

I Pla per la Igualtat real i efectiva de les persones LGBTIQ+



COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA
AMB PLURIDISCAPACITAT

2026-2029



Diputació
Barcelona

Àrea de Feminismes
i Igualtat

Gener 2026

Contingut

INTRODUCCIÓ	3
SITUACIÓ ACTUAL DEL COL·LECTIU LGBTIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL	4
EL PLA D'IGUALTAT LGBTIQ+ I ELS OBJECTIUS GENERALS DE L'ENTITAT	7
FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI. QUI SOM?	8
DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	10
COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA.....	11
PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, EN QUANT QUE LA NORMATIVA LEGAL CONVENCIONAL NO OBLIGUI LA SEVA ADEQUACIÓ I PROCEDIMENT PER RESOLDRE POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR EN L'APLICACIÓ I INTERPRETACIÓ DE LES MESURES PLANIFICADES ACORDADES, AIXÍ COM EN EL SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ.....	13
ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	14
DIAGNOSI DE L'ENTITAT	15
Enquesta a la direcció de l'entitat	16
Enquesta a la plantilla de l'entitat	20
Anàlisi de les respostes donades a la pregunta oberta del qüestionari:.....	35
Conclusió global	36
OBJECTIUS ESPECÍFICS I MESURES.....	36
CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES	42
CRONOGRAMA.....	43
COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ ENCARREGADA DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA.....	44
AVALUACIÓ I SEGUIMENT	45
INDICADORS DE NOVES OPORTUNITATS DE MILLORA.....	47
MARC NORMATIU	48
GLOSSARI	50
ANNEX 1. ACTA DE FINALITZACIÓ DEL I PLA LGBTIQ+ DE NEXE FUNDACIÓ	52
ANNEX 2. PROTOCOL PER ABORDAR LES DISCRIMINACIONS LGBTIQ+	53

INTRODUCCIÓ

En els darrers anys, la societat ha fet grans avenços en la defensa dels drets humans i la promoció de la igualtat. Tot i això, les persones LGBTIQ+ encara s'enfronten a nombrosos desafiaments i discriminacions en diversos àmbits de la seva vida quotidiana, com el laboral, el sanitari, l'educatiu o el social. Millorar la igualtat per a les persones d'aquest col·lectiu és essencial per construir una societat més justa i inclusiva, on totes les persones puguin viure amb dignitat i respecte, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

És per aquest objectiu de millora i d'eliminar la discriminació i assegurar que les persones del col·lectiu puguin viure la seva orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere amb plena llibertat que es va publicar a Espanya 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 LGTBI](#), on s'estableix l'obligació per a les entitats amb més de 50 persones treballadores de disposar d'un pla de mesures per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGBTIQ+ dintre de l'àmbit laboral, així com una política per eliminar les discriminacions a aquestes persones.

Aquests plans han d'incloure mesures concretes per promoure la igualtat i prevenir qualsevol forma d'LGBTI-fòbia, i han d'anar acompanyats d'un protocol d'actuació davant l'assetjament o discriminació, programes de formació en diversitat i inclusió, i canals de comunicació i denúncia que siguin segurs, accessibles i confidencials. Igualment, és fonamental fomentar una cultura organitzativa basada en el respecte, la diversitat i la inclusió, on totes les persones esdevinguin part d'un entorn professional segur i saludable.

Tot i que la llei obliga només les entitats amb més de 50 persones treballadores, moltes organitzacions trien desenvolupar aquests plans de manera voluntària, guiades per:

- **Compromís amb els drets humans i la justícia social**, assumint que la igualtat no és només una exigència legal, sinó un valor fonamental.
- **Coherència amb la missió i els valors corporatius**, especialment en entitats que treballen per la inclusió, la diversitat i la sostenibilitat social.
- **Responsabilitat social corporativa**, contribuint a generar un impacte positiu en la comunitat.

- **Atracció i retenció del talent**, ja que les polítiques inclusives milloren la reputació i creen entorns laborals més segurs i respectuosos.
- **Prevenició de conflictes i millora del clima laboral**, fomentant la confiança i el benestar de totes les persones treballadores.

En aquest sentit, **Nexe Fundació**, entitat que treballa des de fa més de 40 anys per millorar la qualitat de vida dels infants amb pluridiscapacitat i les seves famílies, i que defensa activament els seus drets, assumeix també la diversitat com un valor essencial. A més, actualment compta amb una plantilla que supera les 50 persones treballadores, motiu pel qual està formalment obligada a elaborar i implementar un Pla per a la Igualtat Real i Efectiva de les Persones LGBTIQ+ d'acord amb el que estableix la Llei 4/2023.

La seva tasca —que inclou l'atenció educativa, sanitària i psicosocial dels infants, el suport a les famílies, la formació de professionals, la recerca i la sensibilització social— es fonamenta en el respecte absolut a la dignitat de totes les persones. Aquesta mirada integral i inclusiva, sumada a l'obligació legal esmentada, fa que la creació d'un Pla d'Igualtat LGBTIQ+ sigui no només un requeriment normatiu, sinó una continuació natural de la seva missió i del seu compromís amb la creació d'entorns laborals segurs, lliures de discriminació i respectuosos amb la diversitat en totes les seves formes.

En resum, la implementació de plans d'igualtat LGBTIQ+ no només és una obligació legal per a les entitats amb més de 50 persones treballadores, sinó també una oportunitat per demostrar el seu compromís amb els drets humans i la justícia social. Aquests plans són essencials per garantir que totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, puguin desenvolupar-se professionalment de manera plena i contribuir al màxim en els seus llocs de treball i en la societat en general. Només així s'aconseguirà un futur més igualitari i inclusiu per a tothom.

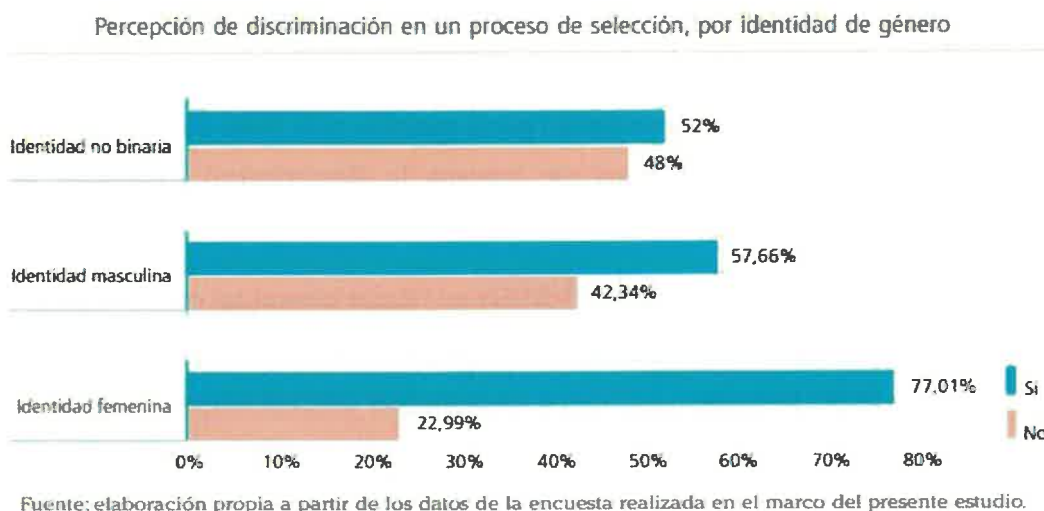
SITUACIÓ ACTUAL DEL COL·LECTIU LGBTIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL

Tot i els avenços aconseguits en els darrers anys, la inclusió laboral plena i igualitària de les persones del col·lectiu LGBTIQ+ continua sent un repte pendent, amb desigualtats que encara persisteixen

Per exemple, [l'Estudi exploratori sobre la Inserció sociolaboral de les persones trans](#), elaborat en 2022 per la Direcció General de Diversitat Sexual i Drets LGBTI del Ministeri d'igualtat del govern espanyol, indica una taxa d'atur del 46,5%. Percentatge que es trobava molt per sobre de la taxa d'atur de la població total d'Espanya per aquell mateix any, taxa que era del 13%.

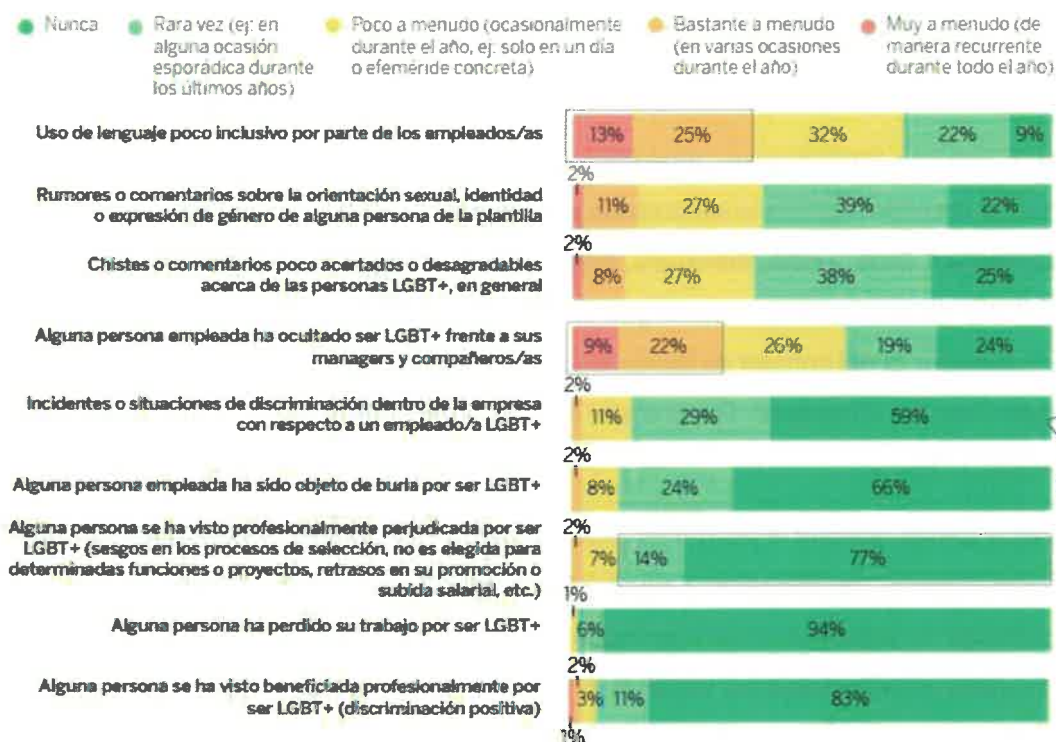
Però si fem una aproximació i analitzem dades més actuals, segons l'informe que va presentar **Familias LGTBI+ encabezadas por mujeres** i publicat per la **Federació Estatal de Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals, Intersexuals i més**, al mes de febrer de 2025, la taxa d'atur de les dones que pertanyen al col·lectiu LGBTIQ+ se situa en el 17,39%, un 3,66% superior al del conjunt de les dones d'Espanya i un 6,39% més alta que la taxa del conjunt d'homes d'Espanya. (Taxa d'atur de dones a Espanya 2025: 13,73%, taxa d'atur d'homes: 11%).

Per altra banda, tornant a les dades presentades a l'Estudi exploratori efectuat per la Direcció General de Diversitat Sexual i Drets LGBTI del Ministeri, indicat abans, el percentatge de persones trans discriminades en un procés de selecció va ser del 68%, de les quals, si se segrega per identitat de gènere, les dones trans són les persones que presenten un major grau de discriminació en aquest sentit, arribant al 77%, tal com es pot observar a la taula extreta de l'estudi.



D'igual manera que les persones trans, i més en concret, les dones trans tenen un alt percentatge de discriminació en moments com l'accés a la feina, si revisem l'estudi elaborat per REDI (Red Empresarial per la Diversitat i inclusió LGTBI) l'any 2023, respecte a la [Gestió de la Diversitat LGTBI a Espanya](#), observem que actualment continuen existint moltes més situacions discriminatòries cap a persones LGBTIQ+ dintre de les empreses

que no tenen a veure només amb l'accés a la feina, tal com podem observar a la següent taula:



Segons hem comentat en apartats anteriors, en molts països, incloent-hi Espanya, s'han implementat lleis i polítiques per protegir els drets de les persones LGBTIQ+ en el lloc de treball. Concretament a Espanya, la Llei 4/2023 estableix mesures per garantir la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTIQ+. Aquesta llei inclou directrius per prevenir la discriminació i fomentar la diversitat en les organitzacions.

Tot i els avenços, la situació del col·lectiu LGBTIQ+ en l'àmbit laboral, tal com s'ha pogut veure en dades, encara presenta molts reptes. La discriminació, els estereotips respecte al comportament de les persones LGBTIQ+, o els prejudicis sobre la seva competitivitat professional continuen sent obstacles per a moltes persones del col·lectiu al seu lloc de treball i en molts sectors professionals, fet pel qual, entitats com **La Taula del Tercer Sector social de Catalunya**, com a entitat representativa del Sector que agrupa 37 federacions i aglutina a més de 3.000 entitats socials catalanes, va condemnar públicament l'any 2021 qualsevol discriminació o assetjament a les persones LGBTIQ+ i va reivindicar la llibertat i els drets de les persones del col·lectiu en tots els àmbits.

Però, tot i les declaracions públiques d'entitat significatives com **La Taula**, encara queda feina per fer respecte a garantir una inclusió laboral igualitària per a les persones del col·lectiu LGBTIQ+. Per aquest motiu, és primordial continuar treballant en la implementació i millora de les polítiques d'inclusió, així com en la informació, sensibilització i educació de tota la plantilla per tal de combatre i eliminar els prejudicis, així com per fomentar la diversitat. I és per aquest motiu que les entitats del Tercer Sector hem d'aprofitar la nostra influència en la societat per fer un pas endavant com agent socials que som per aconseguir un canvi real que garanteixi la igualtat de totes les persones.

EL PLA D'IGUALTAT LGBTIQ+ I ELS OBJECTIUS GENERALS DE L'ENTITAT

El Pla de Mesures per a la Igualtat real i efectiva de les persones LGBTIQ+ és una eina clau per garantir la inclusió i la no discriminació en l'àmbit laboral. Aquest pla s'emmarca en el [Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que desenvolupa les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI](#) a les entitats, així com en la Llei 4/2023, que té com a finalitat assegurar els drets de les persones trans i garantir la igualtat per a tot el col·lectiu LGBTIQ+.

En el cas de Nexe Fundació, la implementació d'aquest Pla no només respon al compromís amb els drets humans, la dignitat i la diversitat, sinó que és també un requeriment legal, ja que l'entitat supera les 50 persones treballadores. Per tant, està obligada a disposar d'un Pla de Mesures LGBTIQ+, així com dels protocols i accions que se'n deriven, per assegurar un entorn laboral segur, respectuós i lliure de discriminacions.

Els objectius generals de la implementació d'aquest pla són clars i fonamentals:

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. El que implica assegurar que tothom tingui les mateixes oportunitats en l'àmbit laboral.
- El pla pretén eliminar qualsevol forma de discriminació o assetjament per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

- Promoure un entorn laboral inclusiu on totes les persones se sentin respectades i valorades indistintament de la seva diversitat

Pel que fa als avantatges que proporciona la implantació d'aquest pla, tot i que la normativa estableix obligacions específiques per a entitats amb més de 50 persones treballadores, l'aplicació del Pla aporta beneficis que van més enllà del compliment legal, com ara:

- Millora del clima laboral, mitjançant un entorn segur i inclusiu que reforci la confiança, la motivació i la cohesió interna.
- Reforç de la imatge institucional, mostrant compromís real amb la diversitat, la justícia social i els drets humans. Aspectes especialment rellevants en una entitat que treballa al servei de persones i famílies vulnerables.
- Atracció i retenció del talent degut a que el pla aconsegueix espais inclusius més atractius per a professionals que busquen entorns que respectin la diversitat i promoguin la igualtat.
- Increment de la implicació i la productivitat, ja que quan les persones se senten respectades i valorades, augmenta el seu grau de compromís amb el projecte col·lectiu.
- Prevenció de conflictes i millora de la convivència. Comptar amb mesures preventives i protocols clars redueix riscos, dona seguretat i facilita resoldre possibles situacions de discriminació de manera ràpida i eficaç.

En definitiva, la implantació del Pla no només garanteix el compliment de les obligacions legals, sinó que contribueix a enfortir la cultura organitzativa de Nexe Fundació, reforçant el seu compromís amb la dignitat, la justícia i la inclusió.

FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI. QUI SOM?

Nexe Fundació és una entitat privada sense ànim de lucre especialitzada en l'atenció integral d'infants amb pluridiscapacitat i en el suport a les seves famílies. Té una trajectòria de més de 40 anys treballant per la defensa dels drets d'aquests infants i per la millora de la seva qualitat de vida.

L'entitat es va constituir com a fundació l'any 1991, sobre la base d'un dels primers centres d'atenció precoç de Catalunya, creat l'any 1981, consolidant-se com un referent en l'àmbit estatal i europeu en serveis innovadors d'atenció especialitzada

Missió i valors de Nexe:

La missió de Nexe Fundació és millorar la qualitat de vida dels infants amb pluridiscapacitat i de les seves famílies, oferint recursos, serveis i acompanyament que donin resposta a les seves necessitats educatives, sanitàries, socials i emocionals. L'entitat treballa per afavorir l'autonomia, la socialització i la plena participació dels infants, alhora que defensa fermament els seus drets.

Els valors que guien l'acció de l'entitat són:

- **Respecte i dignitat:** totes les seves intervencions parteixen del reconeixement profund del valor de cada infant i família.
- **Inclusió:** promou la participació plena dels infants en tots els entorns i reivindica el seu dret a una vida plena i significativa.
- **Innovació i qualitat:** impulsa serveis pioners i adaptats a les necessitats individuals, reconeguts a escala estatal i europea.
- **Acompanyament integral:** atén les dimensions educatives, sanitàries, emocionals i socials, amb una mirada global i interdisciplinària.
- **Compromís social:** promou la sensibilització, la formació de professionals i la defensa de drets, contribuint a una societat més justa i equitativa.

El Pla LGBTIQ+ és una expressió directa d'aquests valors, ja que promou la igualtat, el compromís social i el respecte per totes les persones.

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

A **Barcelona, 19 de febrer de 2026** volem reafirmar el nostre compromís ferm i incondicional amb la igualtat i la inclusió de totes les persones, indistintament de la seva orientació sexual, expressió o identitat de gènere. Reconeixem la diversitat com un valor fonamental que enriqueix la nostra societat, i ens comprometem a defensar i promoure aquests valors en totes les nostres activitats.

A la Fundació, creiem que la igualtat és un dret humà bàsic i una responsabilitat compartida per tothom, i és per aquest motiu que ens comprometem a crear i mantenir un entorn segur, respectuós i inclusiu per a les persones LGTBIQ+, on tothom pugui expressar-se lliurement i sense por de discriminació, assetjament o violència. Treballarem activament per eliminar qualsevol forma de prejudici i per garantir que les nostres polítiques, procediment i pràctiques reflecteixin aquest compromís.

També ens comprometem a oferir formació i sensibilització a les persones treballadores de l'organització per assegurar que totes elles continuïn amb el nostre compromís entenent i respectant la importància de la diversitat i la inclusió.

Reconeixem que la defensa per la igualtat de les persones LGTBIQ+ és constant i que encara queda molt per fer. Per això, a la nostra organització, ens comprometem a millorar continuament les nostres pràctiques per assegurar que estem a l'avantguarda de la promoció de la igualtat LGTBIQ+.



Sonia Corpas
Directora General i
Vicepresidenta Nexe Fundació

COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA PLA D'IGUALTAT I INCLUSIÓ LGTBIQ+

En la data d'avui, 19 de novembre de 2025, es reuneixen les persones representants de la direcció Nexe Fundació, i les persones representants de la part social de l'entitat, amb l'objectiu de constituir la Comissió Negociadora del Pla per la Igualtat i Inclusió LGTBIQ+.

Aquesta comissió es crea en compliment de 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 LGTBI. La finalitat principal d'aquesta comissió és elaborar, implementar i supervisar un pla que asseguri la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ dins l'entitat.

Durant la reunió, es procedeix a la designació dels membres de la comissió.

Per part de l'entitat, assisteixen:

- Mariela Serrano (Responsable Departament RRHH)
- Maria Mestre (Responsable àrea de administració)

Per part de les persones treballadores, assisteixen:

- José Ortiz Caballero (Educador)
- Jennifer Roman Benítez (Tutora i representació sindical d'UGT)

Totes les parts es reconeixen mútuament la capacitat suficient per obligats en aquest acte i ACORDEN la constitució de la comissió negociadora per la igualtat i inclusió de les persones LGTBIQ+ en l'organització Nexe Fundació.

La comissió tindrà les següents funcions:

Elaboració del Pla per la Igualtat LGTBIQ+: La comissió es compromet a definir i redactar les mesures necessàries per garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ dins l'entitat. Aquest pla inclourà accions concretes per promoure la inclusió i evitar qualsevol forma de discriminació. Es treballarà en la identificació de les necessitats específiques de les persones LGTBIQ+ i es proposaran mesures per abordar aquestes necessitats de manera efectiva.

Seguiment i Avaluació: La comissió supervisarà la implementació del pla i avaluarà els resultats obtinguts. Es realitzaran informes periòdics per analitzar l'eficàcia de les mesures adoptades i proposar ajustaments si cal. Aquests informes seran presentats a la direcció de l'entitat i a les persones treballadores per garantir la transparència i la participació de totes les parts implicades.

Propostes de Millora: La comissió identificarà àrees de millora i proposarà accions correctives. Es recolliran suggeriments i recomanacions per part de tots els membres de l'entitat, i es valoraran les propostes per incorporar-les al pla. La comissió estarà oberta a noves idees i iniciatives que puguin contribuir a la millora contínua de la igualtat LGTBIQ+ dins l'entitat.

Pel que fa al funcionament de la comissió, s'acorda que les reunions es realitzaran mensualment fins a la finalització del pla. Els acords es prendran per consens entre els/les membres de la comissió, assegurant així una participació equitativa de totes les parts implicades.

Procediment per a Reunions Extraordinàries:

En cas que sigui necessari convocar una reunió extraordinària, es seguirà el següent procediment:

Convocatòria: Qualsevol membre de la comissió podrà sol·licitar una reunió extraordinària. La sol·licitud haurà de ser enviada per escrit a tots els membres de la comissió, indicant els motius de la convocatòria i els punts a tractar.

Termini de Convocatòria: La reunió extraordinària haurà de ser convocada amb un mínim de 48 hores d'antelació, excepte en casos d'urgència justificada, on es podrà convocar amb un termini més curt.

Quòrum: Perquè la reunió extraordinària sigui vàlida, haurà d'assistir almenys la meitat més un dels membres de la comissió.

Acords: Els acords presos en les reunions extraordinàries tindran la mateixa validesa que els presos en les reunions ordinàries i hauran de ser aprovats per consens.

Procediment de Substitució de Membres:

En cas que algun membre de la comissió sigui baixa, es procedirà a la seva substitució seguint els següents passos:

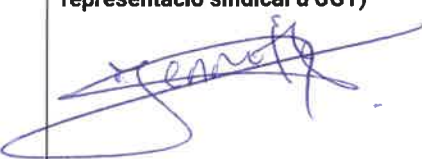
Notificació: El membre que es doni de baixa haurà de notificar-ho per escrit a la comissió, indicant els motius de la baixa.

Proposta de Substitució: La part afectada (entitat o persones treballadores) proposarà un nou membre per substituir el membre sortint. Aquesta proposta haurà de ser aprovada per la resta de membres de la comissió.

Aprovació: La comissió es reunirà per aprovar la substitució del membre sortint. La substitució es farà efectiva una vegada s'hagi aprovat per consens.

Actualització de l'Acta: Es redactarà una nova acta per deixar constància de la substitució del membre, que serà signada per tots els membres de la comissió.

En prova de conformitat totes les parts signen el present document en el lloc i data indicats a l'encapçalament.

Mariela Serrano (Responsable Departamento RRHH) 	Maria Mestre (Responsable área de administración) 
José Ortiz Caballero (Educador) 	Jennifer Roman Benítez (Tutora i representació sindical d'UGT) 

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, EN QUANT QUE LA NORMATIVA LEGAL CONVENCIONAL NO OBLIGUI LA SEVA ADEQUACIÓ I PROCEDIMENT PER RESOLDRE POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR EN L'APLICACIÓ I INTERPRETACIÓ DE LES MESURES PLANIFICADES ACORDADES, AIXÍ COM EN EL SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ.

Sense perjudici dels terminis de revisió que puguin contemplar-se de manera específica, i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius establerts, el pla d'igualtat haurà de revisar-se, quan concorrin les següents circumstàncies (art. 9.2 Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre):

- a) Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'entitat per discriminació directa o indirecta o quan determini la falta d'adequació del pla als requisits legals o reglamentaris.

I l'art. 9.3 del mateix Reial decret també estableix que quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla, en la mesura necessari.

En cas que, en l'informe de seguiment o avaluació es plantegi la necessitat d'introduir canvis o adaptacions en alguna de les mesures o en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla, s'haurà de recordar la modificació o adaptació en una reunió

extraordinària de la Comissió de seguiment, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

La convocatòria extraordinària podrà ser requerida per qualsevol integrant de la Comissió, prèvia comunicació escrita, proposant l'ordre del dia. Es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs en el pla, per tant, podrà ser convocada fins i tot 5 dies abans de la seva celebració, i no podrà excedir dels 30 dies, des de la recepció de la sol·licitud de reunió.

Acords

La presa de decisions es farà per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'Autoritat laboral competent als efectes de registre.

Actes

A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació i deixar constància de la data i lloc de la pròxima reunió de la comissió per a continuar treballant en aquesta modificació.

En cas de discrepància, sorgits en l'hora d'aplicar les mesures o en l'hora de fer el seguiment i avaluació o revisió d'aquestes, la Comissió negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes laborals, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, si així s'ha previst en el mateix per a aquests casos.

ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

La vigència del present Pla serà de quatre anys, a comptar des del moment de la firma de finalització del pla per les parts representants de la Comissió negociadora, abastat el període de desembre de 2026 a desembre de 2030.

Es preveu que durant aquests quatre anys de vigència, totes les mesures i accions contemplades en el pla siguin implementades i es faci seguiment i avaluació de les

mateixes de manera continuada per assegurar l'eficàcia i adequació als objectius establerts.

Pel que fa a l'àmbit d'aplicació personal i territorial, aquest pla s'aplicarà a la totalitat de les persones de l'entitat, sense excepció. Això inclou a totes les persones treballadores, així com la seva tipologia contractual, categoria professional o jornada laboral. Aquest àmbit d'aplicació garanteix que totes les persones relacionades amb l'entitat es beneficiïn de les mesures establertes al pla, promovent així un entorn segur, respectuós, equitatiu i cohesionat.

A més, el pla també serà d'aplicació a les persones voluntàries de l'entitat i a les persones que formin part del seu òrgan de govern, assegurant així que tothom a l'entitat estiguin subjectes a les mateixes normes i beneficis, i es fomenti una cultura organitzativa uniforme i inclusiva.

DIAGNOSI DE L'ENTITAT

La diagnosi de la situació actual de l'entitat té com a objectiu proporcionar una visió detallada d'aquesta respecte a la igualtat i inclusió amb perspectiva LGBTIQ+ dins l'organització. Aquesta anàlisi és essencial tant per identificar els punts forts de l'entitat com per identificar les àrees de millora d'aquesta i així fomentar un entorn laboral més inclusiu i respectuós per a totes les persones.

Els principals objectius de la diagnosi són els d'avaluar la cultura organitzativa de l'entitat, identificar obstacles a l'hora d'aconseguir la inclusió de persones LGBTIQ+, recaptar informació sobre les percepcions que existeixen a l'organització respecte a aquesta matèria, així com analitzar l'impacte de les polítiques i procediments existents actualment per assegurar un entorn divers i igualitari.

La metodologia emprada a la Nexe Fundació per avaluar la seva actualitat en diversitat ha estat una combinació de dues enquestes, les quals detallem a continuació:

- Enquesta efectuada a la direcció de l'entitat per obtenir informació respecte a les polítiques existents, les eines d'aplicació per abordar les discriminacions i sensibilitzar a la plantilla, el nivell d'implicació i compromís, recursos posats a disposició per promoure la inclusió, etc.

- Enquesta anònima a les persones treballadores per recollir dades respecte a les experiències de les persones del col·lectiu LGBTIQ+, així com les percepcions generals sobre la inclusió dins l'organització.

A continuació s'exposa el resultat i anàlisi de les preguntes efectuades, tant a la direcció com a la part social de l'entitat.

Enquesta a la direcció de l'entitat

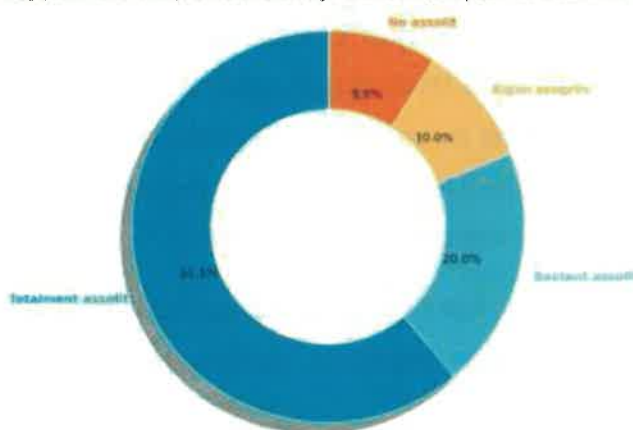
El qüestionari analitzat consta de 18 preguntes, cadascuna amb 4 opcions de resposta segons el nivell d'implementació o assoliment de l'àmbit valorat dins de l'organització. Les respostes són graduals i van des de "No assolit" fins a "Totalment assolit". Les opcions disponibles són: No assolit, Algun progrés, Bastant assolit i Totalment assolit.

La participació va ser del 100% de l'equip directiu (5 persones), fet que assegura la representativitat i la fiabilitat de les dades obtingudes.

L'equip va respondre totes les preguntes del qüestionari, on el resultat es divideix en les quatre categories amb els percentatges següents:

- Totalment assolit: 61,1% (color blau fosc)
- Bastant assolit: 20% (color blau clar)
- Algun progrés: 10% (color taronja clar)
- No assolit: 8,9% (color taronja fosc)

GRAU D'ASSOLIMENT DE MESURES AMB PERSPECTIVA LGBTIQ+ A LES POLÍTQUES DE L'ENTITAT (% POLÍTQUES ASSOLIDES)



El gràfic mostra que Nexe Fundació presenta un alt grau d'assoliment de les mesures amb perspectiva LGBTIQ+ en les seves polítiques, amb un 81,1% de mesures ja assolides (totalment o bastant) i un 18,9% encara en progrés o no assolit.

Per facilitar la lectura i la prioritització d'accions, hem agrupat les preguntes de l'enquesta per la categoria de resposta predominant (és a dir, la resposta més freqüent entre les 5 persones de l'equip directiu) dins de les quatre categories utilitzades: "Totalment assolit", "Bastant assolit", "Algun progrés" i "No assolit".

Quan una pregunta presenta empat entre dues categories, s'indica explícitament com a Empat i s'especifiquen les categories involucrades. Aquesta visió permet identificar d'un cop d'ull àrees consolidades i àmbits amb marge de millora, i informar el disseny de les mesures prioritàries del Pla.

Agrupació de preguntes per categoria predominant:

Polítiques **totalment assolides** a l'entitat:

- L'entitat disposa d'algun document escrit on consti el seu compromís amb el respecte dels drets humans que inclogui expressament els drets a les persones LGTBIQ+.
- A l'entitat hi ha algun comitè/comissió o grup de treball dedicat a treballar per la igualtat i la inclusió LGTBIQ+ dins de l'àmbit laboral.
- Des de l'entitat s'ha difós alguna comunicació interna sobre el compromís i la importància que la direcció dona als drets de les persones LGTBIQ+.
- La direcció de l'entitat ha fet una declaració pública en la qual expressa el seu compromís amb les persones del col·lectiu LGTBIQ+. Aquesta declaració també subratlla el compromís de l'entitat amb la inclusió igualitària i els drets laborals de les persones LGTBIQ+.
- Amb caràcter general i en tots àmbits, les relacions a l'entitat es donen amb caràcter igualitari sense distinció per identitat de gènere, orientació sexual o característiques sexuals.
- La documentació interna de l'entitat i els estatuts tenen en compte aspectes relacionats amb la diversitat LGTBIQ+.
- L'entitat té un protocol establert per actuar en cas que es produeixin una situació de discriminació dirigida a persones LGTBIQ+. Aquest protocol també inclou procediments per determinar i avaluar aquesta situació negativa.
- L'entitat disposa d'un pla d'igualtat d'oportunitat independent que contempla de manera explícita la orientació sexual, la identitat de gènere i les característiques sexuals.

- L'entitat disposa d'un procediment per garantir la igualtat de les persones LGBTIQ+ als processos de contractació i promoció interna.
- L'entitat contempla incloure dintre del seu programa formatiu, mòduls específics sobre sensibilització i formació en matèria de diversitat LGBTIQ+.
- L'entitat garanteix l'equitat salarial independentment de la orientació sexual, la identitat de gènere, la expressió de gènere o les característiques sexuals en llocs de igual valor.
- L'entitat disposa i fa ús d'un manual de llenguatge inclusiu, a les seves comunicacions internes i externes.
- L'entitat, a les imatges que crea, tant de manera interna com externa, mostra la diversitat familiar o d'identitats/expressions de gènere, amb l'objectiu de reflectir la realitat de la societat i el compromís de l'entitat amb l'acceptació de totes les persones sense discriminació.
- Als documents de l'entitat (normativa interna, protocols, infografies, manuals d'acollida, memòries anuals, ofertes de feina, formularis d'inscripcions, xarxes socials, correus a famílies, etc.) es fa ús de llenguatge inclusiu.

Polítiques **bastant assolides** a l'entitat:

- La comissió negociadora del Pla LGBTIQ+ de l'entitat disposa de formació i ha participat en sessions de sensibilització en aquest àmbit.

Polítiques **amb algun progrés** a l'entitat:

- L'entitat disposa d'un manual o política per acompanyar les persones trans.

Polítiques **no assolides** a l'entitat: Cap de les preguntes formulades a la direcció ha estat resposta amb un "No assolit".

Polítiques on s'observa **empat en les respostes entre "Totalment assolit" i "Bastant assolit"**:

- L'entitat té definides vies d'actuació i mesures cautelars en cas de detecció i/o denúncia interna per discriminació a persones LABTIQ+.
- L'entitat ha posat a disposició de la plantilla formacions amb l'objectiu de conscienciar sobre els problemes dels drets humans que afronten les persones LGBTIQ+.

Anàlisi qualitativa de les respostes i implicacions per al pla:

Enquesta a la plantilla de l'entitat

En els següents paràgrafs queda plasmat el resultat de l'enquesta efectuada a la plantilla actual de l'entitat durant el mes de desembre de 2025 i gener 2026, mitjançant un qüestionari online i anònim per tal de no vulnerar el dret a la privacitat i intimitat de les persones que formen part de l'organització.

L'objectiu d'aquesta enquesta és obtenir informació sobre la percepció de les persones que formen part de l'entitat respecte de la seva gestió quant a inclusió LGBTIQ+.

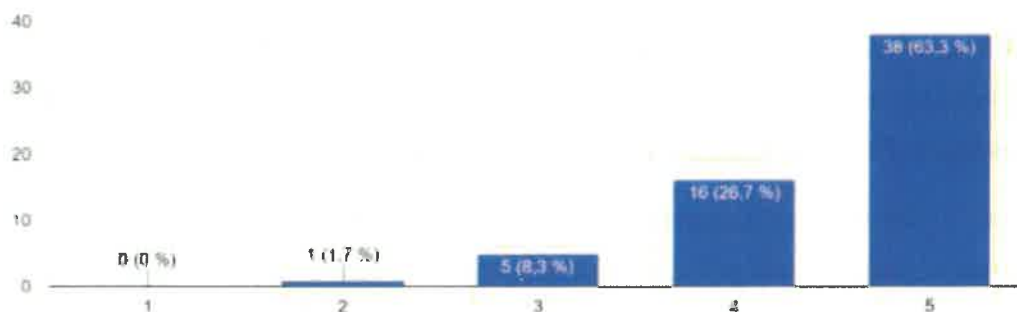
Per tal que el resultat de l'enquesta fos representatiu, era necessari que el nombre de respostes obtingudes arribés, com a mínim a la meitat de la plantilla actual. Fet que no ha estat possible, ja que la plantilla actual de la Fundació és de 137 persones i 60 han donat resposta al qüestionari, aconseguint el 43,79% de participació que ens permet fer una primera aproximació sobre la percepció interna en matèria de diversitat LGBTIQ+, però no com a mostra molt representativa de la totalitat de la plantilla.

Sobre la modalitat de les qüestions, vint-i-una eren amb respostes tancades, que van en escala de l'1 al 5, on l'1 significa "Absolutament en desacord" i el 5 "Totalment d'acord", i una qüestió oberta on es pregunta per mesures necessàries a implementar a l'entitat per tal que aquesta sigui més inclusiva i respectuosa amb les persones del col·lectiu LGBTIQ+.

A continuació s'exposen els gràfics resultants a cada una de les preguntes formulades.

1. La direcció de l'entitat està compromesa amb els drets de les persones LGTBIQA+ i ho demostra obertament.

60 respostes



Els resultats mostren una percepció clarament positiva del compromís de la direcció amb els drets LGTBIQ+, ja que el 90% de les persones enquestades expressen acord (4

Les respostes de l'equip directiu de Nexe mostren un nivell global d'assoliment alt en matèria d'igualtat i no discriminació LGBTIQ+. En còmput agregat, el 61,1% de les valoracions indiquen "Totalment assolit" i el 20,0% "Bastant assolit", mentre que el 18,9% restant es distribueix entre "Algun progrés" i "No assolit". Aquest panorama confirma que Nexe disposa d'una base sòlida sobre la qual desplegar el Pla, tant pel que fa a cultura de respecte com a processos i instruments organitzatius.

Entre els **punts forts**, destaca una cultura relacional igualitària percebuda com a plenament consolidada, juntament amb la garantia d'equitat retributiva per llocs d'igual valor. A aquests elements s'hi afegeix l'existència d'un comitè/comissió amb mandats en diversitat i la disponibilitat d'un pla d'igualtat d'oportunitats que incorpora explícitament l'orientació sexual, la identitat i les característiques sexuals. També es constata la presència de procediments de selecció i promoció orientats a la igualtat, i un desplegament consistent de llenguatge i imatge inclusiva —tant en manuals com en l'ús real a documents i canals—. Finalment, l'equip identifica com a existent el protocol davant la discriminació/assetjament per raó LGBTIQ+, fet que aporta un marc de protecció i resposta.

Ara bé, l'anàlisi també revela **àrees de millora** que, sense qüestionar els avenços assolits, recomanen sistematitzar i reforçar determinats aspectes. Pel que fa al compromís formal i la comunicació de la direcció, tot i que hi ha documents i missatges interns, convé donar-los periodicitat i estructura, reforçant la declaració pública i el calendari de comunicacions clau. En relació amb les vies d'actuació i mesures cautelars del protocol, emergeix la necessitat d'explicitar amb més detall passos, terminis i rols per garantir traçabilitat, confidencialitat i protecció anti-represàlies. Igualment, l'oferta formativa —malgrat que existeix i s'hi volem incorporar mòduls específics— requereix evolucionar cap a un programa estable amb itineraris diferenciats per col·lectius (direcció i comandaments, recursos humans, equips i comissió del Pla) i amb una avaluació d'impacte que permeti mesurar aprenentatges i canvis de conducta.

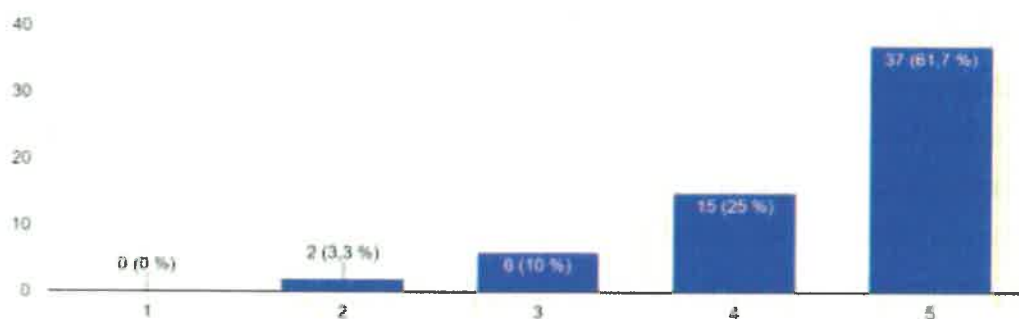
Com a **punts febles prioritaris**, l'enquesta assenyala dues necessitats netes. D'una banda, formalitzar una política d'acompanyament a les persones trans, que cobreixi l'ús del nom i pronoms, la gestió de la documentació interna, els criteris d'ús d'espais, la confidencialitat i la disponibilitat d'un circuit d'acollida i suport. De l'altra, convé capacitar plenament la comissió negociadora del Pla en normativa, gestió de casos, indicadors i seguiment. Ambdues peces són crucials tant per a la qualitat del Pla com per al compliment normatiu.

o 5) i una majoria simple (63,3%) ho fan en el nivell més alt. Això indica que l'entitat transmet una imatge de lideratge alineat amb la inclusió, amb accions o posicionaments que la major part de la plantilla percep com a visibles i coherents amb els valors declarats.

Tot i això, hi ha una petita franja de persones (aprox. 10% entre desacord i neutralitat) que no perceben aquest compromís amb la mateixa intensitat. Això suggereix que, malgrat el bon nivell de reconeixement, encara hi podria haver diferències en com es dona visibilitat a aquest compromís segons equip, centre o experiència personal, deixant marge per reforçar la coherència, la comunicació i la proximitat de les accions de direcció.

2. L'entitat disposa d'una política d'inclusió i diversitat de l'entitat per aconseguir la igualtat real amb les persones LGTBIQA+.

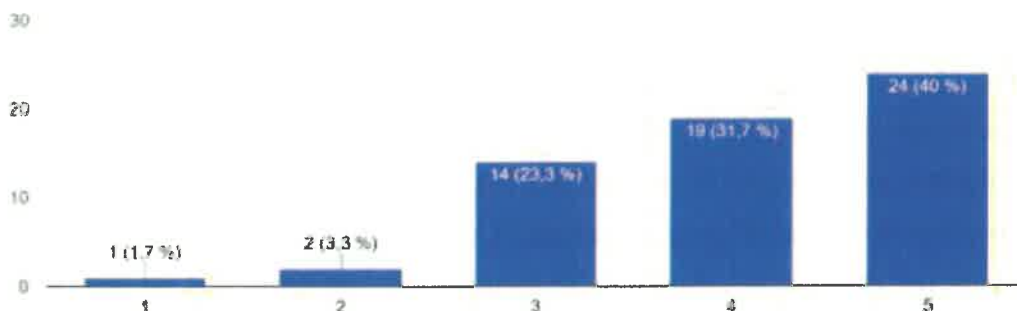
60 respostes



La majoria de persones enquestades (86,7% entre 4 i 5) considera que l'entitat disposa d'una política d'inclusió i diversitat orientada a la igualtat real de les persones LGTBIQA+. El fet que 61,7% seleccionin el valor màxim indica una percepció estesa i sòlida que l'organització no només parla d'inclusió, sinó que compta amb algun tipus de marc formal o estructurat per treballar-la.

Tot i aquest resultat positiu, un 13,3% de respostes entre 2 i 3 assenyalen que no tothom té clar o percep de manera igual d'evident l'existència o la concreció d'aquesta política. Això apunta a un possible punt feble en comunicació interna o divulgació del contingut i aplicació d'aquestes polítiques, suggerint que caldria reforçar-ne la visibilitat, l'accessibilitat i la comprensió pràctica.

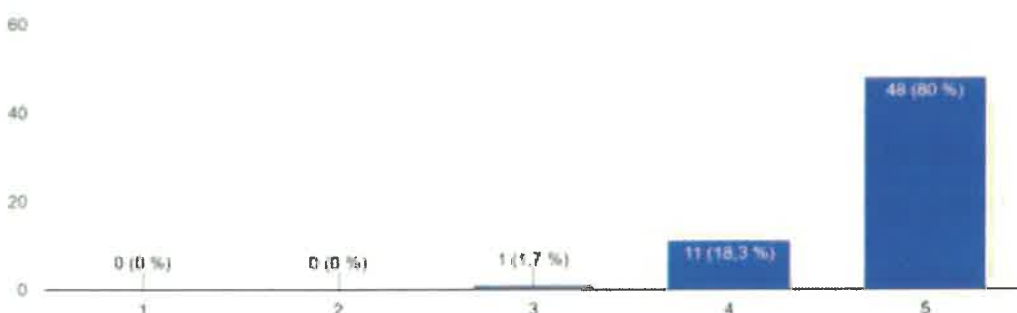
3. Conec la política per aconseguir la igualtat real de les persones LGTBIQ+ a l'entitat, o en cas de falta de política per part de l'entitat, conec les accions que aquesta efectua per aconseguir aquesta igualtat.
60 respostes



Els resultats mostren que una part important de la plantilla (71,7% entre 4 i 5) afirma conèixer la política d'igualtat LGTBIQ+ o, en el seu defecte, les accions que l'entitat duu a terme. Això indica un nivell de coneixement intern relativament bo.

Tot i així, hi ha un 28,3% de respostes entre 1 i 3 que evidencien un coneixement parcial o insuficient. Aquest és un punt feble rellevant: no totes les persones tenen clar el contingut, abast o aplicació pràctica de la política, i això pot limitar l'eficàcia real de les mesures d'igualtat. El resultat apunta a la necessitat de millorar la difusió, l'accessibilitat i l'enteniment pràctic del que s'està fent per garantir la igualtat LGTBIQ+.

4. L'entitat promou un ambient inclusiu i respectuós per les persones LGTBIQ+.
60 respostes

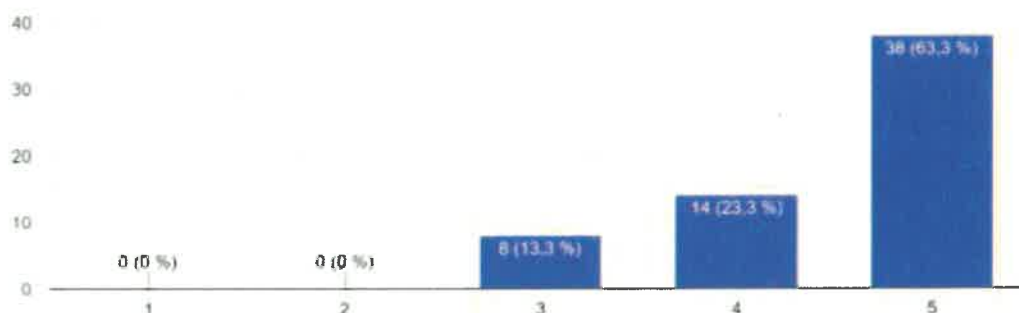


La percepció és extraordinàriament positiva: amb 80% al valor màxim i 18,3% al 4, i cap desacord, la plantilla identifica de manera gairebé unànime que l'entitat promou un ambient inclusiu i respectuós per a les persones LGTBIQ+. Punts forts: consens molt

ampli, coherència cultural percebuda i sensació d'entorn segur i respectuós en el dia a dia.

5. En els últims anys hi ha hagut un canvi positiu en la cultura de l'entitat en relació amb la inclusió de les persones LGTBQIA+.

60 respostes



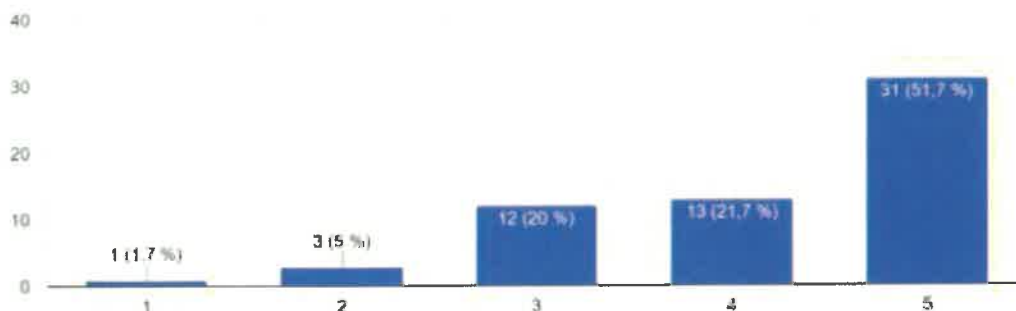
La gran majoria de persones enquestades percep que en els últims anys hi ha hagut un canvi positiu en la cultura de l'entitat pel que fa a la inclusió LGTBQIA+: 86,6% es situen en valors 4 o 5, i 63,3% en el màxim. Això indica que el personal identifica una evolució clara i favorable, probablement associada a accions, canvis organitzatius o comunicatius que s'han fet visibles.

Tot i aquesta tendència positiva, un 13,3% de respostes al punt mig (3) indiquen que no tothom percep aquest canvi amb la mateixa intensitat. Aquest segment revela un punt feble relacionat amb la desigualtat de percepcions segons experiència, centre o antiguitat, o bé amb la necessitat de consolidar i comunicar millor les transformacions perquè siguin percebudes com a consistentes i estructurals.

6. A l'entitat, totes les persones hem rebut formació i sensibilització respecte a la diversitat

LGTBIQA+.

60 respostes

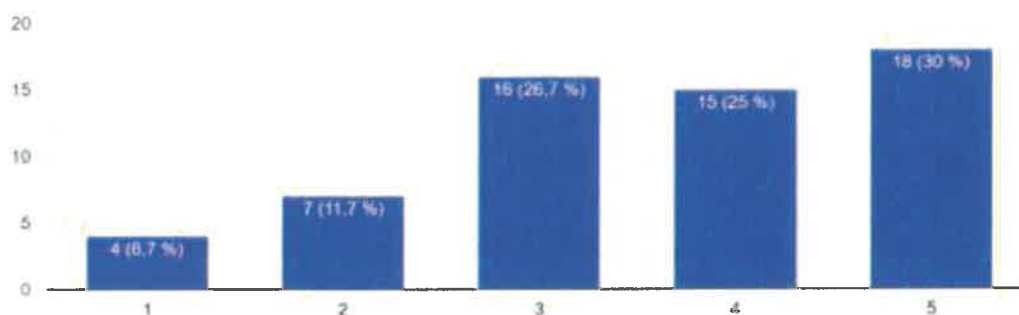


Tot i que la majoria de persones (73,4% entre 4 i 5) afirma haver rebut formació o sensibilització sobre diversitat LGTBIQ+, el resultat mostra una percepció menys unànime que en altres preguntes. La presència d'un 20% de respostes al punt mig i un 6,7% entre els valors 1 i 2 indica que una part significativa de la plantilla no identifica haver rebut formació, o bé la recorda de manera poc clara o insuficient. Això reflecteix que la formació s'ha fet, però la seva cobertura o traçabilitat no arriba de manera homogènia a totes les persones.

Com a punts forts, destaca que més de la meitat (51,7%) percep clarament haver rebut formació, cosa que indica que existeixen accions formatives reals. Com a punts febles, la dispersió de respostes revela desigualtats en l'accés, possible manca de continuïtat o seguiment, o bé que no totes les formacions estan clarament vinculades a la diversitat LGTBIQ+ en la percepció del personal. Aquest resultat suggereix la necessitat de reforçar, sistematitzar i comunicar millor el pla formatiu.

7. M'agradaria rebre sessions formatives sobre diversitat LGTBQIA+ i els drets laborals de les persones del col·lectiu.

60 respostes

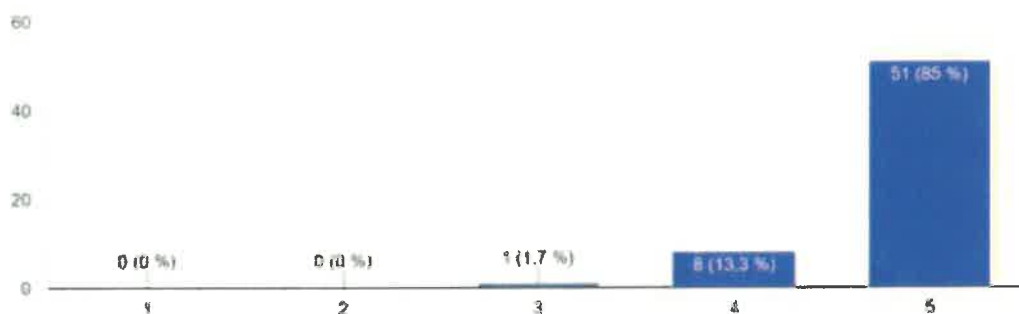


El resultat mostra un interès notable per rebre formació sobre diversitat LGTBQIA+ i drets laborals del col·lectiu: 55% de la plantilla es posiciona en els valors 4 o 5, i una part rellevant (26,7%) es manté en una posició neutra (3). Això indica que existeix una demanda real i significativa de continuar aprofundint en coneixement i competències, especialment tenint en compte que la pregunta fa referència a un desig personal de formació. Aquest interès reforça la idea que la cultura d'inclusió està ben assentada i que el personal està predisposat a seguir formant-se.

Com a punts febles, cal remarcar que un 18,4% de persones (valors 1 i 2) no mostren interès per rebre formació. Tot i ser una minoria, aquesta dada pot reflectir fatiga formativa, percepció que la formació rebuda ja és suficient, o bé manca de connexió entre els continguts formatius i la seva aplicabilitat real en el lloc de treball. Això evidència la necessitat de dissenyar formacions més adaptades, pràctiques i atractives, explicant clarament el seu valor i utilitat.

8. Puc parlar obertament a l'entitat sobre diversitat LGTBQIA+.

60 respostes

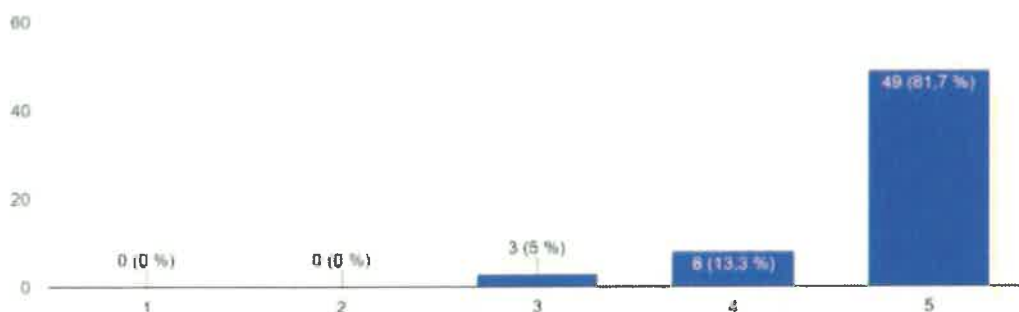


La capacitat de parlar obertament sobre diversitat LGTBQIA+ és percebuda de manera molt positiva: 85% de les persones responen amb el valor màxim i un 13,3% addicional amb un 4, fet que suposa un 98,3% d'acord global. Aquesta unanimitat reforça la idea que l'entitat ofereix un entorn segur, obert i de confiança per abordar temes relacionats amb la diversitat, la qual cosa és un indicador cultural molt potent i coherent amb els resultats d'altres preguntes.

Com a punt feble, tot i ser mínim, el 1,7% de neutralitat (valor 3) indica que no tothom se sent igual de còmode expressant-se en tots els contextos o equips. Aquest matís suggereix que, encara que la cultura general és molt positiva, poden existir diferències locals en percepció d'obertura o espais on cal seguir reforçant la seguretat psicològica.

9. Puc parlar obertament a l'entitat sobre la meua identitat de gènere o orientació sexual sense sentir discriminació ni rebuig, i amb sentiment de seguretat.

60 respostes



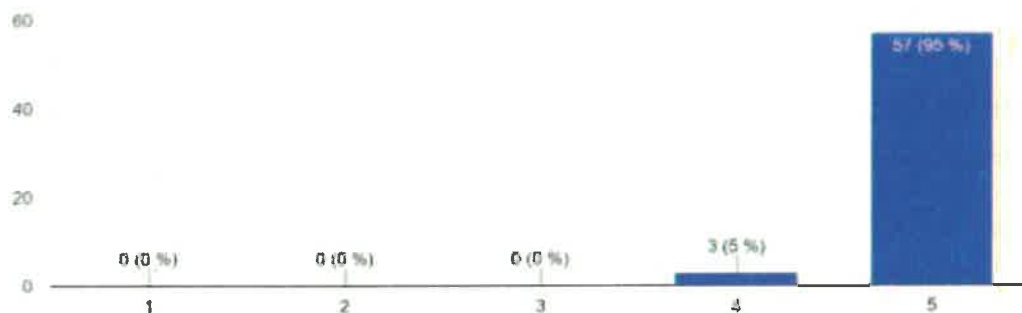
El resultat mostra un nivell altíssim de percepció de seguretat i absència de discriminació a l'hora de parlar sobre la pròpia identitat de gènere o orientació sexual:

81,7% de les persones responen amb el valor màxim i 13,3% amb un 4, sumant un 95% d'acord. Aquest és un indicador cultural molt potent, ja que fa referència a un espai de vulnerabilitat personal; que la plantilla percebi aquesta seguretat psicològica i no discriminació mostra una cultura organitzativa madura i coherent amb la inclusió LGTBIQ+.

Com a punt feble, un 5% de neutralitat (valor 3) indica que hi ha un petit segment que no té experiència o certesa suficient per afirmar que pot expressar la seva identitat sense riscos. Tot i ser minoritari, és un senyal que cal mantenir una vigilància activa i seguir reforçant un ambient on totes les persones, especialment les del col·lectiu, se sentin plenament protegides i respectades.

10. Em considero una persona oberta i respectuosa amb totes les identitats de gènere, expressions i orientacions sexuals, per tant, no trobaria inconvenient entre les persones que formen part de l'entitat.

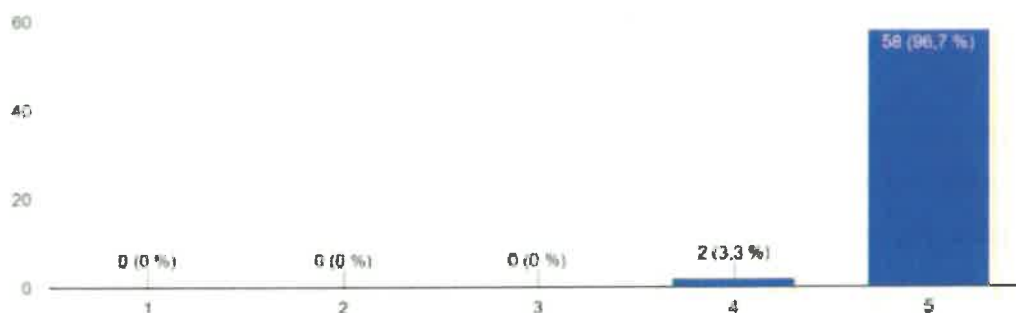
60 respuestas



Les respostes mostren un acord pràcticament unànime: 95% de la plantilla es puntuava amb un 5 i un 5% amb un 4, indicant que tothom es percep a si mateix com una persona oberta i respectuosa amb totes les identitats i orientacions. Aquest resultat és molt robust, perquè parla de valors personals i no només de percepcions sobre l'entitat; reflecteix una cultura col·lectiva en què la diversitat és assumida com un valor compartit i interioritzat pel personal.

11. Respecto els drets de qualsevol persona de l'entitat independentment de la seva identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual.

60 respuestas

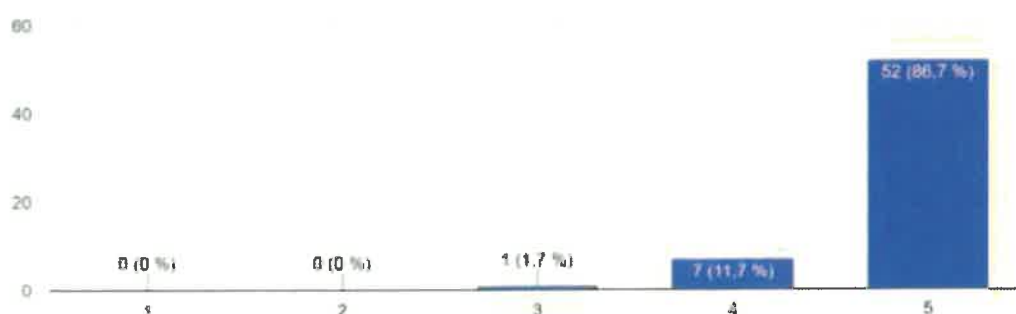


Les respostes mostren un consens pràcticament total: 96,7% de la plantilla declara respectar els drets de qualsevol persona independentment de la seva identitat o orientació, i un 3,3% ho fa amb un 4. No hi ha cap resposta en desacord. Aquesta unanimitat reforça una imatge d'alt compromís personal i cultural amb el respecte i la igualtat, i suggereix que la base de valors de l'organització és sòlida i coherent amb la inclusió LGTBIQA+.

Com a punt feble, mínim però rellevant per a la lectura crítica, la distribució tan polaritzada en el valor màxim pot indicar possibles efectes de desitjabilitat social, és a dir, respostes alineades amb allò que es percep com a "correcte". Tot i això, el fet que no aparegui desacord explícit continua sent un indicador fort de respecte generalitzat i absència d'actituds de rebuig declarades.

12. L'entitat fomenta la igualtat d'oportunitats per totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o les característiques sexuals.

60 respuestas

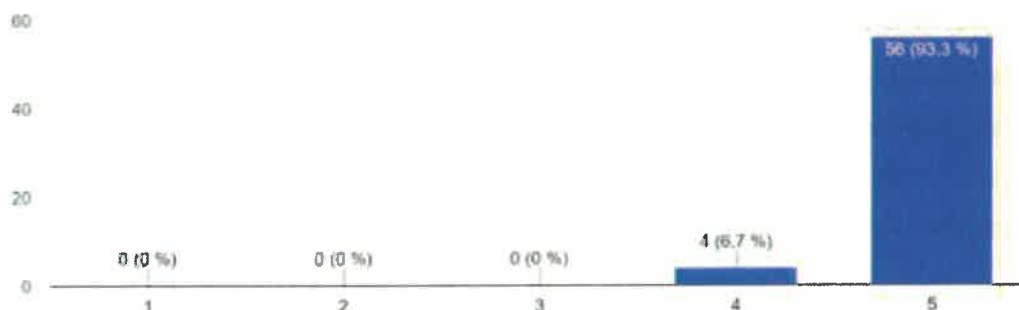


Els resultats mostren una percepció molt elevada que l'entitat fomenta la igualtat d'oportunitats per a totes les persones independentment de la seva identitat o orientació: 86,7% de la plantilla puntua amb el valor màxim i un 11,7% amb un 4. La pràctica unanimitat d'acord (98,4%) reforça la percepció d'un entorn just, equitatiu i alineat amb els principis d'igualtat, i evidencia un valor cultural consolidat dins de l'organització.

Com a punt feble, el 1,7% de respostes neutres (valor 3) indica que hi ha algunes persones que no tenen prou informació o experiència per valorar si la igualtat d'oportunitats és real i consistent en tots els processos. Tot i ser una minoria molt reduïda, suggereix la conveniència de continuar visibilitzant polítiques i pràctiques d'igualtat perquè siguin percebudes de manera igual d'evident per tota la plantilla.

13. Se'm respecta i valora en el meu lloc de treball, independentment de la meua orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o les característiques sexuals.

60 respuestas



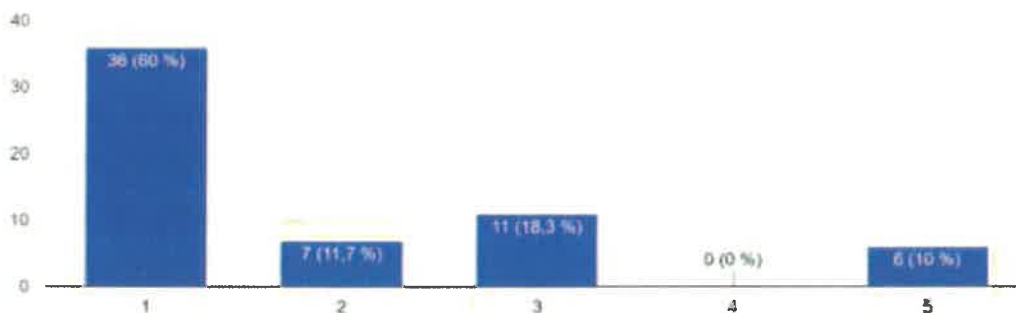
La percepció de respecte i valoració personal és extraordinàriament alta: 93,3% de respostes al valor màxim i 6,7% al valor 4, amb cap desacord. Això indica que la pràctica totalitat de la plantilla sent que és tractada amb respecte i valorada independentment de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals. Es tracta d'un dels indicadors més positius de tota l'enquesta, ja que reflecteix no només una cultura organitzativa inclusiva, sinó també experiències personals directes que reforcen aquesta sensació de seguretat i dignitat al lloc de treball.

Com a punt feble, molt mínim, destaca la manca de dissens explícit, que com en altres preguntes similars pot indicar possibles efectes de desitjabilitat social o poca disposició a expressar percepcions negatives. Tot i això, la presència d'un 6,7% que no marca el

valor màxim suggereix que encara hi ha espai per garantir que aquesta percepció sigui plenament uniforme entre totes les persones, equips i centres.

14. L'oferta de treball per la que vaig incorporar-me a l'entitat demanava presentar CV amb fotografia, edat o sexe/gènere.

60 respostes

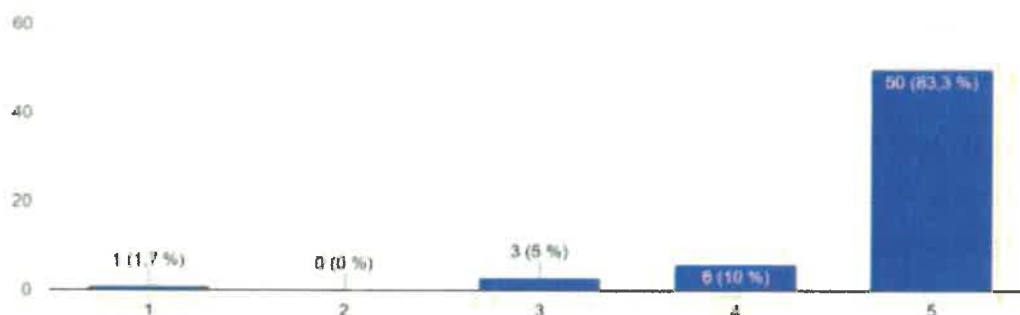


La majoria de persones (60%) afirma que la seva oferta de feina no demanava fotografia, edat o sexe/gènere, cosa que suggereix que l'entitat generalment no utilitza requisits discriminatoris en els processos de selecció. Tanmateix, la presència d'un 18,3% de respostes neutres i un 10% que marquen el valor màxim (5), així com un 11,7% al valor 2, indica que existeixen experiències diverses i que algunes persones sí van percebre o recordar que es demanava alguna d'aquestes dades.

Com a punt feble, el fet que no hi hagi unanimitat revela manca d'homogeneïtat en les pràctiques de selecció, probablement per diferències entre convocatòries, èpoques o equips. També pot indicar una manca de claredat en els requisits o en la manera com es comuniquen. El punt fort és que la majoria no identifica aquestes peticions, però el resultat posa de manifest la necessitat de normalitzar i unificar els criteris de selecció, reforçant processos completament lliures de dades sensibles que no són necessàries.

15. L'entitat realitza processos de selecció i promoció interna sense discriminació per raó de gènere, orientació sexual o característiques sexuals.

60 respostes

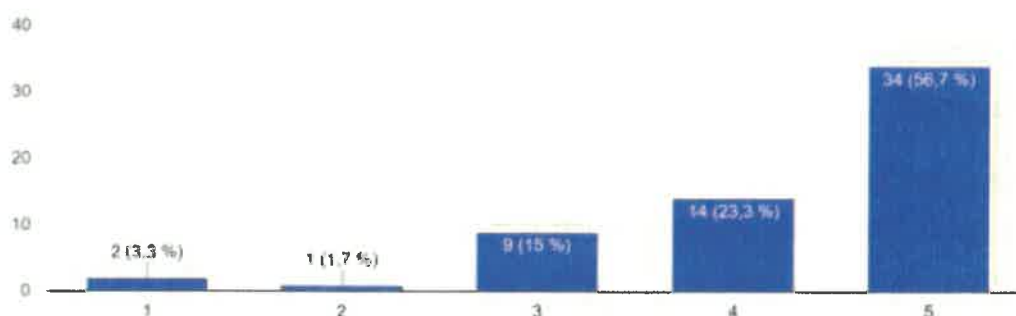


La gran majoria de persones (93,3% entre 4 i 5, amb 83,3% al valor màxim) percep que l'entitat duu a terme processos de selecció i promoció interna sense discriminació per raó de gènere, orientació sexual o característiques sexuals. Aquesta dada reforça la idea d'un entorn laboral equitatiu, on les decisions de selecció i promoció són percebudes com a justes i basades en criteris professionals, alineant-se amb la cultura inclusiva que reflecteixen altres preguntes.

Com a punt feble, tot i ser minoritari, apareix un 1,7% de desacord i un 5% de neutralitat, que indiquen que una petita part de la plantilla podria haver tingut experiències o percepcions menys positives, o bé que no té prou informació per valorar els processos. Això assenyalava la necessitat de continuar reforçant la transparència, la traçabilitat i la comunicació en els procediments de selecció i promoció perquè siguin percebuts com a plenament imparcials per tothom.

16. L'entitat utilitza llenguatge inclusiu a les comunicacions tant internes com externes.

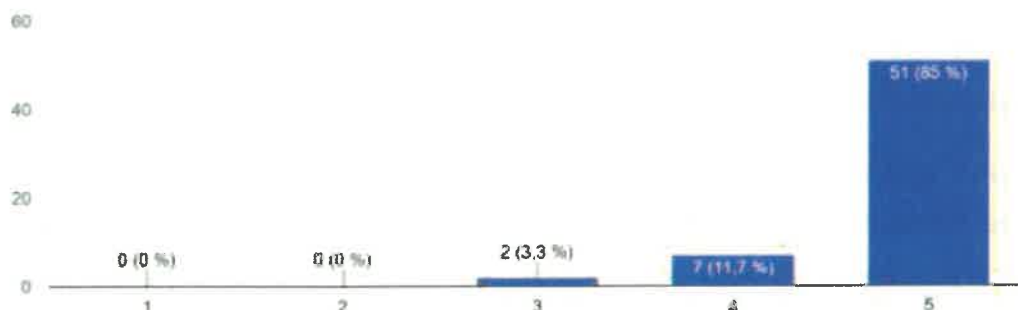
60 respostes



La majoria de persones (80% entre 4 i 5, amb 56,7% al valor màxim) percep que l'entitat utilitza llenguatge inclusiu tant en les comunicacions internes com externes. Això indica que la sensibilitat pel llenguatge no sexista i inclusiu forma part de les pràctiques habituals i és reconeguda per bona part de la plantilla, reforçant la imatge d'una comunicació institucional coherent amb els valors d'igualtat i respecte.

No obstant això, hi ha un 15% de respostes neutres i un 5% de respostes entre 1 i 2, que apunten a certa variabilitat en la percepció. Això pot indicar diferències entre departaments, canals o persones redactores, o bé que l'ús del llenguatge inclusiu no és sistemàtic en totes les situacions. Aquest punt feble assenyala la necessitat d'homogeneïtzar criteris, oferir guies pràctiques i assegurar que totes les comunicacions segueixin un estàndard inclusiu coherent.

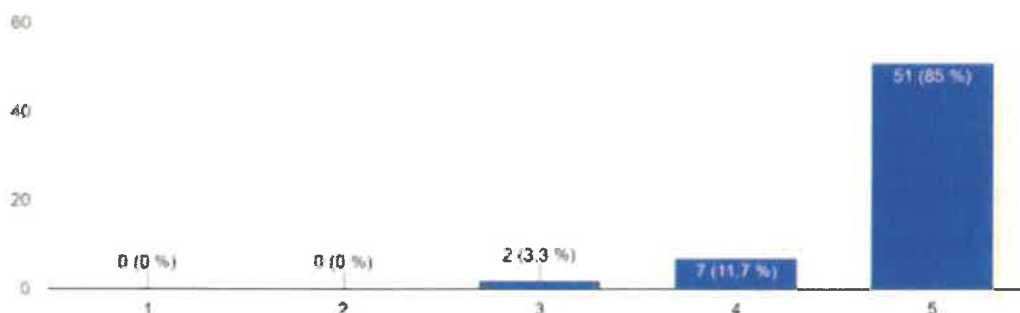
17. A l'entitat es garanteix la igualtat de remuneració independentment de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals en llocs d'igual valor.
60 respostes



La percepció sobre la igualtat de remuneració és molt positiva: 85% de les persones puntuen amb el valor màxim i un 11,7% amb un 4, cosa que situa el consens favorable en un 96,7%. Aquest resultat indica que la plantilla percep que equitat salarial independentment de l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, i que els salaris per llocs d'igual valor es consideren justos i equitatius.

Com a punt feble, un 3,3% de respostes neutres (valor 3) suggereix que algunes persones no tenen prou informació per valorar la igualtat retributiva, la qual cosa és habitual perquè els salaris solen ser un àmbit menys visible. Aquest petit marge indica la conveniència de continuar comunicant transparència retributiva i reforçar la confiança en els criteris d'assignació salarial.

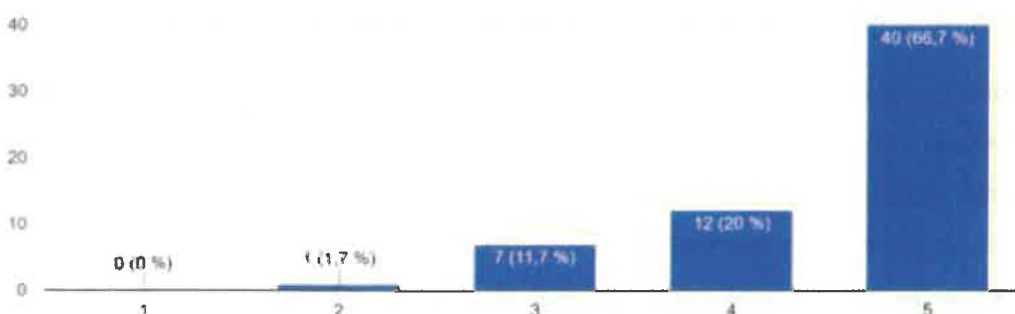
18. A l'entitat es garanteix el mateix dret de gaudir de permisos, per exemple familiars, independentment de l'orientació sexual, la identitat...expressió de gènere o les característiques sexuals.
60 respostes



La percepció és molt positiva: 85% puntua amb el valor màxim i 11,7% amb un 4 (acord total 96,7%), indicant que la plantilla considera que es garanteixen igualment els permisos (p. ex., familiars) independentment de l'orientació sexual, la identitat/expressió de gènere o les característiques sexuals. És un punt fort clar dels processos d'RRHH i coherent amb una cultura d'equitat i no discriminació.

Com a punt feble, el 3,3% de neutralitat pot reflectir manca d'informació o aplicacions desiguals segons centre o comandaments. Caldria reforçar la comunicació i traçabilitat de la política (criteris, documentació, definició inclusiva de "família", casuístiques específiques) per assegurar una aplicació uniforme i visible.

19. L'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar discriminacions a persones LGTBIQ+.
60 respostes



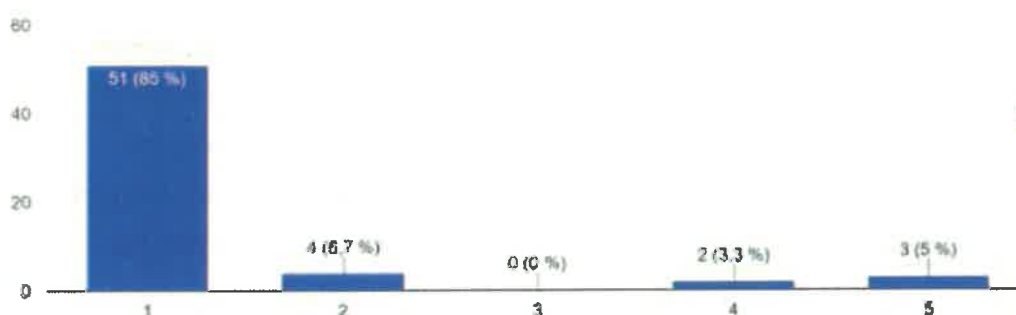
La majoria de persones (86,7% entre 4 i 5) considera que l'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar discriminacions LGTBIQ+, amb un 66,7% que ho afirma amb total seguretat (valor 5). Aquest resultat indica una percepció generalment clara de

l'existència d'un marc formal de protecció, fet que constitueix un punt fort estructural de l'organització en matèria de prevenció, seguretat i resposta davant possibles situacions de discriminació.

Tanmateix, hi ha un 11,7% de respostes neutres i un 1,7% en desacord, que apunten a un punt feble rellevant: no tothom coneix, recorda o té clar el contingut o l'aplicació del protocol. Això suggereix la necessitat de reforçar-ne la difusió, accessibilitat i explicació pràctica, ja que un protocol només és efectiu si tota la plantilla en coneix l'existència i sap com utilitzar-lo.

20. He presenciat o experimentat algun tipus de discriminació LGTBIQA+ a l'entitat.

60 respostes

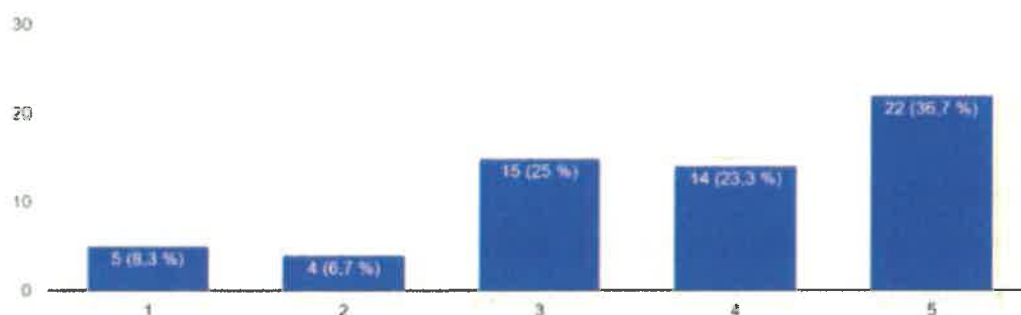


La majoria de persones (85%) afirma no haver presenciat ni experimentat cap discriminació LGTBIQ+ a l'entitat (valor 1), fet que constitueix un punt fort molt rellevant: indica que les situacions discriminatòries són percebudes com a inexistents o molt poc freqüents, i reforça la imatge d'un entorn segur i respectuós. Aquest resultat és coherent amb altres indicadors de clima positiu observats al llarg de l'enquesta.

Com a punt feble, un 15% de respostes entre 2 i 5 mostra que existeixen alguns casos puntuals (ja sigui percebuts, presenciats o experimentats) que indiquen experiències minoritàries però reals de discriminació o conductes inapropiades. Tot i ser una minoria, aquest percentatge evidencia la necessitat de mantenir una vigilància activa, reforçar canals de comunicació i garantir que el protocol de discriminacions és conegut i accessible per tothom.

21. Conec les vies d'actuació de l'entitat i com procedir en cas de presenciar o experimentar una discriminació LGTBIQ+.

60 respostes



El 60% de la plantilla (valors 4-5, amb 36,7% al màxim) afirma conèixer les vies d'actuació i procediment en cas de presenciar o experimentar una discriminació LGTBIQ+, la qual cosa indica que una majoria clara identifica referents, passos o canals per actuar.

Com a punt feble rellevant, el 40% restant no es posiciona en acord (25% neutral i 15% en desacord), fet que evidencia un buit de coneixement operatiu: no tothom té clar què fer, a qui adreçar-se o com activar el protocol. En síntesi, punt fort: existeix un coneixement funcional en una majoria; punt feble: manca d'homogeneïtat i visibilitat del "què, com i amb qui" en casos de discriminació.

Anàlisi de les respostes donades a la pregunta oberta del qüestionari:

Com s'ha indicat a l'inici d'aquest apartat, a les persones treballadores de l'entitat se li va formular una última qüestió, la qual era oberta, on es demana que indiquessin quines mesures consideren necessàries implementar a l'entitat perquè aquesta sigui més inclusiva i respectuosa per a les persones del col·lectiu LGTBIQ+.

La majoria de respostes obtingudes indiquen que l'entitat és percebuda com a respectuosa, inclusiva i sense discriminació, i moltes persones consideren que no cal implementar noves mesures perquè les actuals ja són adequades.

Tanmateix, una altra part significativa de les aportacions posa de manifest necessitats de millora concretes, especialment en tres àmbits:

1. Formació continuada: nombroses persones demanen més formació, sensibilització i informació pràctica sobre diversitat LGTBIQ+, drets, protocols i actuació en casos de discriminació.

2. Coneixement i visibilització del protocol: diverses respostes indiquen que cal fer-lo arribar, explicar-lo millor i garantir que tothom sap què fer i a qui adreçar-se.
3. Millora de les comunicacions inclusives: algunes persones assenyalen la necessitat d'un ús més sistemàtic del llenguatge inclusiu, així com una major visibilització pública del compromís de l'entitat en xarxes socials o canals interns.

Conclusió global

L'anàlisi mostra una organització amb una cultura d'inclusió forta, madura i majoritàriament compartida. La percepció de respecte, igualtat i seguretat és molt elevada, i el personal considera que l'entitat és justa, no discriminatòria i compromesa amb els drets del col·lectiu LGTBIQ+. La majoria de persones no han presenciat cap discriminació i confien en les bones pràctiques implementades.

Tot i això, es detecten diferències de coneixement en relació amb la política LGTBIQ+, els protocols d'actuació i la formació, així com una aplicació no totalment homogènia d'algunes pràctiques com el llenguatge inclusiu. Els resultats mostren que l'entitat té una base sòlida, però pot reforçar la consistència, visibilitat i accessibilitat de les eines disponibles, avançant cap a un model on tothom conegui clarament les vies d'actuació i rebí formació regular i pràctica. En conjunt, l'organització es percep com molt inclusiva, però encara hi ha marge per estructurar millor, unificar i comunicar.

OBJECTIUS ESPECÍFICS I MESURES

Un cop analitzades les dades obtingudes a les dues enquestes realitzades a la direcció de l'entitat i a la plantilla d'aquesta, s'han identificat diverses necessitats i àrees de millora, ja que l'anàlisi de dades han proporcionat una visió completa i detallada de les percepcions, experiències i suggeriments de les persones de l'entitat, permetent així una anàlisi exhaustiva i fonamentada.

A continuació s'estableixen els objectius que mitjançant la implantació del present pla vol aconseguir la Fundació. Objectius que han estat definits amb la intenció de promoure un entorn laboral més inclusiu encara de l'observat, respectuós i equitatiu per a totes les persones de l'entitat, indistintament de la seva orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

Aquests objectius s'han definit tenint en compte les mesures que la comissió negociadora de l'entitat ha considerat oportú dur a terme durant la vigència del pla d'igualtat LGTBIQ+, amb una visió d'implementació totalment transversal. Això significa

que les accions que es detallen en aquest apartat seran integrades de manera transversal a l'entitat, garantint així una aplicació coherent i uniforme.

Els objectius a assolir mitjançant el present pla són els següents:

1. Informar, formar i sensibilitzar en igualtat i diversitat LGBTIQ+.
2. Donar visibilitat al col·lectiu LGBTIQ+.
3. Fomentar el llenguatge inclusiu.
4. Entorn laboral inclusiu, segur i respectuós.
5. Accés al treball inclusiu.
6. Classificació i promoció professional igualitària.

A continuació es detallen les mesures a implementar per tal d'assolir cada un dels objectius marcats:

OBJECTIU 1: INFORMAR , FORMAR I SENSIBILITZAR EN IGUALTAT I DIVERSITAT LGBTIQ+.			
MESURA 01_M1 Difusió Declaració Institucional.	DESCRIPCIÓ: La direcció de l'entitat farà pública una Declaració Institucional que expliciti el seu compromís amb la igualtat i la diversitat LGBTIQ+. Aquesta declaració es publicarà de manera interna com externa, ja que està inclosa al Pla de mesures actual, el qual quedarà penjat a la pàgina web de l'entitat.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Febrer-març 2026	La Direcció de l'entitat i la Comissió de seguiment LGBTIQ+.	Sense cost directe
MESURA 01_M2 Difusió del I Pla d'igualtat LGBTIQ+.	DESCRIPCIÓ: La Comissió de seguiment LGBTIQ+ comunicarà l'existència del I Pla d'igualtat LGBTIQ+ i en facilitarà l'accés a tota la plantilla i persones vinculades a l'entitat. Es promourà la seva lectura i comprensió mitjançant: • Publicació del pla a la web. • Incorporació del pla al dossier de benvinguda per a noves incorporacions.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS

	Març - maig de 2026	La Comissió de seguiment LGBTIQ+ i RRHH	Sense cost directe
MESURA 01_M3 Formació a la plantilla.	DESCRIPCIÓ: S'oferirà una sessió formativa, destinada a la plantilla de l'entitat, en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+, de manera que la cultura organitzacional vagi aplicant la perspectiva de gènere de manera natural. I amb la finalitat que la plantilla conegui les accions que l'entitat realitza per aconseguir la igualtat efectiva entre totes les persones.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Realitzada paral·lelament a l'elaboració del pla	La direcció de l'entitat	650€

OBJECTIU 2: DONAR VISIBILITAT AL COL·LECTIU LGBTIQ+			
MESURA 02_M1 Full de ruta. (S'adjunta proposta a l'annex 3)	DESCRIPCIÓ: L'entitat elaborarà i difondrà un Full de ruta que reculli els objectius estratègics en matèria d'inclusió LGBTIQ+. Aquest document es compartirà amb la plantilla i les persones usuàries, amb l'objectiu de: • Donar visibilitat al compromís institucional amb la diversitat sexual i de gènere. • Reforçar una cultura respectuosa i justa amb les persones del col·lectiu LGBTIQ+.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Durant 2026	Comissió de seguiment LGBTIQ+ i persona responsable de les comunicacions de la Fundació	Sense cost directe
MESURA 02_M2 Celebració de dies clau.	DESCRIPCIÓ: L'entitat impulsarà accions commemoratives en dates significatives per al col·lectiu LGBTIQ+, com el 17 de maig (Dia Internacional contra la LGBTIfòbia) i el 28 de juny (Dia de l'Orgull LGBTIQ+). Aquestes accions tindran com a objectiu: • Visibilitzar les realitats diverses del col·lectiu. • Combatre estereotips i prejudicis. • Fomentar una cultura organitzativa inclusiva.		

	L'entitat realitzarà aquestes accions fent difusió de les campanyes institucionals del Ministeri d'Igualtat, de la Generalitat de Catalunya i Ajuntament a les xarxes socials.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Anualment	Comissió de seguiment LGBTIQ+ i persona responsable de les comunicacions de la Fundació	Sense cost directe

OBJECTIU 3: FOMENTAR EL LLENGUATGE INCLUSIU

MESURA 03_M1 Guia de llenguatge inclusiu.	DESCRIPCIÓ: L'entitat elaborarà i farà difusió d'una guia interna de llenguatge inclusiu que inclogui recomanacions per evitar el sexisme, la LGBTIfòbia i l'ús de termes binaris. Aquesta guia servirà com a referència per a la redacció de documents, comunicacions institucionals, formularis i continguts digitals.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció efectuada amb antelació a l'elaboració del present pla.	Direcció de l'entitat	500€
MESURA 03_M2 Revisió de les comunicacions.	DESCRIPCIÓ: Revisió sistemàtica de la comunicació interna i externa (web, xarxes socials, correus, publicació, formularis, etc.) per garantir que s'utilitza un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat sexual i de gènere.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció permanent que es venia realitzant de manera prèvia a l'elaboració del present pla.	Comissió de seguiment LGBTIQ+ i persona responsable de les comunicacions de la Federació	Sense cost directe

OBJECTIU 4: ENTORN LABORAL INCLUSIU, SEGUR I RESPECTUÓS. L'entitat té com a finalitat el crear un espai de treball segur, inclusiu i respectuós per a totes les persones que formen part d'ella, indistintament de la seva identitat o expressió de gènere, així com la seva orientació sexual.

MESURA 04_M1 Protocol per prevenir i abordar les discriminacions i violències LGBTIQ+.	DESCRIPCIÓ: L'entitat redactarà un protocol, que identifiqui les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i estableixi mecanismes de denúncia, protecció i reparació. Es farà difusió del protocol entre totes les persones que formen l'entitat i serà inclòs dintre del dossier de benvinguda per a noves incorporacions.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció efectuada amb antelació a l'elaboració del present pla.	Direcció de l'entitat	550€
MESURA 04_M2 Declaració institucional sobre noms i pronoms	DESCRIPCIÓ: La direcció de l'entitat farà pública una declaració que reconeix el dret de totes les persones a ser anomenades pel seu nom sentit i pronom escollit, independentment de si han fet el canvi legal.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Durant 2026	Direcció, Comissió de seguiment LGBTIQ+ i persona responsable de les comunicacions de la Fundació	Sense cost directe
MESURA 04_M3 Actualització de registres interns i signatura del correu electrònic	DESCRIPCIÓ: L'entitat permetrà que les persones actualitzin el seu nom i pronom als sistemes interns i externs, com ara el correu electrònic, signatura del correu, bases de dades, etc.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Gener- desembre 2027	Direcció de la Fundació	Sense cost directe

OBJECTIU 5: ACCÉS AL TREBALL INCLUSIU. Mesures destinades a eliminar estereotips al accés al treball de les persones LGBTIQ+.

MESURA 05_M1 Política de contractació igualitària.	DESCRIPCIÓ: L'entitat disposarà d'una política de contractació inclusiva , que estableixi criteris objectius basats en la qualificació, experiència i competències, excloent qualsevol discriminació directa o indirecta per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. S'efectuaran revisions periòdiques dels processos per adaptar-los als canvis social i siguin inclusius per totes les persones. Amb la possibilitat d'establir indicadors de seguiment per analitzar la diversitat.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció realitzada abans de l'elaboració del present pla	Direcció de la Fundació i Comissió de seguiment LGBTIQ+	750€
MESURA 05_M2 Redacció i publicació inclusiva de les ofertes de feina	DESCRIPCIÓ: Les ofertes de feina es redactaran amb llenguatge inclusiu i no discriminatori, evitant referències a gènere, orientació sexual o estereotips. La publicació de les ofertes es realitzaran en canals que promouen la inclusió.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció efectuada de manera prèvia a l'elaboració del pla i que es realitzarà de manera indefinida.	Direcció de la Fundació i Comissió de seguiment LGBTIQ+	Sense cost directe

OBJECTIU 6: CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL IGUALITARI. Mesures destinades a eliminar estereotips als processos de promoció interna i ascensos.

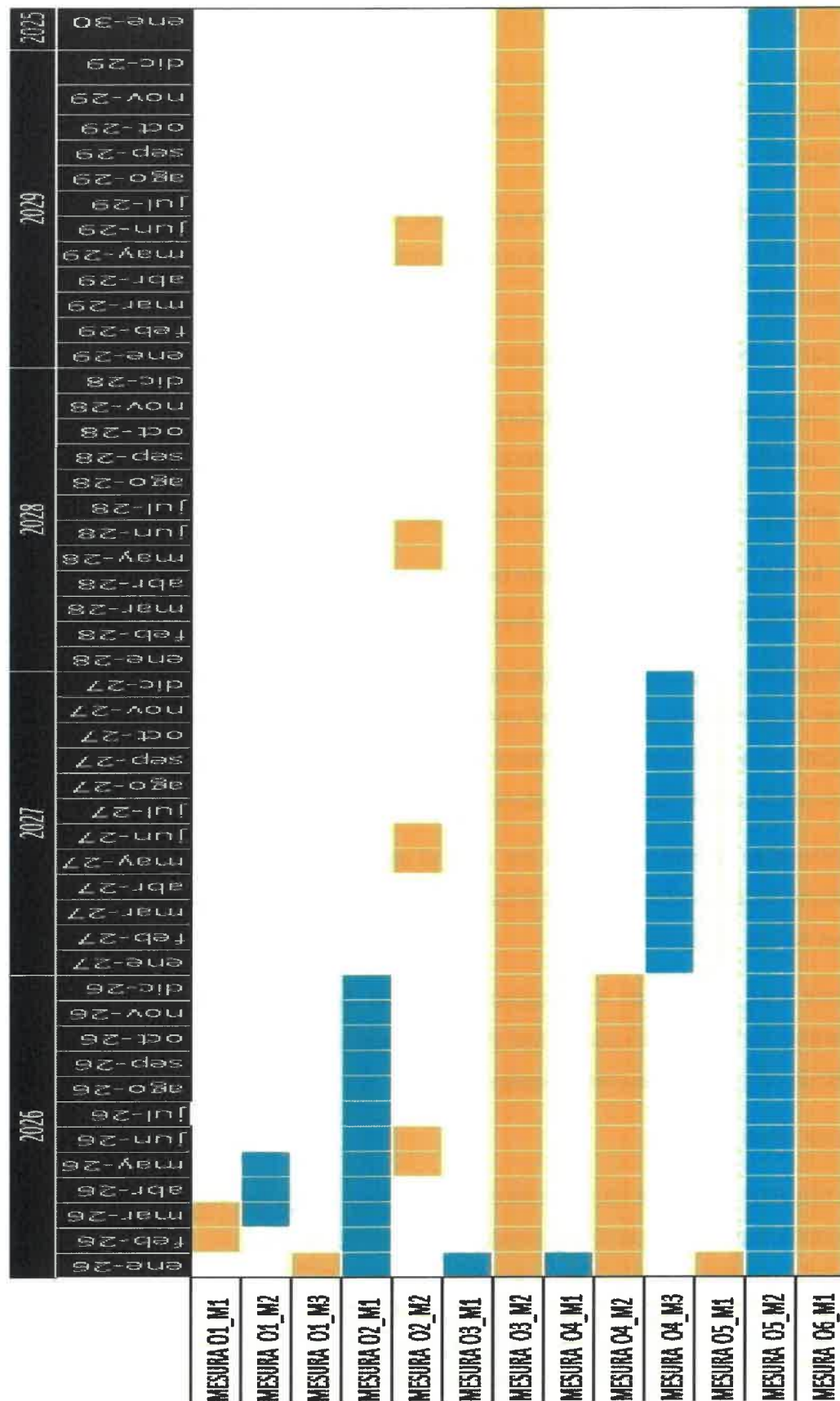
MESURA 06_M1 Transparència en els processos de promoció	DESCRIPCIÓ: Acord amb el procediment intern de Selecció de personal l'entitat es garanteix que tots els processos de promoció interna siguin transparents, documentats i comunicats a tota la plantilla, amb criteris clars i igualitaris. Per això, es publicaran les oportunitats de promoció a canals accessibles, així com els criteris de selecció.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que es venia realitzant abans de l'elaboració del pla i es fa permanentment.	Direcció de la Fundació i Comissió de seguiment LGBTIQ+	Sense cost directe

CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

Una vegada establertes les accions a dur a terme, a pesar que en cadascuna d'elles s'especifica la data de realització o el seu període de vigència, a continuació, es procedeix a resumir el calendari del present pla.

MESURA	DATA D'EXECUCIÓ DURANT LA VIGÈNCIA DEL PLA	
	INICI	FINAL
MESURA 01_M1	Febrer 2026	Març 2026
MESURA 01_M2	Març 2026	Maig 2026
MESURA 01_M3	Realitzada paral·lelament a l'elaboració del pla.	
MESURA 02_M1	Gener 2026	Desembre 2026
MESURA 02_M2	Anualment i de manera indefinida.	
MESURA 03_M1	Efectuada abans de l'elaboració del present pla.	
MESURA 03_M2	Efectuada abans de l'elaboració del present pla i que es realitzarà permanentment.	
MESURA 04_M1	Efectuada abans de l'elaboració del present pla.	
MESURA 04_M2	Gener 2026	Desembre 2026
MESURA 04_M3	Gener 2027	Desembre 2027
MESURA 05_M1	Efectuada abans de l'elaboració del present pla.	
MESURA 05_M2	Efectuada abans de l'elaboració del present pla i que es realitzarà permanentment.	
MESURA 06_M1	Efectuada abans de l'elaboració del present pla i que es realitzarà permanentment.	

CRONOGRAMA



[Handwritten signatures]

COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ ENCARREGADA DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA

La comissió negociadora inclosa en el present pla, una vegada signat el pla i iniciada la fase d'implementació d'aquest, es veurà transformada en la comissió de seguiment del pla d'igualtat.

Per això, a continuació, es procedeix a constatar aquesta transformació amb data d'inici el dia 25 de febrer de 2026, data en la qual ha estat aprovat el present pla per la Comissió de negociació.

D'una part, com a Representació de persones treballadores (part social):

- José Ortiz Caballero (Educador)
- Jennifer Roman Benítez (Tutora i representació sindical UGT)

D'una altra part, com a representació de l'entitat:

- Mariela Serrano (Responsable Departament RRHH)
- Maria Mestre (Responsable àrea d'Administració)

Amb l'objectiu d'observar el grau de compliment del pla, la Comissió s'encarregarà de realitzar el seguiment del pla, així com la seva avaluació, per això s'han establert indicadors per a cadascuna de les mesures indicades en el present pla, els quals serviran de base per a complir amb aquest objectiu.

La comissió es reunirà anualment per a fer el seguiment d'execució i implantació de cadascuna de les mesures i emetrà informe on s'especifiquin els resultats i es plantegin millores en cas necessari.

L'informe serà utilitzat en les següents reunions de la comissió per a poder fer comparació de les dades i comprovar si les mesures adoptades tenen efecte, i en cas contrari decidir noves mesures a implementar.

Reunions extraordinàries:

La Comissió també podrà reunir-se de manera extraordinària per iniciativa d'una de les parts prèvia comunicació amb una antelació mínima de 5 dies.

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Les mesures acordades per la comissió negociadora del pla s'hauran d'implementar segons s'estableix al calendari adjuntat en apartats anteriors, i un cop implementades s'haurà de realitzar avaluació i seguiment de cada una d'aquestes per tal de valorar la seva eficàcia i nivell d'implementació.

A banda, en cas de falta d'adequació d'alguna de les mesures als requisits legals o reglamentaris, la seva insuficiència o si es detecta aquesta com a resultat de l'actuació d'Inspecció de treball, també serà d'obligat compliment, per part de la comissió de seguiment i avaluació, la revisió de les mesures amb la finalitat de millorar-la, modificar-la perquè s'ajusti als requisits legals o reglamentaris, o substituir-la completament per altre de la que s'espera obtenir el resultat esperat amb la mesura proposada inicialment.

Per tant, s'ha establert el sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica; la composició i el funcionament de la comissió encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat LGBTIQ+.

En aquest sentit, i tot dit que l'eina ESAPI, creada per la mateixa Generalitat ja no es troba activa online, la comissió de seguiment utilitza els seus criteris objectius per analitzar l'avaluació i adequació de les accions, que inicialment es basarà en els següents indicadors.

MESURES	INDICADORS
Difusió Declaració Institucional.	- S'ha efectuat la publicació? - Nº de visualitzacions o visites del document. - Claredat i alineació amb el marc del pla (llenguatge inclusiu, compromís amb el col·lectiu LGBTIQ+) - Percepció del compromís institucional entre la plantilla i entitats federades.
Difusió del Pla d'Igualtat LGBTIQ+.	- Nº de visualitzacions o visites del document. - Nº de persones informades i entitats. - Comprensió del pla (objectius, mesures) - Grau d'accessibilitat al pla (dificultat per trobar el pla, identificar les mesures, localitzar membres de comissió de seguiment)
Formació a la plantilla.	- Nº de plantilla convocada i que ha realitzat formació. - Diferència en % d'encerts test pre vs. Post.

	Feedback de comandament post formació respecte a ús de llenguatge, detecció de riscos, etc.
Full de ruta	- Publicació i cobertura del full de ruta (nº de canals de difusió, vies de comunicació) - Abast i lectura efectiva (nº de visualització, descàrregues) - Claredat del document (alineació amb el pla, llenguatge inclúsiu) - Percepció de compromís i utilitat (enquesta breu a la plantilla)
Celebració de dies clau.	- Nº d'accions realitzades - Abast i interacció de la difusió (likes, comentaris, comparticions, assistència...) - Impacte en estereotips i prejudicis (enquesta pre-post campanya) - Adequació cultural i representativitat (orientacions, identitats trans, interseccionalitat, llenguatge, accessibilitat)
Guia de llenguatge inclúsiu.	- Publicació i accés a la guia. - Qualitat i aplicabilitat de la guia (exemples clars, accessibilitat) - Ús percebut per la plantilla i entitats federades (microenquesta)
Revisió de les comunicacions.	- Nº de documents i comunicacions revisades. - Incidències detectades.
Protocol per prevenir i abordar les discriminacions i violències LGBTIQ+.	- Canal on s'ha publicat. - Nº de denúncies rebudes des de la publicació. - Percepció sobre la claredat del formulari de denúncia.
Declaració institucional sobre noms i pronoms	- Canals pels quals es fa la comunicació. - Percepció de les persones usuàries respecte davant el posicionament de l'entitat.
Actualització de registres interns i signatura del correu electrònic	- Després de la difusió del pla s'han rebut sol·licituds per modificar la firma dels correus electrònics? - S'ha donat resposta positiva a les sol·licituds? - Amb quina prioritat?
Política de contractació igualitària.	- S'ha redactat la política? - Aplicació de criteris objectius al procés de selecció.

	• Enquesta sobre percepció a persones candidates respecte al grau de contractació igualitària.
Redacció i publicació inclusiva de les ofertes de feina.	• N° d'ofertes redactades inclusivament després de la publicació del pla. • Qualitat del to i representativitat a l'oferta. • Percepció de inclusivitat per part de candidates.
Promoció interna igualitària	• Transparència en convocatòries internes (n° d'oportunitats publicades amb criteris i terminis definits). • Claredat i comprensió dels criteris de promoció.

INDICADORS DE NOVES OPORTUNITATS DE MILLORA

La promoció de la igualtat i el respecte per l'orientació sexual, expressió i identitat de gènere ha de ser un compromís sostenible i perdurable en el temps. Tant l'entitat com les persones que en formen part evolucionen, i les seves necessitats també ho fan, en paral·lel als canvis socials i culturals que es produeixen en el món. Per aquest motiu, cal tenir present que el Pla LGBTIQ+ és una eina dinàmica, que ha de ser revisada, actualitzada i adaptada de manera contínua per respondre a les realitats del moment.

Per garantir aquesta adaptació constant, la Comissió de Seguiment per la Igualtat LGBTIQ+ de Nexe Fundació serà l'encarregada d'establir els mecanismes que consideri necessaris per detectar noves realitats socials i proposar les mesures corresponents per adaptar l'entitat a aquestes, com ara enquestes a la plantilla, espais de participació i escolta activa, revisió de canvis normatius, etc.

Les propostes seran traslladades a la direcció i a la representació legal de les persones treballadores, que les valoraran i, si escau, les implementaran.

MARC NORMATIU

Les lleis i normes que regulen els drets de les persones LGBTIQ+ ajuden a garantir un entorn més inclusiu i respectuós, per aquest motiu, a continuació, es presenta la normativa catalana, estatal i internacional més rellevant que reconeix i regula els drets de les persones lesbianes, gais, transgènere, bisexuals i intersexuals. La normativa es presenta ordenada per importància (lleis i decrets llei, decrets, ordres i resolucions) i cronològicament, de la més recent a la més antiga.

Legislació catalana:

A Catalunya, les lleis autonòmiques complementen les lleis estatals i s'enfoquen en garantir els drets de les persones LGBTIQ+ a nivell regional, abordant les necessitats específiques de la comunitat.

- Llei 19/2020, del 30 de desembre, 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.
- Decret 219/2018, de 9 d'octubre, del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals.

Legislació estatal:

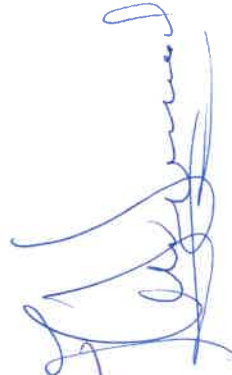
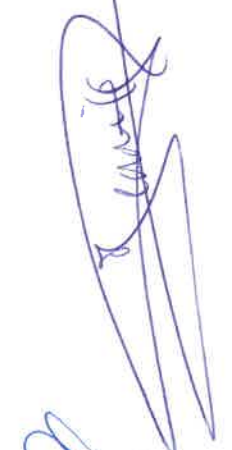
A Espanya, les lleis estatals tenen com a objectiu garantir la igualtat i la no-discriminació de les persones LGBTIQ+ en tots els àmbits de la vida, incloent-hi el laboral, l'educatiu i el social.

- 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.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contreure matrimoni.
- Real Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

Legislació internacional:

A nivell internacional, diverses institucions han establert principis i resolucions per protegir els drets humans de les persones LGBTIQ+ i promoure la igualtat a tot el món.

- Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell de 25 d'octubre de 2012, per el que s'estableixen normes mínimes respecte als drets, recolzament i la protecció de les víctimes de delictes.
- Carta dels Drets fonamentals de la Unió Europea (article 21).
- Directiva 2000/78/CE relativa al establiment d'un marc general per la igualtat de tracte al treball i l'ocupació.
- Resolució 17/9 del Consell de Drets Humans de l'ONU (2011).



GLOSSARI

A continuació, es presenta un conjunt de paraules, acompanyades de les seves respectives definicions, que serveixen com una eina valuosa per a les persones que formen part de l'entitat. Aquest recurs té com a finalitat promoure activament la igualtat i la inclusió de les persones LGBTIQ+ en tots els àmbits, tant en l'esfera social com en la laboral, assegurant així un entorn més just i respectuós per a tothom.

LGBTIQ+: Acrònim que inclou lesbianes, gais, transgènere, bisexuals, intersexuals, queer i altres identitats de gènere i orientacions sexuals

Lesibana: Dona homosexual que sent atracció romàntica, emocional i sexual cap a altres dones.

Gai: Home homosexual que sent atracció romàntica, emocional i sexual cap a altres homes.

Transgènere: Persones que tenen una identitat de gènere diferent del seu gènere assignat en néixer.

Bisexual: Orientació sexual en la qual una persona se sent atreta per persones de més d'un gènere.

Intersexual: Persona que neix amb atributs o genitals que no corresponen al que s'ha determinat que és un home o una dona

Queer: Terme utilitzat per designar persones que no s'identifiquen amb els models de gènere binari home-dona.

Grisexual: Persona que experimenta baixa pulsio sexual i que només sent atracció cap a altres persones en situacions o circumstàncies determinades.

Pansexual/omnisexual: Persona que se sent atreta per altres persones independentment del seu gènere.

Orientació sexual: Capacitat de cada persona de sentir una atracció emocional, afectiva i sexual per individus d'un gènere diferent, del mateix gènere o de més d'un gènere.

Gènere: Conjunt de característiques socials, culturals i psicològiques que una societat assigna a les persones en funció del seu sexe.

Cis/cisgènere: Persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb el sexe assignat al néixer

Gènere no binari: Identitat de gènere que no s'ajusta estrictament a les categories de masculí o femení.

Binarisme: Model que estableix dos únics gèneres (masculí i femení) i els atribueix a dos únics sexes possibles (home i dona).

Identitat de gènere: Sentiment intern i individual de pertinença a un gènere determinat, que pot coincidir o no amb el sexe assignat al néixer

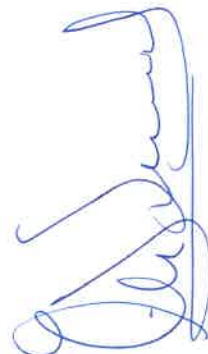
Expressió de gènere: Manera com una persona manifesta el seu gènere a través de la roba, el comportament i altres factors externs

Característiques sexuals: Característiques físiques que determinen el sexe d'una persona. Això inclou els genitals, els cromosomes, les hormones i altres trets biològics.

"Sortir del armari": Expressió que descriu el procés pel qual una persona LGBTIQ+ decideix fer pública la seva orientació sexual o identitat de gènere

LGBTIQ+fòbia: Odi, aversió o discriminació cap a persones que pertanyen al col·lectiu LGBTIQ+ (lesbianes, gais, transgènere, bisexuals, intersexuals, queer, i altres identitats de gènere i orientacions sexuals no normatives). Aquesta discriminació pot manifestar-se de diverses maneres, incloent-hi la marginació, l'assetjament i la violència.

Discriminació: Tracte desigual i perjudicial cap a una persona o grup per motius com l'orientació sexual o la identitat de gènere



ANNEX 1. ACTA DE FINALITZACIÓ DEL I PLA LGBTIQ+ DE NEXE FUNDACIÓ

En data 25 de febrer de 2026 es reuneix la comissió negociadora del I Pla LGBTIQ+ de Nexe Fundació.

D'una part, com a Representació de persones treballadores (part social):

- José Ortiz Caballero (Educador)
- Jennifer Roman Benítez (Tutora i representació sindical UGT)

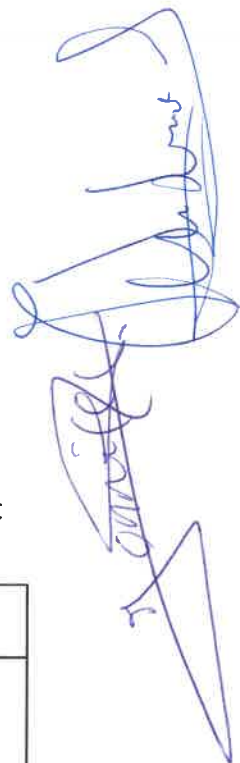
D'una altra part, com a representació de l'entitat:

- Mariela Serrano (Responsable Departament RRHH)
- Maria Mestre (Responsable àrea d'Administració)

Acorden

Signar el I Pla LGBTIQ+ de la Fundació, i de conformitat amb l'acord signen la present acta a Barcelona, 25 de febrer de 2026.

Representació de l'entitat	Representació persones treballadores
	





ANNEX 2. PROTOCOL PER ABORDAR LES DISCRIMINACIONS LGBTIQ+



PROTOCOL PER A L'ERRADICACIÓ DE LES DISCRIMINACIONS LGTBIQA+

Procés intern

AMB EL SUPORT DE:



Abril 2024

NEXE FUNDACIÓ PRIVADA
C. de l'Escorial, 169, 08024 Barcelona
932846423 / administracio@nexefundacio.org / www.nexefundacio.org

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

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.

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.

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, presten 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 gestinals) 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 LGTBQIA+. 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".



Handwritten signature or mark in blue ink.

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 inclusu 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 dèbit 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, cisexisme, 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 LGTBQIA+ 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 LGTBQIA+ sol tenir les seves arrels a l'hetero- i cisexisme. Entre les formes de discriminació contra les persones LGTBQIA+ 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 delicte 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 LGTBQA+ 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 LGTBQA+ 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 LGTBQA+, 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 hauriem 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".

2. 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.

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

- Estimad, 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 heterosexual, 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.

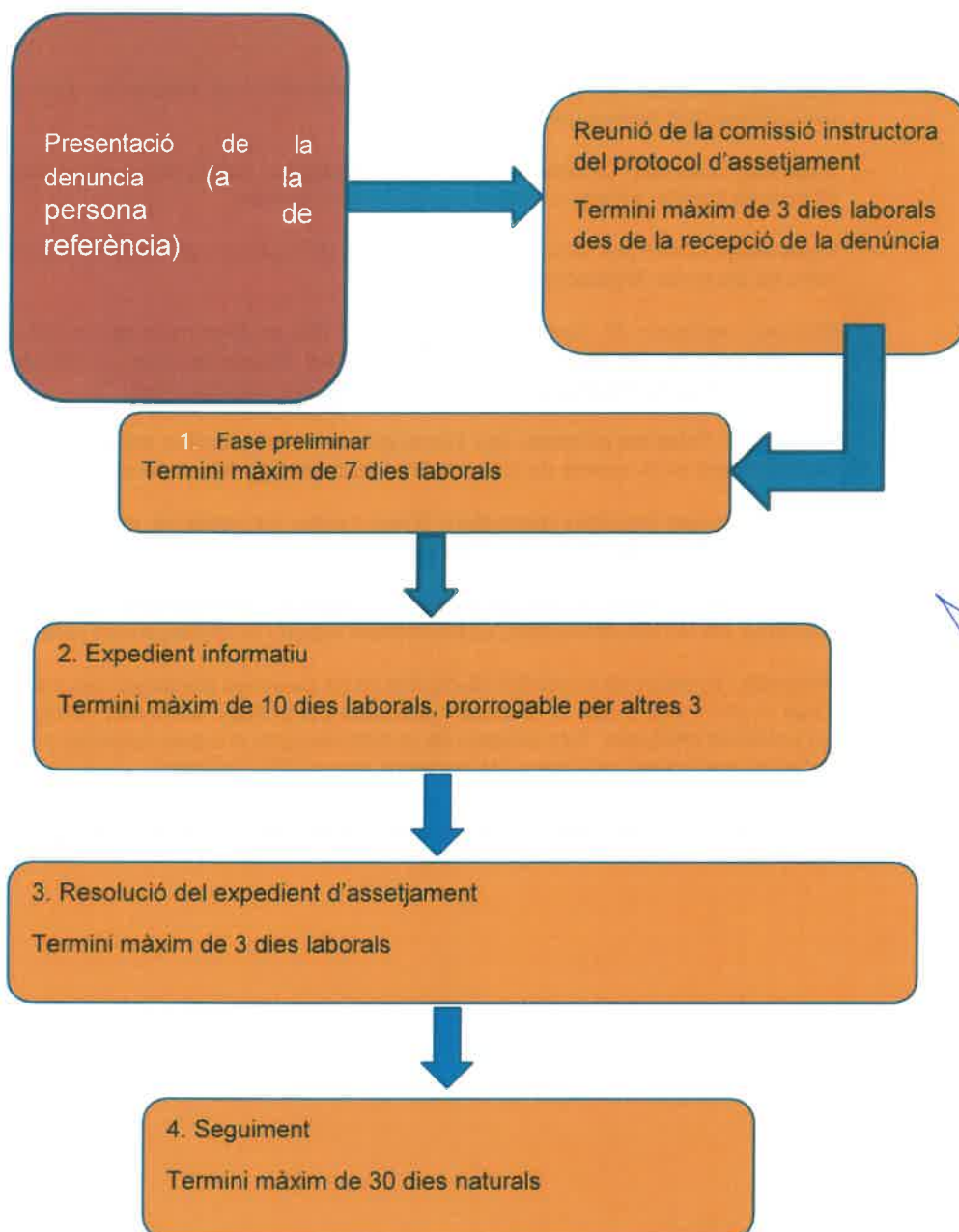
Principis d'actuació

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 duren 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.
- Voluntariatat: 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
- José Ortiz Caballero, Educador CEE: 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 presten 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.

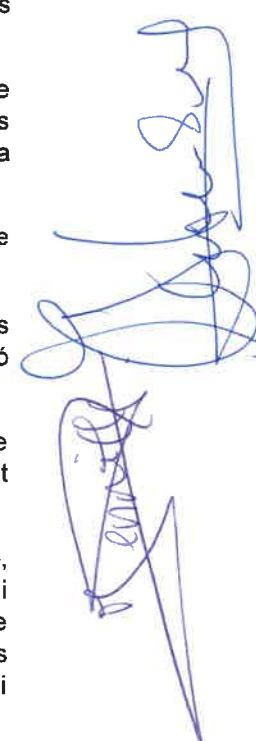
Si la persona denunciant ho considera necessari i no conforme amb la proposta de resolució de la comissió, pot demanar a aquesta que passi directament a la següent fase d'apertura d'expedient informatiu.

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 Nexè 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.

1- 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 comportament de la persona agressora, reforçant accions formatives i de sensibilització.

1- 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.

a. 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 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+.

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 LGTBQA+ de Nexxe Fundació).

Localitat i data:

Signatura:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de denuncia davant situacions de discriminació a persones LGTBQA+ de Nexxe 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

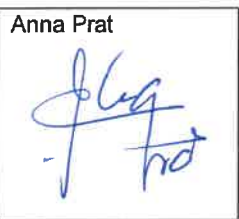
Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran fixes.

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:

Jennifer Román	José Ortiz	Ester Casas	Anna Prat
			

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).

A. 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 ignores.

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 continua, 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@centrelgtbibcn.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

