona de referència/assessora), així com canal de comunicació (e-mail privat) amb aquesta persona. – Informació sobre la Comissió del Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ i canal de comunicació directe amb aquesta. – El <i>Protocol per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+</i> del BST. – Informació sobre el telèfon contra l'assetjament del BST i sobre altres recursos de suport psicològic disponibles per a professionals de l'organització. – Informació i enllaços a recursos públics de formació, informació i recolzament: Direcció General de Polítiques Públiques LGTBI+, Mapa de recursos LGTBI+ del Ministeri d'Igualtat... – Tots els recursos formatius, informatius i de suport que faciliti o elabori el BST. • Elaborar recursos formatius, informatius i de suport i difondre'ls. Entre aquests recursos hi podria haver: <ul style="list-style-type: none"> – Guia/bones pràctiques LGTBIQ+. – Cartells de no-discriminació per als plafons dels serveis, els plafons davant ascensors (FDJ) i les pantalles de TV. – Altres recursos audiovisuals de formació/sensibilització (vídeos, presentacions, <i>flipbooks</i>, infografies...). • Tornar a difondre els recursos ja existents entre tots els professionals de l'organització: protocols d'abordatge de l'assetjament (general i LGTBIQ+), telèfon contra l'assetjament... • Tornar a difondre la <i>Guia de llenguatge inclusiu i no sexista</i>. Recordar on es pot trobar, juntament amb altres recursos de llenguatge. Recordar tothom que treballi al BST la conveniència de seguir els consells sobre llenguatge que inclouen aquests recursos. • Continuar revisant tota la documentació que es genera al Departament de PIV i tota la informació que es publica a la intranet institucional, des de la perspectiva de la utilització d'un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Espai d'acompanyament LGTBIQ+ creat i funcionant. • Existència de l'espai comunicada a tothom. • Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ incorporat a l'espai. • Informació sobre el seguiment i implantació del pla publicada a l'espai. • Fòrum i canal creats i funcionant. • Informació sobre la Comissió creada i incorporada a l'espai. • Canal de comunicació amb la Comissió creat i funcionant. • Protocol LGTBIQ+ revisat i publicat a l'espai. • Informació del telèfon contra l'assetjament i altres recursos de suport psicològic incorporats. • Informació i enllaços a recursos públics de formació, informació i recolzament incorporats a l'espai. • Nombre de recursos elaborats i incorporats. • Guia bones pràctiques LGTBIQ+ elaborada, comunicada i incorporada a l'espai SF/JAM. • Cartells elaborats i penjats. • Nombre de recursos elaborats i difosos. • Nombre de recursos ja elaborats, que s'han tornat a difondre. • Guia i recordatoris comunicats. • Nombre de documents revisats des d'aquesta perspectiva.

CONTINGUT 5.- ENTORNS LABORALS DIVERSOS, INCLUSIUS I SEGURS

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el <i>Protocol per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+</i> del BST, per tal d'assegurar-ne la seva adequació a la nova normativa, abans de la seva nova difusió a tota la plantilla del BST. • Demanar a la Direcció de TIC del BST que els sistemes informàtics de la institució puguin registrar el gènere no-binari i la indicació del nom sentit (acreditat amb el certificat corresponent). • En el cas que aquestes modificacions es puguin fer efectives i un cop estiguin dutes a terme, es podria: <ul style="list-style-type: none"> – Elaborar les targetes identificatives corporatives amb el nom sentit, si aquest ha estat indicat i acreditat. – Recopilar les dades desagregades per gènere (masculí, femení, no-binari). Efectuar el corresponent seguiment i anàlisi quantitativa, així com sistematitzar la recollida de dades per tal de poder avaluar-les anualment. – Derivar, d'aquesta anàlisi, les accions de difusió i publicació de resultats necessàries, així com les corresponents actuacions correctores, si s'escau. • Sol·licitar al departament corresponent una nova senyalització per als lavabos de l'FDJ i dels centres territorials que depenguin exclusivament de BST, per tal que aquests puguin ser utilitzats per totes les persones treballadores, sense separació per sexe. Sol·licitar també la incorporació de papereres per a compreses i tampons en tots els lavabos existents. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol revisat i novament difós. • Viabilitat valorada. • Possibilitat de registre implantada i en funcionament. <p>En el cas que la viabilitat sigui afirmativa i el registre corresponents s'hagi implantat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de targetes identificatives elaborades amb el nom sentit. • Dades desagregades incorporades anualment a la Memòria de PiV. • Resultats analitzats i comunicats. • Nombre d'accions correctores efectuades, si s'escau. <ul style="list-style-type: none"> • Senyalització col·locada. • Papereres incorporades.

CONTINGUT 6.- PERMISOS I BENEFICIS SOCIALS

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar garantint i vetllant per tal que els beneficis socials i drets que figuren al III Conveni del SISCAT, així com les millores i pactes acordats al BST i/o els beneficis socials implantats a l'organització, siguin d'aplicació a tothom que hi treballa, sense cap biaix ni discriminació per sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de queixes/denúncies efectuades al respecte, per part de persones del col·lectiu LGTBIQ+.

CONTINGUT 7.- RÈGIM DISCIPLINARI

Accions	Indicadors
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar, si s'escau, les sancions que es preveuen al III Conveni del SISCAT, per tal de prestar una atenció integral a les persones LGTBIQ+ i garantir la seva protecció davant la discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. • Continuar aplicant, si s'escau, els mecanismes de detecció i actuació regulats en ambdós protocols d'assetjament i en el telèfon contra l'assetjament. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de denúncies per assetjament, discriminació o violència, relacionades amb persones LGTBIQ+. • Nombre d'accions correctores efectuades al respecte. • Nombre de sancions aplicades al respecte.

Taula 3.- Accions i indicadors.

Igualment, també es proposa d'emprar el **model de fitxa** de seguiment que s'incorpora a continuació, per tal de poder monitoritzar, de forma sistemàtica i ordenada, l'evolució d'aquest pla:

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES			
Mesura (descripció)			
Departament responsable			
Data d'implantació prevista			
Data de seguiment			
Indicadors seguiment (taula 13)			
Nivell d'execució	<input type="checkbox"/> Pendent	<input type="checkbox"/> En execució	<input type="checkbox"/> Finalitzada
Segueix calendarització?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	
Motius de retard o no-execució (si és el cas)	<ul style="list-style-type: none"> • Manca de recursos humans <input type="checkbox"/> • Manca de recursos econòmics <input type="checkbox"/> • Manca de recursos materials <input type="checkbox"/> • Manca de temps <input type="checkbox"/> • Manca de participació <input type="checkbox"/> • Descoordinació entre departaments <input type="checkbox"/> • Altres (indicar): <input type="checkbox"/> 		
Solucions adoptades			
Evidències d'execució			

Taula 4.- Fitxa de seguiment de les accions.

Finalment, sembla oportú de recomanar l'elaboració de diversos informes:

- **Informes de seguiment** del grau d'implantació de les mesures proposades i del compliment de la calendarització establerta, que s'efectuarà anualment, des de l'aprovació d'aquest pla.
- **Informe d'avaluació final**, on es realitzarà una anàlisi crítica de les accions dutes a terme, tot utilitzant les dades i conclusions obtingudes durant l'execució del pla, i que haurà de centrar-se en respondre a tres qüestions fonamentals:

<p>QUÈ S'HA FET? Avaluació de resultat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de compliment dels objectius plantejats. • Grau d'assoliment dels resultats esperats. • Nivell de correcció de les debilitats detectades.
<p>COM S'HA FET? Avaluació de procés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivell de desenvolupament de les accions iniciades. • Grau de dificultat trobat i/o percebut en el desenvolupament de les accions. • Tipus de dificultats i solucions aportades. • Canvis produïts en les accions i el desenvolupament del pla.
<p>QUÈ S'HA ACONSEGUIT? Avaluació d'impacte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Canvis en la cultura empresarial: actitud de professionals, pràctiques dels departaments... • Nivell assolit quant a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+.

Imatge 8.- Avaluació del Pla de Conciliació; qüestions a respondre.

A més i molt significativament, aquest informe final, que es redactarà un cop transcorreguts els quatre anys de durada del pla, també haurà d'incloure indicacions sobre la conveniència de continuïtat de les diferents accions i les conclusions sobre cadascuna de les mesures que ja hagin assolit completament el seu objectiu, així com haurà de reflectir les dificultats enfrontades i les lliçons apreses, i la identificació de noves necessitats i propostes de millora.

Aquests informes es posaran a disposició de les persones treballadores i de la RLPT.

Amb els objectius, mesures, accions i indicadors descrits més amunt, i amb la totalitat d'aquest Pla de d'Acompanyament LGTBIQ+ del Banc de Sang i Teixits, s'espera haver establert una guia d'actuació adient durant els propers quatre anys, de forma que es pugui complir amb la legislació vigent, tot garantint la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ dins del entorn professional del BST.

Així doncs, el Pla d'Acompanyament LGTBIQ+ vol ser un instrument per tal de donar resposta als tres objectius fonamentals que apareixen en aquest, de manera que sigui possible de **refermar i treballar per la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ al BST, de difondre i donar a conèixer aquesta cultura de la igualtat i la inclusió LGTBIQ+ a tothom que hi treballa, i de dotar l'organització dels mitjans i recursos necessaris per a l'assoliment dels objectius anteriors.**

Direcció de Persones i Valors
Banc de Sang i Teixits

Maig 2025