

# PROTOCOL PER A L'ERRADICACIÓ DE LES DISCRIMINACIONS LGTBIQA+

## Procés intern



Abril 2024

---

NEXE FUNDACIÓ PRIVADA  
C. de l'Escorial, 169, 08024 Barcelona  
932846423 / [administracio@nexefundacio.org](mailto:administracio@nexefundacio.org) / [www.nexefundacio.org](http://www.nexefundacio.org)

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya – NIF: G-59.986.299



COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA  
AMB PLURIDISCAPACITAT

**NEXE FUNDACIÓ**  
Travessera de Dalt, 100  
08024 Barcelona  
Telèfon: 932846423  
[info@nexefundacio.org](mailto:info@nexefundacio.org)

## ÍNDEX

Introducció.....	1
Declaració institucional.....	1
Perquè és necessari un protocol per erradicar les discriminacions LGTBIQA+? .....	2
Objectius del protocol.....	2
Àmbit d'aplicació i vigència .....	3
Conceptes i definicions .....	4
Llenguatge inclusiu i terminologia clau.....	11
Què és la LGTBIQA+fòbia?.....	13
Mecanisme d'actuació davant les discriminacions .....	14
Procediment d'actuació davant discriminacions persones LGTBIQA+ a Nexe Fundació.....	16
La denúncia.....	17
Mesures de difusió i sensibilització .....	20
Normativa aplicable.....	21
Seguiment i avaluació del protocol.....	22
ANNEXOS.....	24
Annex1. Formulari de denúncia interna.....	25
Annex 2. Acta de Constitució de la Comissió instructora en cas de discriminació a persones LGTBIQA+.....	26
Annex 3. Orientacions pràctiques davant d'una situació de discriminació a persones LGTBIQA+: persones que consideren que l'estan patint .....	27
Annex 4. Orientacions pràctiques davant d'una situació discriminatòria: Testimonis.....	28
Annex 5. Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIÓ .....	29

### Històric de revisions d'aquest document

Versió	Data	Resum de canvis realitzats/ referència dels canvis	Responsable
1			
2			
3			

En cas que el procés sigui objecte de modificació o actualització, la unitat organitzativa responsable del procés haurà d'informar a la unitat organitzativa responsable d'actualitzar el catàleg de processos de **Nexe Fundació**.

## Introducció

---

Tot i que s'ha avançat en drets LGTBIQA+, tant internacionalment (la despatologització de l'homosexualitat, el 1990; i de la transexualitat, el 2018 per part de l'OMS), com nacionalment (la modificació de la Llei de Perillositat Social, el 1978; l'aprovació del matrimoni igualitari, el 2005 o la nova *Llei per la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQA+*), ha començat a haver-hi una onada de pensament ultra-conservador que s'ha estès arreu del món.

Això ha fet que hi hagi un augment d'agressions masclistes i contra persones LGTBIQA+ en el nostre territori. Al mateix temps, però, hi ha una conscienciació col·lectiva major d'empoderament i tolerància zero davant qualsevol situació de discriminació per orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals.

Degut a aquest augment de violència cap a la diversitat sexual i de gènere és important formar i educar a la societat en tots els àmbits; i alhora, actuar davant qualsevol discriminació.

Tal com estableix la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+, aquest protocol té dues finalitats principals. D'una banda, abordar els casos de discriminació a les persones LGTBIQA+ dins el món laboral. D'altra banda, sensibilitzar a la plantilla de l'entitat sobre les realitats sexo-genèriques dissidents i saber enfrontar-se a situacions de violència que sofreixin les persones usuàries.

## Declaració institucional

---

Nexe Fundació és una entitat compromesa amb l'eliminació i prevenció de les discriminacions LGTBIQA+, basant-se en les normatives vigents catalanes i la normativa espanyola: la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*; la *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*; la *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+*.

Amb l'elaboració d'aquest protocol, Nexe Fundació es compromet a participar activament en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions de discriminació, així com de protegir les persones que les puguin patir.

D'altra banda, es compromet a posar en marxa eines que facilitin la informació, educació, suport, assistència, acompanyament i que permetin denunciar situacions en les quals es vegin implicades ja sigui de manera directa (personal remunerat, voluntariat, patronat o junta directiva, socis/es i persones usuàries...) o indirecta (proveïdors/es, administracions públiques, familiars...) amb l'entitat.

## Perquè és necessari un protocol per erradicar les discriminacions LGTBIQA+?

Les discriminacions de les persones LGTBIQA+ atempten contra els drets fonamentals i tenen un efecte devastador sobre la seva integritat física, psíquica i moral, ja que constitueixen una forma de violència específica que pateixen les persones amb identitats i relacions sexo-afectives fora de la cisheterosexualitat.

Aquest protocol respon a la necessitat de prevenir i actuar davant la discriminació i violència per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals en l'àmbit laboral, així com el compliment de la normativa vigent. Cal tenir en compte que qualsevol entitat, a partir de cinquanta persones treballadores, està obligada a tenir un recull de mesures dins d'aquest marc.

A més, es recomana realitzar accions formatives i sensibilitzadores, per tal d'entendre com es produeixen aquestes discriminacions i saber com combatre-les.

Aquest document també mostra al personal de l'organització i a la societat el compromís contra aquest tipus de violència. Alhora crea una via interna, confidencial i ràpida de gestió de les conductes de discriminació que puguin produir-se al si de l'entitat.

## Objectius del protocol

### Objectiu general

Acompanyar i proporcionar recursos a aquelles persones que han viscut situacions de discriminació LGTBIQA+, a fi que qui les pateix, les superi i es repari el dany i les conseqüències personals, laborals, familiars i socials que ha ocasionat; i al mateix temps, qui les hagi realitzat prengui consciència a través de la sensibilització i educació en l'àmbit.

### Objectius específics

- Informar i proporcionar detalladament els circuits existents a seguir per tal que la intervenció sigui eficaç, que es garanteixin els drets de les persones LGTBIQA+ i que finalment, es resolgui la situació.
- Dissenyar materials de formació, prevenció i intervenció per a col·laborar i treballar en xarxa.
- Conscienciar a l'entitat sobre les competències i accions que poden portar a terme davant d'una situació de discriminació.
- Crear dispositius que s'encarreguin de revisar, avaluar el **Protocol** i que es realitzi un seguiment per tal d'introduir-hi mesures de millora, en cas que calgui.
- Elaborar un manual de bones conductes i de llenguatge inclusiu per tal d'evitar malentesos i situacions violentes a l'entitat.

## **Àmbit d'aplicació i vigència**

---

Aquest protocol és dirigit a **tota l'estructura organitzativa de l'entitat**, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral (incloses les persones fixes discontinues, amb contractes de duració determinada i de posada a disposició)

També resulta d'aplicació a les persones que, encara que no tinguin una relació laboral amb l'entitat, prestin serveis, col·laboren amb aquesta o en són persones usuàries.

Per tant, l'àmbit d'aplicació i protecció d'aquest document és:

- Personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ: persones treballadores
- Personal voluntari de NEXE FUNDACIÓ.
- Personal sense vinculació laboral amb NEXE FUNDACIÓ però que es relaciona per:
  - 1) Per raó de treball o professió, per exemple, personal d'empreses externes que col·laboren amb NEXE FUNDACIÓ
  - 2) Per l'activitat que es desenvolupa a NEXE FUNDACIÓ, per exemple alumnes en pràctiques, becàries i becaris, etc.
  - 3) Persones usuàries de la Fundació.

L'assetjament laboral pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals i laborals. Això inclou viatges, jornades de formació, reunions, sopars/dinars/esmorzars d'empresa o qualsevol activitat que es realitzi fora del centre de treball i que es realitzi a raó de l'activitat empresarial, etc.

El **període de vigència del protocol** serà d'un màxim de quatre anys. També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
- Quan es posi de manifest el seu no compliment en base als requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

## Conceptes i definicions

---

**LGTBIQA+:** Són les sigles de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queers, asexuals, etc. I se les designa així el conjunt d'identitats sexo-genèriques dissidents a l'heteronormativitat. També se solen utilitzar les abreviatures LGTBIQ i LGTB, també amb un signe + per indicar que s'hi inclouen altres orientacions sexuals i identitats de gènere (pansesexuals, no binàries, etc.).

**Sexe biològic:** és el sexe assignat al néixer. És una etiqueta que generalment dona un metge, basada en el gens, les hormones i les parts del cos (com ara els gestivals) amb els quals neix una persona.

**Orientació sexual:** és la capacitat d'una persona de sentir atracció emocional i sexual per algú, i descriu amb qui manté relacions emocionals, íntimes i sexuals. L'orientació sexual defineix si una persona se sent atreta pel mateix sexe/gènere, per un sexe/gènere diferent, per múltiples sexes/gèneres, per tots o per cap.

**Gènere:** s'entén com el conjunt d'idees que la societat assigna a les persones, basant-se en el sexe i en categories socials. Per exemple, si algú té vulva, la societat l'identificarà com a dona. Per contra, si té penis, se l'assignarà la categoria d'home.

També inclou les conductes, valors, creences o preferències que s'associen a cada gènere. A un noi se li assigna conceptes com valent, fort, intel·ligent o que li ha d'agradar els esports. I en canvi, a una noia se suposa que ha de ser sensible, delicada, emocional i li ha d'agradar el maquillatge.

Encara que la societat s'encarrega de classificar-nos d'aquesta manera, no sempre és així. Hi ha societats tradicionals en què les identitats i expressions no binàries han estat part integrant de la societat, i això és cada vegada més cert en les societats contemporànies. Aquest seria el cas de les persones trans i les persones no-binàries, que trencarien amb aquesta idea que s'entén del gènere.

**Sistema binari de gènere:** és la classificació basada en el gènere i que divideix totes les persones en homes o dones, categories que considera oposades i mútuament excloents entre sí. El sistema binari de gènere exclou les persones amb identitats o expressions de gènere no binàries.

Sistema no binari de gènere. No binarisme: El no binarisme no entén els gèneres masculí i el femení com a oposats i mútuament excloents l'un de l'altre, sinó com un ventall de possibilitats com de persones hi ha.

**Identitat de gènere:** és l'experiència interna i individual de cada persona en relació al gènere al qual pertany. A diferència del gènere, la identitat es basa més en l'autopercepció i no pas com la resta t'identifica. La identitat de gènere no es correspon necessàriament amb el sexe que se li va assignar a una persona en néixer i no ha d'encaixar en categories binàries (home/dona).



**Expressió de gènere:** és la manera com les persones expressen la seva identitat de gènere a través de la seva aparença; pot incloure el pentinat, la vestimenta i el comportament. Algunes persones s'expressen d'una forma que es considera tradicionalment masculina, d'altres de forma femenina, d'altres combinen totes dues o s'esforcen per no ser vistes ni com a masculines ni com a femenines (el que s'anomena "expressió andrògina"). L'expressió de gènere no està sempre vinculada a les característiques sexuals d'una persona o a la identitat de gènere assignada en néixer.

**Característiques sexuals:** fa referència a les característiques sexuals primàries (els ovaris i els testicles) i secundàries (els pits i la barba), que inclouen els gens i les hormones. El sexe legal sol assignar-se en néixer i tradicionalment s'ha entès com una característica pertanyent a dos grups oposats i mútuament excloents: homes i dones. Tot i això, aquesta classificació no representa la realitat de moltes persones (per exemple, les persones intersexuals), i el sexe assignat en néixer pot no correspondre's amb l'expressió de gènere o la identitat de gènere d'una persona.

**"Sortir de l'armari":** és el procés d'adonar-se, acceptar la pròpia identitat (trans, queer, intersexual) i/o orientació sexual (lesbiana, gai, bisexual, asexual), i revelar-la en les relacions interpersonals. La sortida de l'armari no és un fet aïllat, ja que el procés de

revelar, i explicar qui la persona sent que és, travessa la vida de les persones LGTBIQA+. Això succeeix sobretot quan es coneix gent nova com ara nous companys i companyes, persones del veïnat, personal sanitari, etc., ja sigui per decisió pròpia

o a causa d'altres circumstàncies.

El concepte mateix de sortir de l'armari sorgeix de l'hetero, cis i endonormativitat,

que pressuposa que totes les persones són heterosexuales, cis i endosexuales (les característiques sexuals innates de les quals s'ajusten a les idees mèdiques o socials normatives per als cossos femenins o masculins). Així, només aquelles que trenquen amb aquestes expectatives han d'enfrontar-se a aquests dilemes i decidir a qui li expliquen i a qui no expliquen el que són.

Conceptes i definicions relacionats amb l'orientació sexual

**Lesbiana:** és una dona que se sent atreta sexualment, físicament i/o emocionalment per altres dones. Algunes persones no binàries o trans també es defineixen com a

lesbianes. Hi ha persones que prefereixen utilitzar el terme "bollera" com a reapropiació de l'insult, així com altres que aquest concepte com una forma d'habitar el gènere que no es correspon amb la categoria "dona".

**Gai:** és un home que se sent atret sexualment, físicament i/o emocionalment per homes. Algunes persones no binàries o trans també es defineixen com a gais. Hi ha persones que

prefereixen utilitzar el terme “marica” com a reapropiació de l’insult, així com altres que aquest concepte com una forma d’habitar el gènere que no es correspon amb la categoria

“home”.

**Bisexual :** són persones que senten atracció emocional, física i/o sexual per més d’un gènere. Les persones bisexuals se senten atretes per múltiples gèneres, no necessàriament a la vegada, ni de la mateixa manera, ni en la mateixa intensitat.

**Asexual:** és una persona que habitualment no experimenta una atracció sexual cap a altres persones ni té una inclinació intrínseca a tenir relacions sexuals, cosa que és diferent de ser cèlibe. Les persones asexuals poden tenir experiències, preferències i orientacions romàntiques diferents. L’asexualitat és un espectre: algunes persones mai no senten atracció

sexual, mentre que altres rarament ho fan o només després d’haver desenvolupat un fort vincle amb algú. L’asexualitat no implica necessàriament no tenir libido, no tenir relacions

sexuals, no poder sentir excitació, no poder enamorar-se, no tenir passió o no sentir desig.

**Demisexual:** persona que no experimenta atracció afectiva-sexual fins que construeix una profunda connexió emocional o romàntica amb una altra persona. La demisexualitat troba dins l’espectre de l’asexualitat.

**Grisexual:** persona que generalment té un desig sexual baix i només sent atracció sexual cap a una persona que té una característica determinada o sota una circumstància especial o situació específica. La griseixualitat es troba dins l’espectre de l’asexualitat.

**Pansexual/omnisexual:** persona que sent atracció afectiva, emocional o sexual cap a persones, independentment del seu sexe o gènere, de manera que poden sentir-se atretes per homes, dones o persones que no s’identifiquen amb la dicotomia “home/dona”.

**Heterosexual:** Persona que sent atracció física i/o afectiva o manté relacions afectivo-sexuals amb persones del gènere contrari.

Conceptes i definicions relacionats amb la identitat de gènere i les característiques sexuals

**Cis/cisgènere:** Persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les

seves característiques genitals. És a dir, hi ha una correspondència entre el sexe de naixement i el sentiment de pertinença.

**Trans/transgènere:** és el terme global que inclou les persones la identitat i/o l'expressió de gènere de les quals difereix del sexe que se'ls va assignar en néixer. Aquesta categoria inclou les persones la identitat de gènere de les quals no compleix les expectatives de gènere i que expressen la seva identitat de manera no normativa. Les persones trans\* poden seguir el binarisme de gènere (home-dona) o trencar amb aquesta dicotomia (persones no-binàries).

**Homes trans:** persones a les quals se'ls va assignar un gènere femení en néixer i tenen una identitat de gènere masculina o predominantment masculina.

**Dones trans:** persones a les quals se'ls va assignar un gènere masculí en néixer i tenen una identitat de gènere femenina o predominantment femenina.

**Persona no-binària:** Terme inclusiu per a les persones que no s'identifiquen únicament com a homes o dones, sinó que s'identifiquen fora del binarisme de gènere. Una persona no binària pot identificar-se amb el gènere masculí i/o femení, amb els dos alhora, o amb cap dels dos o pot anar transitant la masculinitat i feminitat dins un ampli recorregut de colors i formes.

Alguns termes han quedat obsolets i inclús poden resultar ofensius. Ja no s'utilitzen de forma generalitzada:

- **Transsexual:** s'utilitzava per denominar a una persona que no se sent identificada amb el seu sexe anomenat biològic, pel que sent un gran rebuig cap al seu cos de manera que aplica una sèrie de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat. Cada vegada s'utilitza menys a causa de la seva naturalesa medicalitzadora (és a dir, que entén la identitat en termes mèdics), tret que una persona es refereixi explícitament a si mateixa com a tal. Avui dia, "trans" és el terme més acceptat i utilitzat.

- **Transvestit:** forma pejorativa de referir-se al comportament d'una persona que adopta ocasionalment un estil de vestir atribuït al sexe oposat, però no implica necessàriament fer una transició. Aquesta paraula ja no s'utilitza habitualment a l'Estat espanyol, si bé durant els anys de la dictadura franquista sovint es feia servir com a insult.

**Agènere:** persona que no es sent a si mateixa ni com a home ni com a dona, que no té identitat de gènere o cap gènere que expressar.

**Gènere fluid:** Identitat en la qual el gènere no és una categoria estanca sinó flexible, processal, fluida i que pot canviar amb el pas del temps.

**Pangènere:** persona que s'identifica amb tots els gèneres, com ara el masculí, el femení i els no binaris, però cap podria definir única i exclusivament la seva identitat de gènere. Es diferencia del gènere fluid en tant que cada identitat se sent de forma simultània i fixa.

**Queer, Gender queer o gènere no conforme:** Queer en anglès vol dir estrany, diferent. Per les persones queer la identitat de gènere trascendeix les categories binàries home/dona i per tant no s'identifiquen amb cap dels gèneres, ni amb tots dos, ni amb una combinació de gèneres, ja que els consideren limitants.

**Transició:** és el procés de fer canvis a la vida d'una persona per ajustar-se a la seva identitat de gènere. Pot implicar tots o alguns dels passos socials, mèdics i legals següents: sortir de l'armari davant la família, amistats i companys; vestir-se i comportar-se segons la identitat de gènere; canviar el cos mitjançant teràpies d'afirmació de gènere (per exemple, amb teràpia hormonal i/o cirurgia); canviar el nom legal o el gènere als documents; fer altres passos legals exigits per la legislació de cada país. En el context de la infància, la transició implica una transició social i el reconeixement pel que fa al gènere i, en alguns casos, l'ús d'una teràpia de bloqueig hormonal.

**Incongruència de gènere (abans disfòria de gènere):** El sentiment d'incompatibilitat persistent d'una persona entre la seva identitat de gènere i el gènere que s'espera que tingui en funció del seu sexe de naixement. La disfòria de gènere ha deixat de ser considerada una malaltia relativa a la salut sexual i per tant se n'ha reduït l'ús per la seva connotació pejorativa.

**Reassignació de sexe:** Procés mitjançant el qual una persona pot modificar les seves característiques anatòmiques sexuals primàries i secundàries per adaptar-les a les característiques sexuals que s'atribueixen al gènere amb el qual s'identifica.

**Reconeixement legal del gènere:** és el procés pel qual l'Estat reconeix legalment el gènere d'una persona trans. Un estat pot imposar diferents condicions per definir qui té dret al reconeixement legal del gènere.

Per a les persones trans i algunes persones intersexuals, el fet que el seu nom i gènere figurin correctament en els seus documents té un impacte fonamental en la seva subsistència i seguretat. Sense aquest pas, els resulta més difícil o impossible accedir a l'assistència sanitària que necessiten, han de donar explicacions en entrevistes de feina o s'enfronten a comportaments discriminatoris quan busquen allotjament, quan tracten amb entitats bancàries, en concertar una cita o fins i tot quan cal pagar amb targeta de crèdit o debit als comerços.

**Intersexual:** la Intersexualitat o el Desenvolupament Sexual Diferencial (DSD) és el conjunt de condicions que fan que una persona no presenti físicament un cos classificable com masculí o com femení. Per exemple, hi ha persones que en llur anatomia mostren un penis i ovaris al mateix temps o bé, una vagina i testicles

interns. Des de l'activisme intersex es denuncia la invisibilització, estigmatització, discriminació, secretisme, medicalització, patologització i mutilació dels seus cossos.

**Endosex:** és l'antònim de la paraula intersexual i descriu una persona nascuda amb característiques sexuals (per exemple, cromosomes, hormones, òrgans sexuals) que la situen clarament en una de les categories home/dona.

Conceptes i definicions relacionats amb la discriminació

**Heteronormativitat, heterosexisme, cisnormativitat, cissexisme, endonormativitat i endosexisme:** són pràctiques socials que fan creure que l'heterosexualitat, el cisgenerisme i l'endosexualitat són les úniques formes possibles d'orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals, donant a entendre que només les persones heterosexuales, cisgènere i endosexuales són "naturals" o "normals". Aquesta construcció social sosté que l'única orientació sexual acceptable és l'heterosexualitat i que l'únic gènere acceptable és el que s'assigna a l'individu en néixer, cosa que estableix una jerarquia entre orientacions sexuals i identitats de gènere. Com a resultat de la normativitat hetero i cisgènere, la majoria de la gent assumeix que altres persones són heterosexuales i cisgènere, la qual cosa determina, per exemple, la manera com les persones es comuniquen entre si. Per evitar aquesta situació, moltes persones LGTBQA+ surten de l'armari públicament per fer-se visibles.

**Discriminació:** és el tracte desigual o injust basat en l'edat, l'origen ètnic, la discapacitat, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, les característiques sexuals biològiques o altres característiques d'una persona. La discriminació contra les persones LGTBQA+ sol tenir les seves arrels a l'hetero- i cissexisme. Entre les formes de discriminació contra les persones LGTBQA+ s'inclouen:

- **Discriminació directa:** és quan una persona rep un tracte menys favorable que una altra per raó d'orientació sexual, identitat, expressió de gènere o per les seves

característiques sexuals biològiques (per exemple, no es contracta una dona trans per a un lloc de treball determinat a causa de la seva identitat de gènere).

- **Discriminació indirecta:** és quan una llei o una pràctica aparentment neutra perjudica les persones amb una determinada orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals o corporals determinades (per exemple, dificultar els tràmits d'adopció a les persones solteres a països on el matrimoni entre

persones del mateix sexe no està legalment reconegut).

- **Discriminació múltiple o intradiscriminació:** és quan una persona és discriminada per més d'un motiu (per exemple, una dona LGTBIQA+ amb diversitat funcional)
- **Endodiscriminació o intradiscriminació:** és una forma de discriminació interna que es produeix dins de la comunitat LGTBIQA+ cap als membres que fugen d'alguna manera de la normativitat, ja sigui de l'expressió de gènere, la monosexualitat (sentir-se atret per un sol sexe/gènere ) o la identitat de gènere. Un exemple d'aquest fenomen són els homes gais que discriminen altres homes gais perquè tenen una expressió de gènere femenina, o les persones gais i lesbianes que tenen prejudicis contra les persones bisexuals i trans. Les persones bisexuals i trans solen patir discriminació tant per part de la societat en general com de la pròpia comunitat LGTBIQA+, un fenomen que es coneix com a "doble discriminació".

**LGTBIQA+fòbia:** són creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por i/o l'odi envers les persones LGTBIQA+. Moltes feministes sostenen que l'arrel del rebuig cap a gais, lesbianes, transsexuals, bisexuals i intersexuals està en el sexisme, que pretén controlar la sexualitat i impedir que ningú no traspassi els límits dels rols de gènere tradicionals. Tot i que en aquest sentit l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia són manifestacions del mateix fenomen, és important distingir-les perquè la seva expressió i intensitat poden ser diferents.

**Assetjament:** és un comportament no desitjat, ofensiu, humiliant i/o intimidatori contra una persona. En el cas de l'assetjament a persones LGTBIQA+ pot estar relacionat amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals. Pot tractar-se d'insults, gestos, missatges, imatges o altres materials ofensius. Pot ser ocasional o produir-se durant un llarg període de temps. L'assetjament a les persones LGTBIQA+ sol adoptar la forma d'amenaques, intimidació, agressió verbal, insults o bromes sobre l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o les característiques sexuals. L'assetjament no s'adreça necessàriament a una persona concreta, també inclou fer comentaris despectius o ofensius sobre les persones LGTBIQA+ en general.

**Intimidació:** és una forma d'assetjament constant que es dona dins una comunitat o una institució i que es basa en la jerarquia institucional o altres diferències de poder. Aquest terme s'utilitza sovint en entorns escolars i en el cas de la infància.

**Delictes d'odi:** són infraccions penals motivades per prejudicis o hostilitat, per exemple, a causa de l'origen racial o ètnic (real o percebut) de la víctima, religió, discapacitat, orientació sexual, identitat de gènere o una altra característica protegida per la llei. Un delictes d'odi és qualsevol incident recollit en el codi penal pel qual una persona rep violència a causa dels prejudicis d'una altra persona per raó de raça, religió, orientació sexual, discapacitat o per ser trans. No totes les discriminacions motivades per l'odi són considerades com a delictes, però és important que siguin denunciats i registrats. Els delictes d'odi poden incloure: maltractament físic,

maltractament verbal (com amenaces i burles) i/o incitació a l'odi (quan algú es comporta de forma amenaçadora i pot promoure l'odi, cosa que es pot expressar amb paraules, imatges, vídeos, música, de manera presencial o en línia).

**Victimització:** té lloc quan una persona pateix violència o discriminació. Les persones LGTBIQA+ solen ser victimitzades per la seva orientació sexual i/o identitat de gènere, així com per les característiques sexuals.

**Victimització secundària o revictimització:** és una forma de violència institucional perpetrada per organismes governamentals o institucions que ofereixen serveis socials. Es produeix quan la víctima experimenta un nou trauma com a conseqüència del tracte que rep per part de les institucions estatals i d'altres persones. La victimització secundària es pot produir quan les persones que entren en contacte amb la víctima utilitzen un llenguatge abusiu, fan comentaris insensibles o culpen la víctima de l'incident.

**Justícia reparadora:** segons la Directiva 2012/29/UE de la UE, és tot procés pel qual es permet participar activament a la víctima i a l'infractor, si així ho consenten lliurement, en la resolució dels assumptes derivats d'una infracció penal amb l'ajuda d'un tercer imparcial.

**Teràpia de conversió:** és la pràctica intentar canviar o suprimir l'orientació sexual o la identitat de gènere d'un individu per mitjans psicològics o espirituals. L'evidència científica internacional s'oposa i es manifesta contra aquestes pràctiques perjudicials i errònies.

**Psicologia afirmativa:** es tracta de l'enfocament i el marc metodològic utilitzat en l'assessorament psicològic per part dels i les professionals, que pretenen ajudar les persones LGTBIQA+ a comprendre i acceptar la seva orientació sexual o identitat de gènere tenint en compte l'hetero-, cis- i endonormativitat del context cultural.

**Consentiment:** aquest terme, dins la sexualitat, fa referència a l'accés que dona una persona a una altra per mantenir relacions sexuals. El sexe només és consentit quan és realment desitjat, consensuat i amb un veritable "sí", i no pas amb una afirmació sorgida per pressions, coaccions o per complaure l'altra persona. Quan el consentiment es vulnera es pot considerar com a agressió sexual o violació.

## **Llenguatge inclusiu i terminologia clau**

---

És necessari familiaritzar-nos amb l'ús del llenguatge inclusiu i terminologia clau a l'hora de parlar de la realitat de les persones LGTBIQA+, ja que les paraules són el mitjà a través del qual entenem, ensenyem i compartim la manera d'estar al món.

L'existència de persones trans, no binàries i que qüestionen la seva identitat de gènere ha creat la necessitat d'actualitzar la llengua per desemmarcar-la de la

dualitat binària dona/home, femení/masculí. El fet que el gènere transcendeixi el binarisme de gènere, ha implicat l'actualització del llenguatge, tant en la recomanació d'una terminologia clau que eviti l'ús del masculí genèric i predominant, com en la creació de formes d'expressió neutres que representin el no binarisme de gènere.

Per aquest motiu, s'estan començant a buscar maneres de crear una nova flexió neutra per les paraules. En castellà, s'ha proposat utilitzar una flexió acabada amb la lletra "e". Per tant, a les paraules en masculí acabades en "o" (todos) i a les paraules femenines en "a" (todas) s'afegirien les paraules neutres que acaben en "e" (todes). En català, aquesta flexió neutra acabaria amb la lletra "i" (tots, totes, totis).

Aquest tipus de llenguatge encara no està reconegut oficialment per l'Institut d'Estudis Catalans i el seu ús no està normalitzat. És un tema molt debatut en el camp de la lingüística: hi ha persones que hi estan a favor, d'altres que s'hi oposen i n'hi ha que volen buscar formes alternatives, però la llengua evoluciona i s'adapta a les necessitats de la societat, i les persones trans no binàries mereixen tenir un llenguatge que les reconegui.

A continuació presentem una guia pràctica amb recomanacions per parlar d'una manera més inclusiva:

#### 1. Com presentar-se i adreçar-se a una persona?

Normalment fem servir els pronoms ell o ella per referir-nos a les persones. Assumim que una persona amb una expressió de gènere femenina és una dona i per tant utilitzarem el pronom "ella" i una persona amb una expressió de gènere masculina és un home i per tant farem servir el pronom "ell". En realitat, no hauríem d'assumir la identitat de gènere d'una persona ni els pronoms que utilitza basant-nos en el seu aspecte físic i la seva expressió de gènere.

Per tant, el primer que s'ha de fer quan s'ha de tractar amb una persona nova és demanar-li quins pronoms (ell/ella/elli) vol que fem servir per dirigir-nos o referir-nos a ella i si vol que utilitzem un llenguatge masculí, femení o neutre. És tan fàcil com preguntar: Si us plau, em pots dir/recordar els teus pronoms?

No totes les persones no binàries són iguals. Algunes utilitzen pronoms masculins, altres femenins i altres neutres. També hi ha persones que se senten còmodes amb qualsevol pronom. Els pronoms no sempre es corresponen amb la identitat de gènere. Per exemple, que una persona faci servir pronoms femenins no vol dir que sigui una dona.

De la mateixa manera, a l'hora de presentar-te a una persona, convindria, independentment de quina sigui la teva identitat de gènere, que indiquessis els teus pronoms.

#### 2. Escollir paraules i estructures que no tinguin flexió de gènere.



Es tracta d'eliminar les marques de gènere del text o de la conversa. Per exemple, podem fer ús de les següents paraules: persona, infant, feliç, amable, prudent, etc.

- Enlloc de dir “és molt llesta” podem dir “és molt intel·ligent”.
- Enlloc de dir “està cansada” podem dir “s’ha cansat”.

### 3. Evitar l'ús del masculí genèric.

Podem evitar utilitzar les paraules “tots” i “alguns” quan parlem de forma general. Per exemple:

- Tots diuen... – Com s’ha dit...
- Alguns volen escalar... – Hi ha qui vol escalar...
- Si tots dediquem hores... – Dedicant hores...
- Els interessats aniran personalment. – S’ha d’anar personalment.
- Benvinguts a classe. – Us dono la benvinguda a classe.

### 4. Utilitzar el llenguatge neutre directe (acabat en -i) i el pronom neutre (elli).

- Estimat, estimada – Estimadi
- Treballador, treballadora – Treballadori

## Què és la LGTBIQA+fòbia?

---

Segons l'article 3 de la Llei 4/2023, s'entén com LGTBIQA+fòbia a “tota actitud, conducta o discurs de rebuig, prejudici i/o discriminació envers les persones que formen part del col·lectiu LGTBIQA+ pel fet de ser-ho o bé, per ser percebudes com a tal”.

Aquesta violència engloba l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexualfòbia, l'acefòbia, l'enefòbia i la plumofòbia i es pot exercir de diferents maneres, ja sigui de forma individual o col·lectiva. Es poden dividir en sis formes:

- **LGTBIQA+fòbia institucional:** és aquella vinguda per part de les institucions, ja sigui en l'elaboració i execució de lleis que castiguin, persegueixin o penalitzin l'existència d'aquest col·lectiu o qualsevol cosa associada amb aquest.
- **LGTBIQA+fòbia cognitiva:** és la creença que les persones dissidents a la cisheterosexualitat van contra la natura, amorals, depravades i/o inferiors.
- **LGTBIQA+fòbia afectiva:** se l'anomena així el sentiment visceral de rebuig i fàstic que senten algunes persones envers el col·lectiu LGTBIQA+.
- **LGTBIQA+fòbia liberal:** és aquella que permet expressió diferent a l'heterosexual, però només dins de l'àmbit privat.
- **LGTBIQA+fòbia exterioritzada:** és aquella que es manifesta en conductes violentes ja siguin físiques (agressions) com verbals (vexacions o insults).

- **LGTBIQA+fòbia interioritzada:** és l'assimilació, mitjançant una educació heterosexista, fa que percebi que el fet de no ser heterosexual, tingui connotacions negatives.

## **Mecanisme d'actuació davant les discriminacions**

La manera més efectiva d'actuar front les discriminacions LGTBIQA+ és la implantació de polítiques i accions preventives que fomentin un entorn de respecte i tolerància. S'han de promoure relacions basades en la llibertat i pluralitat de les persones; i alhora, potenciar la cultura de la tolerància zero davant les discriminacions dins les entitats.

Per tal que la prevenció sigui efectiva, Nexe Fundació haurà d'adoptar mesures basades en aquestes accions:

1. Promoure i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats; prevenir, corregir i erradicar qualsevol forma de discriminació en relació a la identitat de gènere, orientació sexual i/o característiques sexuals.
2. Formar a la plantilla des de l'inici i durant l'activitat laboral i dur a terme un pla de sensibilització per garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació.
3. Difondre a les persones treballadores l'existència i el contingut del protocol.
4. Celebrar les dates escollides per visibilitzar i reivindicar les realitats dissidents com són:
  - 31 de març, Dia de la Visibilitat Trans.
  - 6 d'abril, Dia Internacional de l'Asexualitat.
  - 26 d'abril, Dia de la Visibilitat Lesbiana.
  - 17 de maig, Dia internacional contra la LGTBIQA+fòbia.
  - 28 de juny, Dia internacional de l'Orgull LGTBIQA+.
  - 14 de juliol, Dia Internacional per la Visibilitat No-Binària
  - 23 de setembre, Dia Internacional de la Bisexualitat.
  - Tercer dissabte d'octubre, Dia Internacional d'Acció per la Despatologització Trans.
  - 1 de desembre, Dia Internacional de la lluita contra el VIH i la SIDA.

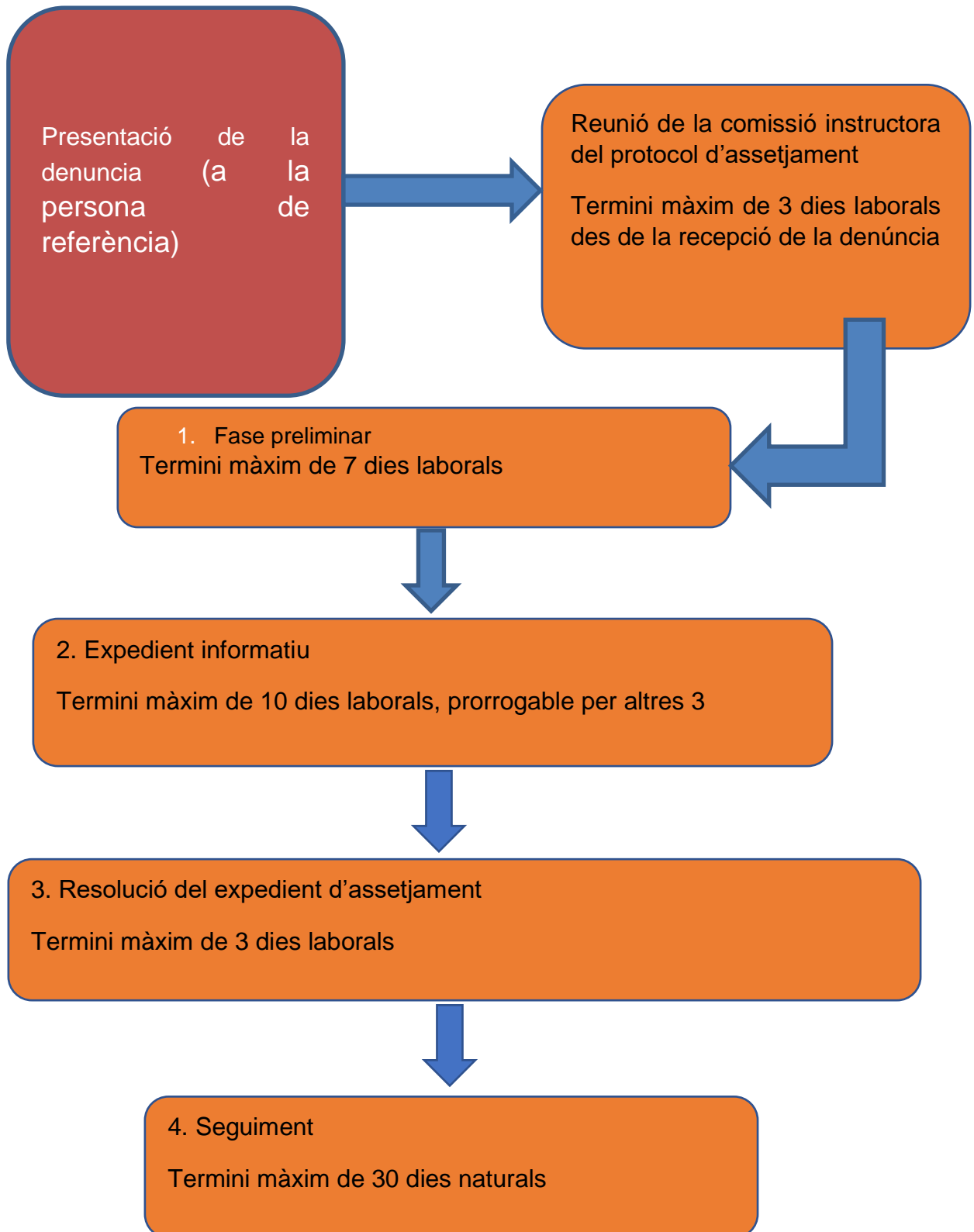
### Principis d'actuació

El procediment de resolució establert en el protocol ha de complir amb uns determinats principis d'actuació, que hauran de guiar les intervencions que es duran a terme:

- Acompanyament: Durant tot el procés, la persona denunciant i la persona denunciada podran ser acompanyades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.

- Col·laboració: Totes les persones requerides hauran de col·laborar amb l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació de discriminació.
- Confidencialitat: La informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.
- Dret a la informació: Les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.
- Diligència i celeritat: La denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil en la mesura del possible.
- Imparcialitat i tracte just: S'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Mesures cautelars: Si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis de discriminació, la Comissió d'Actuació davant les discriminacions LGTBIQA+ pot proposar a la junta directiva de l'entitat l'adopció de mesures cautelars.
- Objectivitat: Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- Protecció davant possibles represàlies: S'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació de discriminació.
- Protecció de la salut de les persones que pateixen discriminació: Les persones afectades per les discriminacions poden requerir suport i acompanyament psicològic.
- Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades: Les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació ha de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.
- Voluntarietat: Aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.

## Procediment d'actuació davant discriminacions persones LGTBIQA+ a Nexe Fundació



## La denúncia

---

(Annex 1. Model de denúncia)

Les persones treballadores de Nexe Fundació, han de saber que, excepte cas de dolo o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol de denúncia. I en cas d'activar-lo, la persona treballadora tindrà presumpció de veracitat i la denuncia serà gestionada per la persona de referència a la que hagi acudit.

Les persones de referència de Nexe Fundació són:

- Jennifer Román Benítez, Tutora CEE: [jenniferroman@nexefundacio.org](mailto:jenniferroman@nexefundacio.org)
- José Ortiz Caballero, Educador CEE: [joseortiz@nexefundacio.org](mailto:joseortiz@nexefundacio.org)

En representació de Nexe Fundació seran les persones encarregades de gestionar i tramitar qualsevol denúncia que, en base a aquest protocol, es pugui posar per les persones que prestin serveis en aquesta organització .

Totes les denúncies seran secretes i Nexe Fundació garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Totes les denúncies seran secretes i Nexe Fundació garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Nexe té habilitats dos Canals per fer les denúncies:

- Canal Ètic  
Bústia de denúncies on line, a la qual es pot accedir a través de l'enllaç ubicat a la intranet del persona Kairos i al web de Nexe Fundació (<https://portal.kairos.hr.es/whistle-blowing/create>).
- Bústia interna  
Bústia física, ubicada al vestíbul del CEE (C. de l'Escorial, 169, 08024 Barcelona). utilitzant el model de denuncia inclòs en aquest protocol (Annex 1), que haurà d'anar dins d'un sobre tancat dirigit a una de les persones de referència.

La persona de referència, un cop rebuda la denúncia, comunicarà l'activació del protocol tant a la direcció de la Fundació com a la comissió instructora. A la vegada, s'entrevistarà amb la víctima amb la finalitat d'identificar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada.

També s'encarregarà d'informar i assessorar a la víctima sobre els seus drets i les opcions i accions que pot emprendre.

A la vegada, la persona de referència podrà demanar assessorament al Servei de Prevenció Aliè de Medicina de treball, concertat per Nexe Fundació, amb la finalitat que visitin a la persona que es considera afectada per l'assetjament.

La informació facilitada al psicòleg o psicòloga per les parts és confidencial i només es pot mostrar a la comissió instructora o a altres persones implicades en el procediment amb el consentiment de la persona entrevistada / visitada.

**La comissió instructora es reunirà en un termini màxim de 3 dies** a partir de la data en que es rebuda la denúncia, per implementar mesures cautelars, com la separació de la presumpta persona acusadora de la víctima, canvi d'horaris, etc.

#### 1- La fase preliminar

Aquesta fase preliminar dona opció a resoldre la situació d'assetjament de manera urgent, aconseguir la interrupció de la discriminació i una solució acceptada per les parts implicades.

La comissió instructora, un cop ha rebut la denúncia per part de la persona de referència, pot entrevistar a les parts implicades, i en un màxim de 7 dies laborals des de la data en que es va rebre la denúncia, valorarà la consistència de la denúncia i proposarà les actuacions que estimi convenientes:

1. Proposta de mesures per solucionar el conflicte, si es considera que es pot resoldre de manera àgil i eficaç. O en cas contrari
2. Apertura del expedient informatiu (següent fase del procediment)

En tot moment, la comissió instructora protegirà la dignitat i intimitat de les persones afectades. I l'expedient serà confidencial i només podrà accedir al mateix la comissió instructora.

Si la persona denunciant ho considera necessari i no conforme amb la proposta de resolució de la comissió, pot demanar a aquesta que passi directament a la següent fase d'apertura d'expedient informatiu.

En cas de que no sigui necessari passar a la fase d'apertura d'expedient informatiu, la comissió instructora redactarà acta de la solució adoptada a la fase preliminar i informarà a la direcció de Nexe Fundació, a les persones representants de treballadors i treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i la comissió d'igualtat de l'entitat, que tractaran la informació amb confidencialitat i respectant el principi de protecció de la dignitat de les parts implicades.

#### 2- Expedient informatiu

Si es necessari arribar a la fase d'apertura d'expedient informatiu, la comissió instructora haurà de realitzar una investigació ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat, per resoldre el cas després d'escoltar a les persones afectades i possibles testimonis. Per això, la comissió mantindrà reunions amb les persones implicades, demanarà tota la documentació que consideri necessària, sense perjudici del principi de protecció de dades de caràcter personal.

Les persones requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant aquesta fase, la direcció de Nexe Fundació adoptarà les mesures cautelars necessàries per tal de erradicar la situació discriminatòria de manera immediata, sense que es suposin un perjudici permanent i definitiu a les condicions de treball de les persones implicades.

La direcció de l'entitat, mitjançant aquestes mesures cautelars, separarà a les persona assetjadora de la víctima.

Les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança durant tota aquesta fase.

La comissió instructora podrà sol·licitar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment.

Les persones assessores externes hauran de complir amb el principi de protecció de la dignitat de les persones implicades i amb el principi de confidencialitat.

Finalitzada la investigació, la comissió instructora redactarà acta recollint el fets, els testimonis, proves practicades, documentació/informació obtinguda, i indicarà si hi ha indicis o no discriminatoris.

En cas de trobar indicis, la comissió, instarà en acta a la direcció de Nexe Fundació a adoptar determinades mesures sancionadores oportunes.

En cas de no trobar indicis, també deixarà constància a l'acta que redacti al finalitzar la fase d'expedient informatiu.

La documentació generada durant el procés es recopilarà en un expedient i es guardarà i custodiarà a l'arxiu confidencial del departament d'administració.

### 3- Resolució del expedient

La direcció de Nexe Fundació, un cop ha rebut les indicacions de la comissió instructora amb les possibles accions a duu a terme, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini màxim de 3 dies laborables.

La decisió presa per la direcció, haurà de ser comunicada per escrit a la víctima i a la persona denunciada, així com a la comissió instructora, la comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'entitat i la persona responsable de prevenció de riscos laborals, respectant sempre la protecció de dades de les persones implicades.

Alguns exemples de mesures que pot adoptar la direcció de Nexe Fundació són:

- Separar físicament a la presumpte persona agressora i a la víctima, mitjançant canvi de lloc de treball o horari. En cap cas, la víctima serà obligada a canviar de lloc de treball, horari o ubicació dintre de l'entitat.
- Sanció a la persona agressora aplicant infraccions i sancions previstes al Conveni Col·lectiu d'aplicació o les establertes al article 54 del Estatut de treballadors.

- Trasl·lat, desplaçament, canvi de lloc de treball, jornada o ubicació.
- Suspensió de treball i salari
- Limitació temporal per promocionar-se dintre de l'entitat
- Acomiadament disciplinari

En cas que no s'apliqui l'acomiadament de la persona agressora com a mesura, la direcció de Nexe Fundació es compromet a vigilar activament a la persona treballadora denunciada, per tal d'erradicar la conducta discriminatòria.

La direcció de Nexe Fundació adoptarà mesures preventives per evitar que es reiterin els comportaments de la persona agressora, reforçant accions formatives i de sensibilització.

#### 4- Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior als 30 dies naturals des de la data de la denúncia, la comissió instructora farà seguiment sobre les mesures adoptades i els resultats de la seva aplicació.

Del resultat de les mesures aplicades, la comissió haurà de redactar acta recollint les mesures aplicades i el resultat de les mateixes. També inclourà informació en cas de que el resultat de les mesures adoptades i aplicades no sigui favorable i hagi constància que les conductes agressores es mantenen.

L'acta serà presentada a la direcció de Nexe Fundació, a representants legals de treballadors/es, a les persones responsables de la prevenció de riscos laborals dintre de l'entitat i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb la finalitat de que s'adoptin les mesures necessàries per canviar la conducta de la persona agressora i erradicar les situacions de discriminació.

### **Mesures de difusió i sensibilització**

---

NEXE FUNDACIÓ es compromet a fomentar mesures preventives encaminades a fer una prevenció primària de l'assetjament, és a dir, promoure mesures que tinguin per objectiu evitar conductes i actituds propícies per a l'aparició de l'assetjament.

#### a. Comunicació.

Difondre aquest procés a tot el personal de NEXE FUNDACIÓ amb l'objectiu de contribuir a augmentar el nivell de sensibilitat sobre aquest tema, i facilitar l'accés a aquest procés a totes les persones vinculades a la institució.

#### b. Responsabilitat.

Les persones treballadores de NEXE FUNDACIÓ tindran la responsabilitat de garantir un entorn laboral que fomenti el respecte i la dignitat. Els responsables



d'àrea, coordinadors i directius han de garantir i prevenir que no es produeixin situacions discriminatòries dins del seu àmbit.

c. Formació.

Per tal d'augmentar la sensibilització s'inclourà aquesta matèria en els programes de formació transversal de la institució.

- Campanyes de sensibilització i conscienciació dels treballadors i treballadores i de les persones amb responsabilitat sobre tercers amb la finalitat de millorar el clima laboral mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequades.
- Accions específiques de formació entorn a: què són i què no són conductes discriminatòries, fomentar la igualtat i el respecte a l'elaborar documents escrits (correus electrònics, informes, etc.).

Les accions específiques s'han de fer a quatre nivells:

1. Persones amb càrrecs de responsabilitat a la Institució (obligatòria)
2. Persones amb funcions directes en el procés de prevenció i actuació d'avant situacions discriminatòries.
3. Personal laboral NEXE FUNDACIÓ.
4. Persones de nova Incorporació o personal associat a la institució.

## **Normativa aplicable**

---

L'establiment dels protocols per a prevenir i/o abordar les situacions de discriminació sexual o per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals es fonamenta bàsicament en tota normativa relativa a la igualtat entre dones i homes, a la no discriminació i la no violència. Aquestes directrius les trobem incloses a **normes tant internacionals com estatals i autonòmiques**.

### Normativa europea

- Article 21 – No-discriminació de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea on es prohibeix tota mena de discriminació, i en particular l'exercida per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere o característiques sexuals, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.
- Article 6A – Tractat d'Amsterdam on parla d'adoptar mesures adequades per lluitar contra la discriminació per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre de 2000 relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

- Conveni OIT sobre la discriminació (treball i ocupació) (núm. 111).

### Normativa estatal

- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol d'Igualtat de Tracte i no-discriminació.
- Pacte Social per la No-Discriminació i la Igualtat de Tracte Associada al VIH, novembre 2018.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
- 121 i 124 de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni.
- Llei 77/1978, de 26 de desembre, de modificació de la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social i del seu Reglament.

### Normativa autonòmica

- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Apartats 6,7 i 8 de l'article 4 del decret 306/2006, de 20 de juliol, pel qual es dona publicitat a la llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela.

### **Seguiment i avaluació del protocol**

---

La Comissió conjunt amb la Direcció de Nexe Fundació establiran els mecanismes per fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions discriminatòries a persones LGTBIQA+.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'hauran de fer dues reunions anuals per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió instructora.
- Dues persones de la direcció de Nexe Fundació.

- Les persones de referència designades en aquest protocol.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Número de comunicacions de situacions discriminatòries que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius de discriminació.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes des de Nexe Fundació per sensibilitzar, informar i formar sobre discriminació a persones LGTBIQA+.

## ANNEXOS

## **Annex1. Formulari de denúncia interna**

---

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Càrrec:

Nom sentit:

Mail:

Servei/àrea:

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

Càrrec:

Nom sentit:

Mail:

Servei/àrea:

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

Càrrec:

Nom sentit:

Mail:

Servei/àrea:

Descripció dels fets (explicació dels fets, incloent dates, durada, freqüència dels fets, nom de testimonis, etc)

Es sol·licita es tingui per presentada la denúncia a (nom de la persona que discrimina) i s'iniciï el procediment previst al protocol de prevenció i actuació davant situacions de discriminació a persones LGTBIQA+ de Nexe Fundació).

Localitat i data:

Signatura:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de denuncia davant situacions de discriminació a persones LGTBIQA+ de Nexe Fundació.

## **Annex 2. Acta de Constitució de la Comissió instructora en cas de discriminació a persones LGTBIQA+**

Es constitueix a data 15 de maig de l'any 2024 una Comissió instructora en casos de discriminació que està formada per:

- **Jennifer Román Benítez, Tutora CEE**
- **José Ortiz Caballero, Educador CEE**
- **Ester Casas Cuñat, Coordinadora de projectes**

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, actuarà de suplent:

- **Anna Prat Vila, Directora d'Administració i Finances**


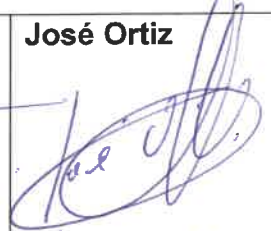
Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran fixes.

La comissió tindrà una duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas de discriminació, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas de discriminació a persones LGTBIQA+. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:

<p><b>Jennifer Román</b></p>  <p>53636194X</p>	<p><b>José Ortiz</b></p>  <p>384606054</p>	<p><b>Ester Casas</b></p>	<p><b>Anna Prat</b></p> <p>33908647 Firmado digitalmente por T ANA 33908647T ANA PRAT (R: PRAT (R: G5998629 G59986299) 9) Fecha: 2024.05.17 12:47:27 +02'00'</p>
---	---	---------------------------	--

### **Annex 3. Orientacions pràctiques davant d'una situació de discriminació a persones LGTBIQA+: persones que consideren que l'estan patint**

---

NEXE FUNDACIÓ reitera que les situacions de discriminació per ser una persona LGTBIQA+ no han de ser tolerades sota cap circumstància i que es donarà suport a les persones que puguin ser afectades per aquests comportaments.

Si alguna persona se sent que és discriminada o se sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona per motiu laboral -companys o companyes, responsables, proveïdors o proveïdores, persones col·laboradores-, a continuació s'indiquen algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

A. Manifestar de manera clara la teva postura de rebuig.

Deixa ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideres ofensives i sol·licita a la persona que provoca aquesta situació que no es repeteixin.

Per exemple, pots parlar amb la persona directament; o si això és difícil, pots enviar-li un escrit que inclogui: una descripció dels fets (recorda incloure detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius), una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament i la petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si optes per l'escrit, recorda posar-li data i guardar una còpia.

La comunicació directa és optativa, en cap cas és una condició necessària per a poder utilitzar altres canals per resoldre la situació, descrits a continuació.

B. Documentar la discriminació

Pren nota i registra els incidents. Documenta què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, en quines circumstàncies i si hi havia alguna persona que l'ha presenciada.

Explicar la situació a alguna persona de confiança pot ajudar-te a afrontar la situació.

C. Sol·licitar suport

NEXE FUNDACIÓ designarà una persona de referència amb la formació i les aptituds necessàries per assessorar en aquest procés. Aquesta persona podrà: ajudar a comunicar amb la persona que presumptament està creant aquesta situació, dirigir-se en nom de la persona afectada a la persona presumptament discriminada fent-li saber que el seu comportament és molest i advertir-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.

Externament, la persona suposadament discriminada pot també dirigir-se a organismes o programes específics de l'administració pública que treballen aquesta problemàtica (veure Annex 3).

#### D. Sol·licitar informació

Considera i valora totes les opcions existents per solucionar el problema:

- via interna;

Formalitzant una queixa interna escrita i sol·licitant l'assistència i suport de la persona de referència per a aquestes situacions.

- via externa: Formalitzant una denúncia externa per,
  1. via administrativa (Inspecció de Treball)
  2. via judicial (Jutjat del Social)

La conveniència que la persona treballadora que pateix la situació de discriminació utilitzi una via o una altra depèn de factors que són necessaris considerar: gravetat i abast de l'incident o els incidents, posició de la persona que presumptament discrimina amb relació a la persona discriminada, si és la primera vegada que s'ha produït l'incident o si s'han produït incidents abans i la voluntat de la persona que pateix la situació, que, en definitiva, és qui ha de prendre aquesta decisió.

Les vies internes tenen caràcter no exclouent respecte les vies externes; és a dir, optar per formalitzar una queixa interna no exclou que es pugui exercir el dret d'utilitzar la via externa quan es consideri oportú.

La via externa a través d'accions legals és especialment convenient si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que crea la situació o les vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

#### **Annex 4. Orientacions pràctiques davant d'una situació discriminatòria: Testimonis**

---

Si observes que una persona es comporta de manera que sembla molesta o ofesa amb una altra persona, o si algú de l'entorn laboral proper pateix aquestes situacions, no les ignoris.

Qualsevol persona que observi una discriminatòria, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

Com? Es proposa seguir les següents actuacions:

- Advertir a la persona que crea aquesta situació que el seu comportament és inadequat i que si no finalitza es denunciarà.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona que la discrimina per manifestar el seu rebuig a les pretensions, situacions i / o actituds que considera ofensives i que no desitja que es



repeteixin. La situació contínua, es recomana que la persona discriminada ho posi en coneixement de la persona de referència de NEXE FUNDACIÓ.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta discriminatòria, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, ha d'informar a la persona de referència de NEXE FUNDACIÓ perquè determini com procedir.

## **Annex 5. Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIÓ**

---

### Centre d'informació sociosanitària

El telèfon 93 298 06 42 d'atenció a les persones LGTBQA+ per donar resposta a les qüestions sanitàries pròpies de les persones trans i intersexuals.

### Orientació legal i jurídica

El centre LGTBIA orienta legal i jurídicament a les persones usuàries en situacions de discriminació per LGTBfòbia a l'àmbit laboral.

Per donar resposta, el Centre LGTBI de Barcelona treballa coordinadament amb l'Oficina per la No Discriminació amb el recolzament d'entitats especialitzades com l'observatori contra l'Homofòbia, que disposa de serveis d'atenció a la víctima.

La víctima ha de demanar cita prèvia al Servei d'acollida, mitjançant el telèfon 93 880 51 11 o per correu electrònic a **[info@centrelgtbibern.org](mailto:info@centrelgtbibern.org)**

### Comissaries dels Mossos d'Esquadra

La atenció i la protecció de les víctimes forma part de les funcions principals de la Policia de la Generalitat. Comissaries:

### Web.

<http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organigrama.jsp?codi=13760&jq=200047>

### Servei 028 telèfon i online:

El telèfon 028 i el correu electrònic [028-online@igualdad.gob.es](mailto:028-online@igualdad.gob.es), dona suport a víctimes de delictes d'odi i discriminació per LGTBfòbia.