

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

Federació Catalana  
de l'Esplai



**Fundesplai**  
Fundació Catalana de l'Esplai

Desembre 2025



**Fundesplai**

Support Tercer Sector

## ÍNDEX

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓ .....                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2  |
| SITUACIÓ ACTUAL DEL COL·LECTIU LGBTIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL .....                                                                                                                                                                                                                                      | 3  |
| EL PLA D'IGUALTAT LGBTIQ+ I ELS OBJECTIUS GENERALS DE L'ENTITAT .....                                                                                                                                                                                                                                | 6  |
| FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI. QUI SOM?.....                                                                                                                                                                                                                                                        | 7  |
| DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....                                                                                                                                                                                                                                                                        | 9  |
| COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA.....                                                                                                                                                                                                                                                                    | 10 |
| 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. .... | 14 |
| ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....                                                                                                                                                                                                                                              | 15 |
| DIAGNOSI DE L'ENTITAT .....                                                                                                                                                                                                                                                                          | 16 |
| Enquesta a la direcció de l'entitat .....                                                                                                                                                                                                                                                            | 16 |
| Enquesta a la plantilla de l'entitat .....                                                                                                                                                                                                                                                           | 20 |
| Anàlisi de les respostes per millorar la inclusió i el respecte envers les persones del col·lectiu LGBTIQ+ .....                                                                                                                                                                                     | 35 |
| 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 .....                                                                                                                                                                                                                                                                          | 44 |
| INDICADORS DE NOVES OPORTUNITATS DE MILLORA.....                                                                                                                                                                                                                                                     | 48 |
| MARC NORMATIU.....                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 48 |
| GLOSSARI .....                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 50 |
| ANNEX 1. ACTA DE FINALITZACIÓ DEL PLA.....                                                                                                                                                                                                                                                           | 52 |
| ANNEX 2. PROTOCOL PER ABORDAR LES DISCRIMINACIONS LGBTIQ+ .....                                                                                                                                                                                                                                      | 53 |
| ANNEX 3. FULL DE RUTA DEL I PLA LGBTIQ+ DE LA FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI..                                                                                                                                                                                                                       | 90 |

## 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.

Respecte als plans d'igualtat, han d'incloure mesures concretes per promoure la igualtat real i efectiva, així com mecanismes per prevenir i abordar situacions de discriminació. Això implica que el pla de mesures estigui acompanyat per un protocol d'actuació davant de casos d'assetjament o discriminació, així com d'un programa de formació del personal de les entitats en matèria de diversitat i inclusió, i l'establiment de canals de denúncia segurs i confidencials. A més, és fonamental fomentar una cultura d'igualtat i respecte dins de les organitzacions, on es valori la diversitat com un actiu i es promogui la inclusió de totes les persones.

Cal destacar que, tot i que la llei només obliga les entitats amb més de 50 persones treballadores, moltes organitzacions decideixen elaborar aquest pla de manera voluntària. Aquesta decisió respon a diversos motius:

- **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.

Un exemple d'aquest compromís voluntari és la **Federació Catalana de l'Esplai**, que, tot i no estar legalment obligada, ha decidit implementar el Pla per la Igualtat Laboral LGBTIQ+ com a part del seu compromís amb la construcció d'un món més just i inclusiu. Aquesta iniciativa reflecteix la voluntat de ser referent en matèria de diversitat i igualtat, sobretot entre les entitats Federades, i d'alinejar les seves pràctiques amb els valors que promou en la seva acció social.

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

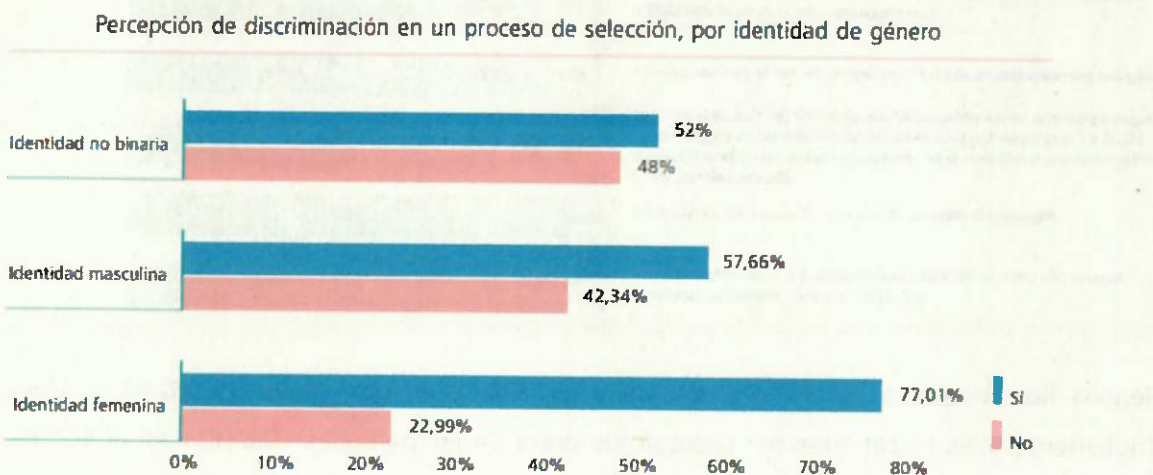
Tot i els avenços aconseguits en els darrers anys, la inclusió laboral plena i igualitària de les persones del col·lectiu LGBTIQ+ continua sent un repte pendent, amb desigualtats que encara persisteixen

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 **Famílias 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

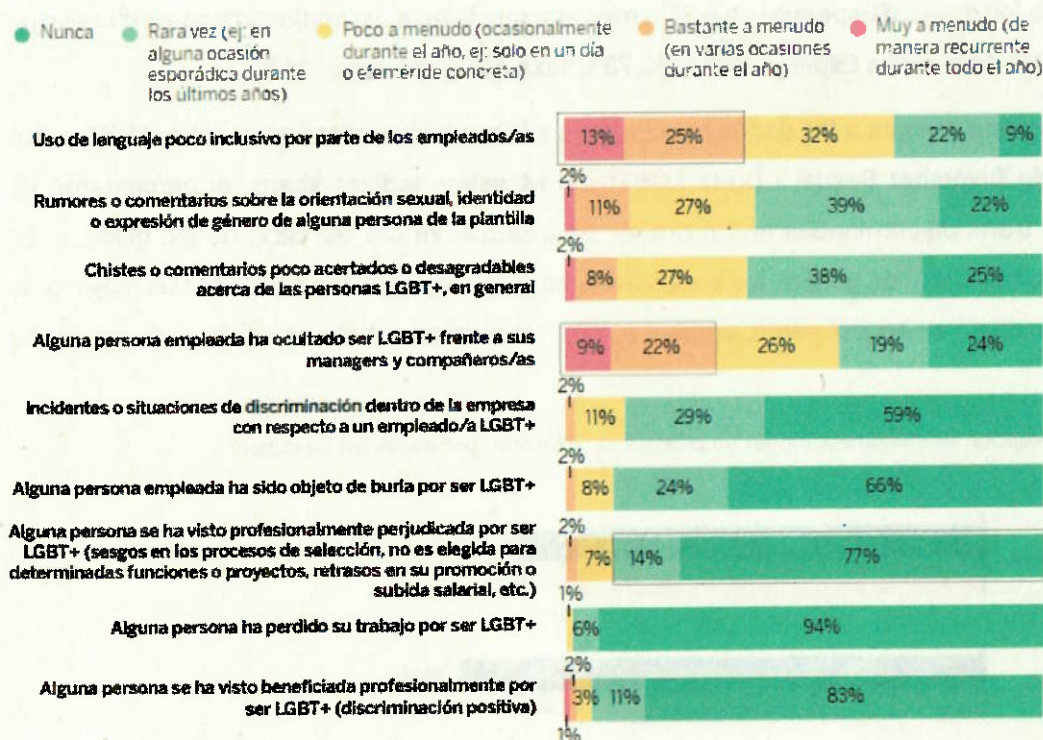
conjunt de les dones d'Espanya i un 6,39% més alta que la taxa del conjunt d'homes d'Espanya. (Taxa d'atur de dones a Espanya 2025: 13,73%, taxa d'atur d'homes: 11%).

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.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

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+.

Com s'ha comentat en apartats anteriors, la creació d'un pla de mesures ordenades respon tant a motius voluntaris com obligatoris, però els objectius generals de la implementació d'aquest pla de mesures són clars i fonamentals tal com s'exposen a continuació:

- 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, fins i tot en entitats de dimensions reduïdes, els beneficis són significatius. Un entorn de treball inclusiu i respectuós contribueix a augmentar la satisfacció i la motivació de les poques persones que formen la plantilla, generant relacions més sanes i cohesionades. A més, reforça la imatge de l'entitat davant persones usuàries, col·laboradores i administracions, mostrant un compromís real amb la diversitat i la igualtat. Tot i la mida reduïda, aquestes polítiques fan l'organització més atractiva per a futures candidatures i per a aliances estratègiques. També cal destacar que un ambient positiu i inclusiu pot incrementar la productivitat i la implicació, ja que les persones se senten valorades i respectades. Finalment, disposar de mesures per prevenir la discriminació i l'assetjament redueix possibles conflictes interns i reforça la convivència. Per

tant, la seva implantació no només beneficia les persones treballadores, sinó que també aporta avantatges per a l'entitat.

## FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI. QUI SOM?

La **Federació Catalana de l'Esplai** som una entitat sense afany de lucre viva, participativa i compromesa, que impulsa el reconeixement social i educatiu dels centres d'esplai i n'articula diferents dinàmiques territorials a través del treball en xarxa. Treballem perquè els infants, el jovent i les famílies esdevinguin ciutadans i ciutadanes compromeses amb un món millor. A la Federació, els esplais compartim recursos, intercanviem experiències i coordinem diferents actuacions de caràcter educatiu, social, territorial, d'acció política, etc. Aquesta acció conjunta permet dinamitzar la vida associativa de molts barris i contribueix a crear espais de participació i dinamització comunitària.

La nostra Federació va néixer l'any 1996 i està vinculada a **Fundesplai (Fundació Catalana de l'Esplai)**. Conjuntament amb la resta d'entitats de la Fundació, integra un projecte comú. Totes les entitats que integrem la Federació compartim uns valors que orienten la nostra acció educativa i social: **utopia, solidaritat, iniciativa i felicitat**.

La nostra Federació agrupa diferents models d'entitats d'educació en el lleure que desenvolupen la seva tasca educativa i social tot donant resposta a les necessitats dels infants i famílies de cada barri i població. **La diversitat ens caracteritza, ens enriqueix i aporta valor al que fem**. Aquesta visió és la que dona sentit també al **Pla LGBTIQ+**, ja que promoure la igualtat i el respecte per totes les persones és coherent amb la nostra missió de construir una societat més justa, inclusiva i solidària.

Tot i la diversitat de centres, els esplais que en formem part compartim els valors, els principis educatius i els següents principis irrenunciabls:

- Sense afany de lucre. Som centres d'esplai amb una opció no lucrativa de la nostra tasca.
- Implicació de persones i col·lectius en la tasca educativa i social dels centres d'esplai, generant voluntariat disposat a comprometre's.
- Doble enfocament d'educació integral i social, ja que en el lleure es barregen ambdues necessitats.
- Dimensió comunitària, procurant sempre que sigui possible la barreja d'infants de diferents escoles, inclusió de nois i noies amb necessitats educatives especials, procedències socials, econòmiques i culturals.

- Arrelament al territori. Afavorim el coneixement, l'estimació i la transformació de l'entorn social, cultural i natural.

### **Missió i valors de la Federació:**

La nostra missió és agrupar i donar suport als centres d'esplai de Catalunya que comparteixen els objectius i valors de Fundesplai per reforçar la seva tasca educativa i social.

Els valors de la nostra Federació són:

- **Utopia:** Volem avançar cap a un món més just, vers una societat inspirada en els valors de la pau i la democràcia.
- **Solidaritat:** Optem per la cultura de la cooperació, basada en la dignitat de les persones i el respecte a la diversitat i als drets humans.
- **Iniciativa:** Fomentem la participació i l'esforç col·lectiu per fer front als reptes amb creativitat i compromís.
- **Felicitat:** Cerquem una ètica basada en la confiança en la persona i en la recerca de la felicitat individual i col·lectiva.

Els principis educatius de la Federació:

- Educació integral.
- Educació per la pau.
- Educació per a la identitat cultural i la interculturalitat.
- Educació per al desenvolupament i la ciutadania global.
- Educació per a la participació i la democràcia.
- Educació ambiental.
- Educació per a la salut.
- Educació per a la inclusió i la igualtat d'oportunitats.

El Pla LGBTIQ+ és una expressió directa d'aquests valors i principis, ja que promou la igualtat, la inclusió i el respecte per la diversitat, contribuint a fer realitat la nostra utopia d'un món més just i solidari.

## DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

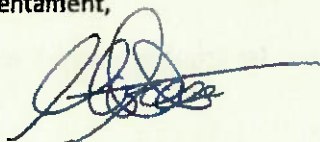
Benvolguts/es:

**Federació Catalana de l'Esplai** manifesta el seu ferm compromís amb la igualtat i el respecte envers les persones del col·lectiu LGBTQ+, tant en l'àmbit laboral com en la societat. Creiem que la diversitat és una riquesa que ens fa més justos i inclusius.

A través de les nostres entitats federades, treballem per impulsar un canvi social que garanteixi drets i oportunitats per a tothom. Eduquem infants i joves en valors de respecte, llibertat i convivència, perquè entenem que la transformació social comença amb l'educació en valors.

Reafirmem que la nostra tasca no és només una responsabilitat institucional, sinó també un compromís ètic amb la dignitat humana. Continuarem treballant per entorns lliures de discriminació i per una societat on totes les persones puguin viure amb orgull, dignitat, respecte i seguretat.

Atentament,



Mireia Garcia González  
Gerent de la Federació Catalana de l'Esplai

## COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA

### ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL I PLA PER LA IGUALTAT LGBTIQ+

**Data i lloc de la reunió:** 24 de novembre de 2025, a la seu central de la Federació Catalana de l'Esplai, a El Prat de Llobregat.

**Hora de convocatòria:** 15:30 hores

**Hora inicia:** 15:30h. **Hora Finalització:** 16:30h.

#### Assistents:

- **Per part de l'entitat:**
  - Mireia García González (Gerent)
- **Per la part social:**
  - Rosa Monserrat Folch (Coordinadora de projectes)

#### ORDRE DEL DIA:

1. Constitució de la Comissió negociadora del I Pla d'igualtat LGBTIQ+ de la Federació Catalana de l'Esplai.
2. Informació de les funcions i funcionament de la Comissió negociadora del I Pla d'igualtat LGBTIQ+ de la Federació Catalana de l'Esplai.
3. Inici del procés d'elaboració del I Pla d'igualtat LGBTIQ+ de la Federació Catalana de l'Esplai.

#### Acords:

S'acorda constituir formalment la nova Comissió negociadora de la Federació Catalana de l'Esplai (d'ara endavant la comissió), 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 LGBTIQ+ dins l'entitat.

La Comissió queda formada per una persona en representació de l'entitat i de la part social, essent formada de manera paritària i garantint la igualtat en la presa de decisions: cada part (representació de l'entitat i representació de les persones treballadores i voluntàries) disposarà del 50% del valor del vot en les deliberacions i acords que es prenguin en el marc de la Comissió.

La configuració de la Comissió respon a la voluntat de garantir una representació diversa i operativa, d'acord amb les necessitats actuals de l'organització i el compromís amb la participació activa de les persones treballadores i voluntàries.

### Composició de la comissió:

#### *Representació de l'entitat:*

- Mireia García González (Gerent)

#### *Representació part social:*

- Rosa Monserrat Folch (Coordinadora de projectes)

### Funcions de la Comissió:

- **Elaboració del Pla per la Igualtat LGBTIQ+:** La comissió es compromet a definir i redactar les mesures necessàries per garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ dins l'entitat.

### Funcionament de la Comissió:

- **Reunions:** La comissió es reunirà de manera ordinària, fins a la finalització de la redacció del pla, en dos ocasions més, les quals es realitzaran en el mes de desembre. I de manera extraordinària quan sigui necessari amb un mínim de 48 hores d'antelació, excepte en casos d'urgència justificada, on es podrà convocar amb un termini més curt.

Les reunions seran convocades per la representació de l'entitat, i es realitzarà de manera presencial, a les oficines de la seu al Prat de Llobregat.

- **Acords:** Les decisions es prendran per consens.
- **Funcions:** La comissió tindrà les funcions de desenvolupar, implementar i fer el seguiment del Pla d'Igualtat de l'entitat, així com proposar mesures per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes dins de l'entitat.
- **Actes:** Es redactarà una acta de cada reunió, que serà aprovada en la següent reunió ordinària i signada per totes les persones membres presents.

Als actes haurà de constar com a mínim la data, les persones assistents, els temes tractats i els acords presos. I en cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

#### **Procediment per a Reunions Extraordinàries:**

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

- **Reunions:** 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.
- **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.

Un cop finalitzat el I pla d'igualtat LGBTIQ+, aquesta comissió es convertirà, si no hi ha veus en contra, en la comissió d'implantació i seguiment del I Pla de la Federació Catalana de l'Esplai, i tindrà la mateixa vigència que el Pla d'igualtat pel qual va ser creada

S'acorda iniciar la redacció del I pla d'igualtat LGBTIQ+ de la Federació Catalana de l'Esplai amb la preparació de dues enquestes com a eina d'autodiagnosi de la situació actual de l'entitat:

- Una enquesta dirigida a l'equip directiu, que serà completada per la Direcció de l'entitat.
- Una enquesta anònima adreçada a totes les persones treballadores de l'entitat.

Aquestes enquestes es dissenyaran i es duran a terme amb l'assessorament de l'**Àrea d'igualtat i Diversitat de Suport Tercer Sector (Fundesplai)**.

El període previst per a la realització de les enquestes és el mes de novembre de 2025.

S'estableix que la Comissió es tornarà a reunir durant el mes desembre de 2025 per revisar els resultats de l'anàlisi de les respostes a ambdues enquestes. A partir d'aquesta anàlisi, es treballarà en la definició dels objectius específics del I Pla d'Igualtat LGBTIQ+ i en la concreció de mesures a implementar durant els quatre anys de vigència del pla.

I perquè així consti signen la present a El Prat de Llobregat, 24 de novembre de 2025.

**En representació de l'entitat**

**En representació de les persones  
treballadores**

**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 2025 a desembre de 2029.

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 Federació Catalana de l'Esplai 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.

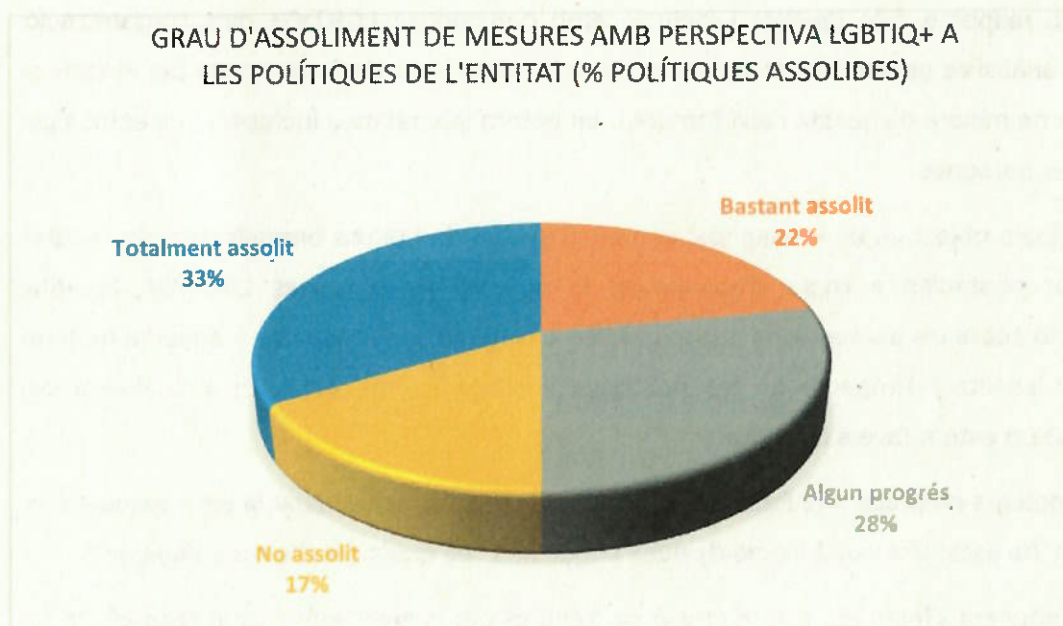
### Enquesta a la direcció de l'entitat

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.

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

- Totalment assolit: 33% (color blau)
- Bastant assolit: 22% (color taronja)

- Algun progrés: 28% (color gris)
- No assolit: 17% (color groc)



El gràfic mostra la fotografia del grau d'assoliment de les mesures, revelant un resultat mixt amb avenços significatius i zones que requereixen més atenció.

D'una banda, i sense aprofundir en els aspectes tractats a cada resposta, s'observa que un terç de les polítiques (33%) j s'han assolit completament, cosa que indica compromís real i una implementació efectiva en una part important de les mesures. Si a això hi sumem el 22% que està bastant assolit, podem dir que més de la meitat (55%) de les polítiques tenen un grau alt d'integració de la perspectiva LGBTIQ+. Això és un punt fort que reflecteix una base sòlida sobre la qual continuar treballant.

Les preguntes efectuades a la direcció de la Federació, i les respostes obtingudes, han estat les següents:

1. 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 LGBTIQ+. (BASTANT ASSOLIT)
2. A l'entitat hi ha algun comitè/comissió o grup de treball dedicat a treballar per la igualtat i la inclusió LGBTIQ+ dins de l'àmbit laboral. (ALGUN PROGÉS)
3. 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 LGBTIQ+. (ALGUN PROGÉS)

4. La direcció de l'entitat ha fet una declaració pública en la qual expressa el seu compromís amb les persones del col·lectiu LGBTIQ+. Aquesta declaració també subratlla el compromís de l'entitat amb la inclusió igualitària i els drets laborals de les persones LGBTIQ+. (NO ASSOLIT)
5. 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. (TOTALMENT ASSOLIT)
6. La documentació interna de l'entitat i els estatuts tenen en compte aspectes relacionats amb la diversitat LGBTIQ+. (NO ASSOLIT)
7. L'entitat té un protocol establert per actuar en cas que es produeixin una situació de discriminació dirigida a persones LGBTIQ+. Aquest protocol també inclou procediments per determinar i avaluar aquesta situació negativa. (ALGUN PROGRÉS)
8. L'entitat té definides vies d'actuació i mesures cautelars en cas de detecció i/o denuncia interna per discriminació a persones LGBTIQ+. (NO ASSOLIT)
9. 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. (TOTALMENT ASSOLIT)
10. L'entitat disposa d'un procediment per garantir la igualtat de les persones LGBTIQ+ als processos de contractació i promoció interna. (ALGUN PROGRÉS)
11. 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+. (BASTANT ASSOLIT)
12. La comissió negociadora del Pla LGBTIQ+ de l'entitat disposa de formació i ha participat en sessions de sensibilització en matèria de diversitat LGBTIQ+. (BASTANT ASSOLIT)
13. L'entitat contempla incloure dintre del seu programa formatiu, mòduls específics sobre sensibilització i formació en matèria de diversitat LGBTIQ+. (BASTANT ASSOLIT)
14. 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. (TOTALMENT ASSOLIT)

15. L'entitat disposa i fa ús d'un manual de llenguatge inclusiu, a les seves comunicacions internes i externes. (TOTALMENT ASSOLIT)
16. 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. (TOTALMENT ASSOLIT)
17. Als documents de l'entitat com normativa interna, protocols, infografies, manuals d'acollida, memòries anuals, ofertes de feina, formulari d'inscripcions, xarxes socials, correus a famílies, etc. es fa ús de llenguatge inclusiu. (TOTALMENT ASSOLIT)
18. L'entitat disposa d'un manual o política per acompanyar a les persones trans. (ALGUN PROGRÉS)

Les 18 preguntes reflecteixen diferents dimensions de la inclusió LGBTIQ+ dins l'entitat: compromís institucional, protocols, formació, comunicació, llenguatge inclusiu i polítiques de gestió. El resultat mostra una situació amb punts forts consolidats, però també àrees crítiques que requereixen acció immediata. A continuació s'analitzen les respostes donades agrupades per grau d'assoliment.

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

Hi ha sis aspectes que l'entitat ha implementat de manera completa com que les relacions internes es donen amb caràcter igualitari, existeix un pla d'igualtat que contempla explícitament la diversitat LGBTIQ+, es garanteix l'equitat salarial, s'utilitza un manual de llenguatge inclusiu, les imatges corporatives reflecteixen diversitat i els documents interns també fan ús de llenguatge inclusiu.

S'ha de tenir en compte que l'entitat indica disposar d'un pla d'igualtat que contempla explícitament la diversitat LGBTIQ+, però realment, aquesta grau d'assoliment serà real quan el present document sigui dipositat a l'Autoritat Laboral, ja que l'entitat no disposa de cap altre pla anterior.

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

Quatre preguntes mostren un grau alt d'assoliment però encara amb marge de millora: el compromís escrit amb els drets humans i concretament amb els drets de les persones LGBTIQ+, la formació i sensibilització en diversitat LGBTIQ+ a la plantilla i a la comissió

negociadora i la inclusió de mòduls formatius específics sobre diversitat en el seu pla formatiu.

Aquestes respostes indiquen que la formació i sensibilització són una prioritat.

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

Cinc aspectes analitzats estan en fase inicial, concretament l'existència d'un comitè o grup de treball per aconseguir la igualtat per les persones LGBTIQ+, comunicacions internes sobre el compromís amb la diversitat, protocols contra la LGBTI-fòbia i per garantir la igualtat en els processos de contractació i promoció interna, així com una política per acompanyar persones trans.

Polítiques **no assolides** a l'entitat:

Finalment, tres preguntes evidencien absències significatives: declaració pública de la direcció, inclusió de la diversitat LGBTIQ+ en estatuts i documentació interna i vies d'actuació davant denúncies.

Aquestes mancances són crítiques perquè afecten la visibilitat externa del compromís i la protecció efectiva davant situacions de discriminació.

**En conclusió**, es pot dir que la Federació ha avançar molt en àmbits formals (plans, llenguatge inclusiu, equitat salarial), però encara té punts febles en protocols o visibilitat pública. Sense aquests elements, el compromís pot percebre's com a parcial. Les àrees amb "algun progrés" i "no assolit" seran prioritàries a l'hora de decidir els objectius i mesures a implementar durant els quatre anys de vigència del present 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 novembre de 2025, 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 ha estat possible, ja que la plantilla actual de la Federació és de 3 persones i 2 han donat resposta al

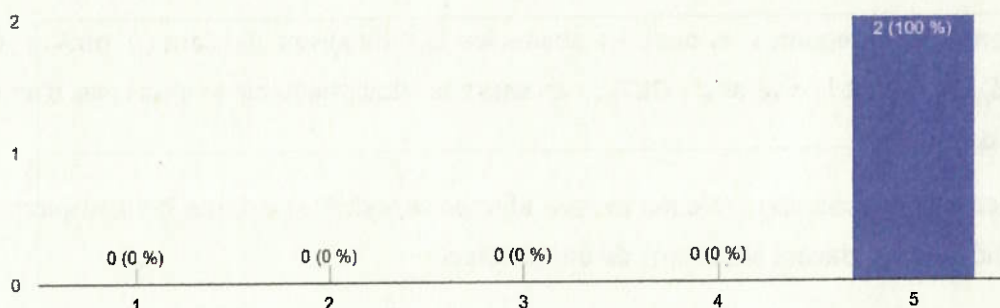
qüestionari, aconseguint el 66,67% de participació que ens permet fer una primera aproximació útil sobre la percepció interna en matèria de diversitat LGBTIQ+.

Sobre la modalitat de les qüestions, vint-i-quatre eren amb respostes tancades, que van en escala de l'1 al 5, on l'1 significa "Totalment en desacord" i el 5 "Totalment d'acord", i una qüestió oberta on es qüestió 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 LGBTIQ+ i ho demostra obertament.

2 respuestas

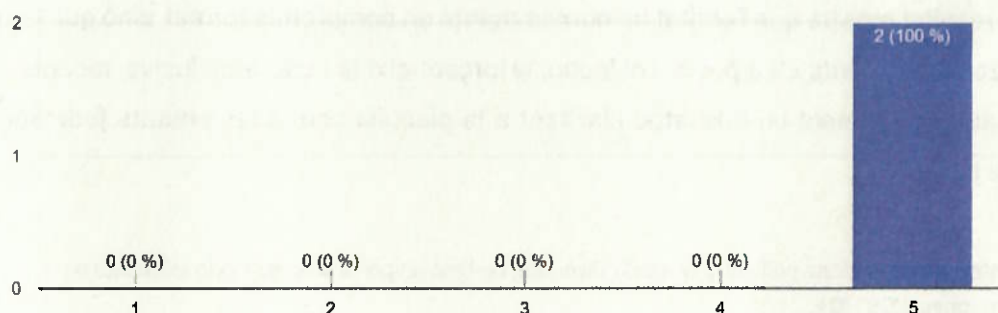


Aquest primer gràfic mostra una afirmació molt rellevant i molt positiva per la Federació, ja que les dues respostes recollides coincideixen en puntuar amb un 5 (Totalment d'acord), és a dir, un 100% de les persones enquestades perceben un compromís clar i visible per part de la direcció.

Tot i que la mostra és reduïda (només dues respostes), el resultat apunta a una percepció molt favorable que cal mantenir i consolidar. El repte, a partir d'aquí, és assegurar que aquest compromís no es limiti a declaracions, sinó que es tradueixi en accions concretes, protocols efectius i una cultura inclusiva en tots els nivells de l'entitat per tal de reforça la confiança interna, donar legitimitat a les polítiques inclusives i enviar un missatge clar a tota la plantilla sobre els valors de l'organització.

2. La imatge pública de l'entitat demostra que està compromesa amb el col·lectiu LGBTIQ+.

2 respuestas



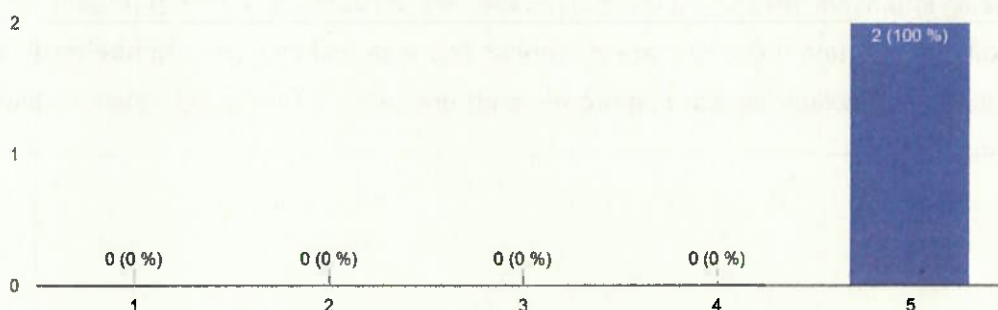
Aquest segon gràfic fa referència a la percepció sobre la imatge pública de l'entitat i el seu compromís amb el col·lectiu LGBTIQ+. Les dues respostes coincideixen en puntuar amb un 5 (Totalment d'acord), fet que indica una valoració plenament positiva i sense discrepàncies.

Es important valorar que quan la imatge corporativa reflecteix aquest compromís, no només reforça la coherència interna, sinó que també projecta confiança cap a la societat i cap a les persones del col·lectiu. És un element que contribueix a la reputació de l'entitat i que pot generar un efecte multiplicador en la captació de talent i en la relació amb les entitats federades.

La Federació ha sabut integrar la perspectiva LGBTIQ+ en la seva identitat pública. El repte, a partir d'aquí, és mantenir aquesta coherència en el temps i assegurar que la imatge externa vagi sempre acompanyada d'accions reals i tangibles dins l'organització.

3. L'entitat celebra públicament i reconeix dies importats per la comunitat LGTBIQ+, com per exemple el 28 de juny, dia internacional de l'orgull LGBTIQ+ .

2 respuestas

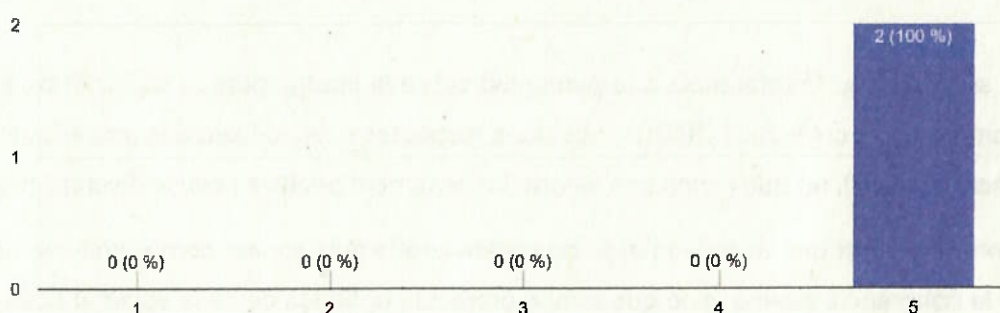


Les respostes obtingudes en aquesta pregunta coincideixen en el valor màxim (Totalment d'acord). De nou s'observa una percepció molt positiva i sense divergències.

Aquest resultat mostra que l'entitat no només manté un compromís formal, sinó que també el visibilitza en moments clau per al col·lectiu, reforçant així la cultura inclusiva, reconeixent la diversitat i transmetent un missatge clar tant a la plantilla com a les entitats federades i la resta de la societat.

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

2 respuestas

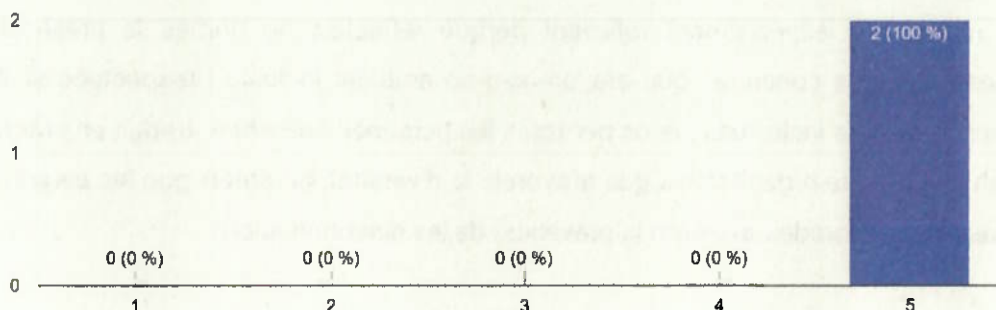


Aquest quart gràfic indica que les dues persones enquestades consideren, amb un 5 (Totalment d'acord), que l'entitat disposa d'una política d'inclusió i diversitat per garantir la igualtat real amb les persones LGBTQ+. Aquesta percepció és molt positiva, però cal matisar un aspecte important: en el moment de formular la pregunta, l'entitat encara no disposava d'aquest pla o política, ja que estava treballant per elaborar-lo.

Aquest detall és rellevant perquè mostra una diferència entre la percepció i la realitat. La valoració màxima pot respondre a la confiança en el compromís institucional i en les accions que s'estan impulsant, més que a l'existència efectiva del document. Això reforça la idea que la plantilla percep una voluntat clara d'avançar cap a la inclusió, però també evidencia la necessitat de consolidar aquest compromís amb una política formal, operativa i accessible per a tothom.

5. Conec la política per aconseguir la igualtat real de les persones LGBTIQ+ a l'entitat, o en cas de falta de política per part de l'entitat, conec les a...que aquesta efectua per aconseguir aquesta igualtat.

2 respuestas

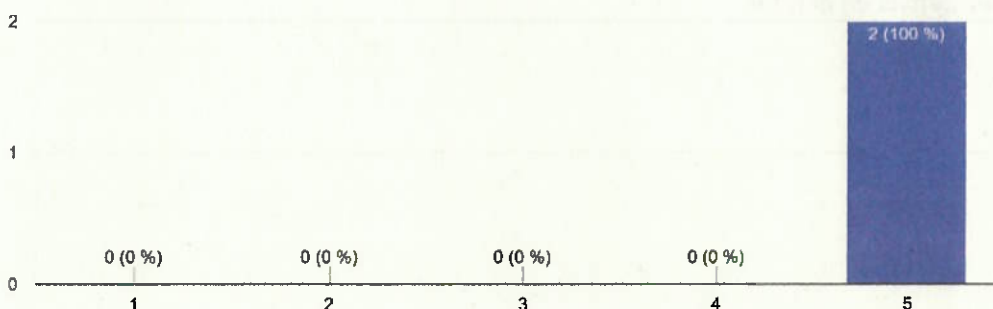


Aquest cinquè gràfic fa referència al coneixement que té la plantilla sobre la política per aconseguir la igualtat real de les persones LGBTIQ+ dins l'entitat, o, en cas que aquesta política no existeixi, sobre les accions que es duen a terme amb aquest objectiu. Les dues respostes coincideixen en el valor més alt, 5 (Totalment d'acord), fet que indica que les persones enquestades perceben amb claredat quines són les mesures o línies d'actuació que l'organització impulsa per garantir la igualtat.

Aquest resultat és interessant perquè, com hem comentat anteriorment, en el moment de formular la pregunta l'entitat encara no disposava d'una política formal d'inclusió, ja que estava en procés d'elaboració. Això significa que la valoració positiva es basa en el coneixement de les accions concretes que s'estan implementant, més que en un document normatiu. Aquesta percepció reforça la idea que la comunicació interna sobre les iniciatives és efectiva i que la plantilla confia en el compromís institucional.

6. L'entitat promou un ambient inclusiu i respectuós per les persones LGBTIQ+.

2 respuestas

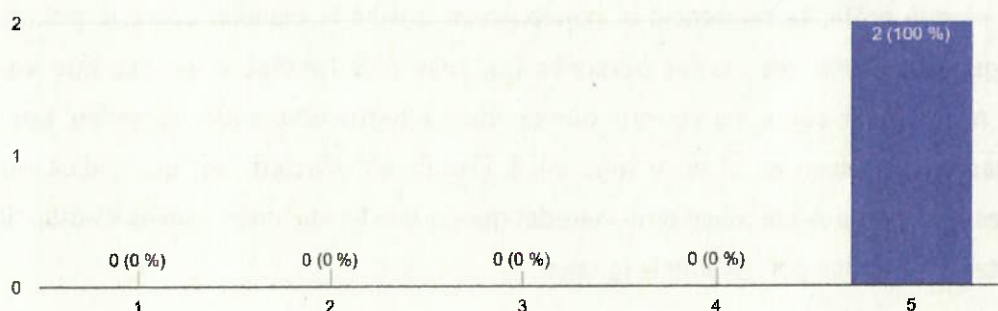


Tal com s'observa al gràfic, l'entitat promou un ambient inclusiu i respectuós per a les persones LGBTIQ+, ja que les dues respostes coincideixen en el valor més alt, 5 (Totalment d'acord).

Aquest resultat és especialment rellevant perquè reflecteix no només la presència de polítiques o accions concretes que afavoreixen un ambient inclusiu i respectuós sinó uns valors institucionals inclusius i justos per totes les persones que s'han traduït en pràctiques reals i en una cultura organitzativa que afavoreix la diversitat, garanteix que les persones se sentin segures i valorades, així com la prevenció de les discriminacions.

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

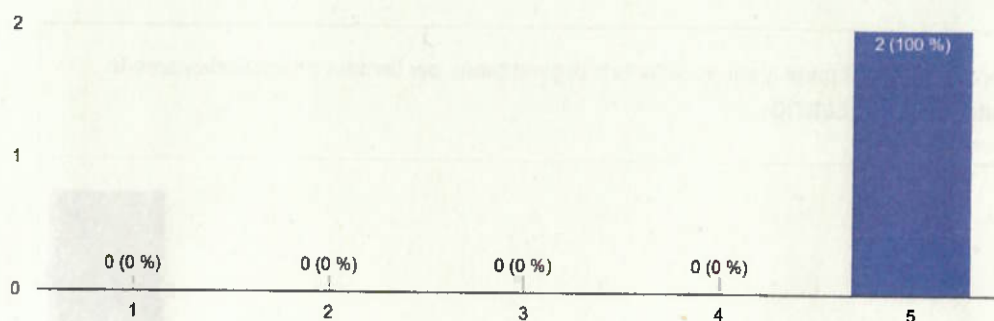
2 respuestas



Aquest setè gràfic fa referència a la percepció sobre si, en els últims anys, hi ha hagut un canvi positiu en la cultura de l'entitat pel que fa a la inclusió de les persones LGBTIQ+. Les dues respostes coincideixen en el valor més alt, 5 (Totalment d'acord), cosa que indica una percepció clara i compartida que l'organització ha evolucionat en aquest sentit. Però, tot i la unanimitat en la resposta, és important que aquesta evolució es consolidi amb accions continuades que garanteixin la cultura inclusiva i diversa en relació amb l'actualitat i els possibles canvis en el futur.

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

2 respuestas

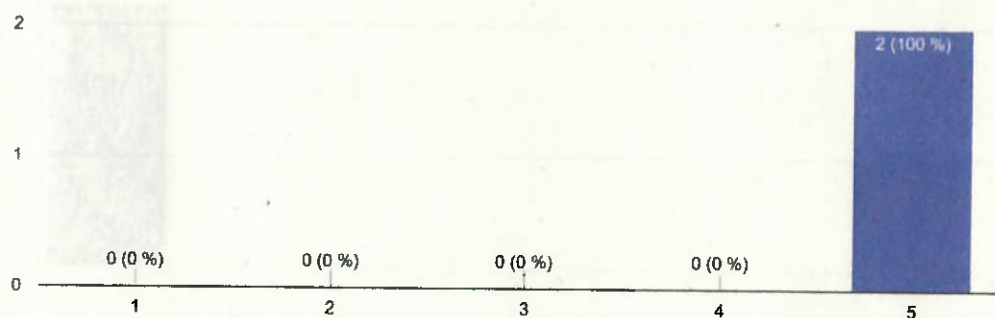


Quan a formació o sessions de sensibilització rebudes per la plantilla, de nou les dues respostes coincideixen en el valor més alt (totalment assolit), fet que s'ha de valorar molt positivament ja que la informació, formació i sensibilització en aquesta matèria són eines molt potents per transformar la cultura i la societat, així com per prevenir actituds discriminatòries.

Tot i el resultat positiu, l'entitat ha de ser conscient que les accions formatives i de sensibilització s'han de consolidar com accions continuades al llarg del temps, tant per la plantilla actual com per noves incorporacions per tal de mantenir sempre un entorn més segur i respectuós per a totes les persones independentment de la seva orientació sexual, característiques sexuals, identitat o expressió de gènere.

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

2 respuestas

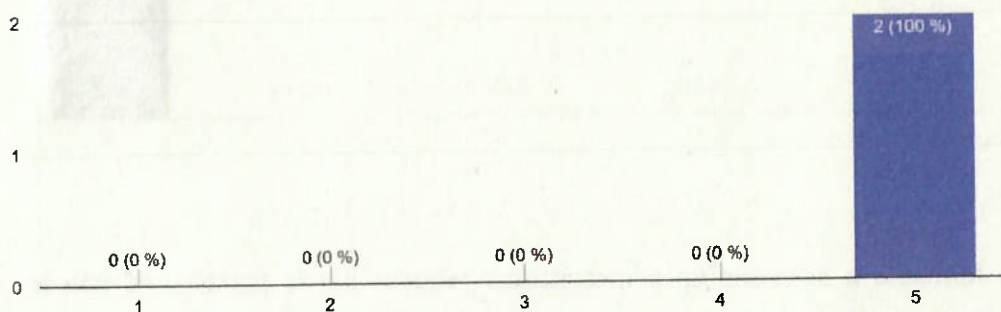


Tot i que anteriorment s'ha valorat positivament la formació rebuda sobre diversitat LGBTIQ+, les respostes obtingudes posen de manifest que existeix una demanda per continuar aprenent

i actualitzant coneixements. Això demostra que la sensibilització no es percep com una acció puntual, sinó com un procés continu que ha d'evolucionar amb les necessitats i els reptes actuals.

10. Sento comoditat participant en activitats organitzades per l'entitat relacionades amb la diversitat i inclusió LGBTIQ+.

2 respuestas

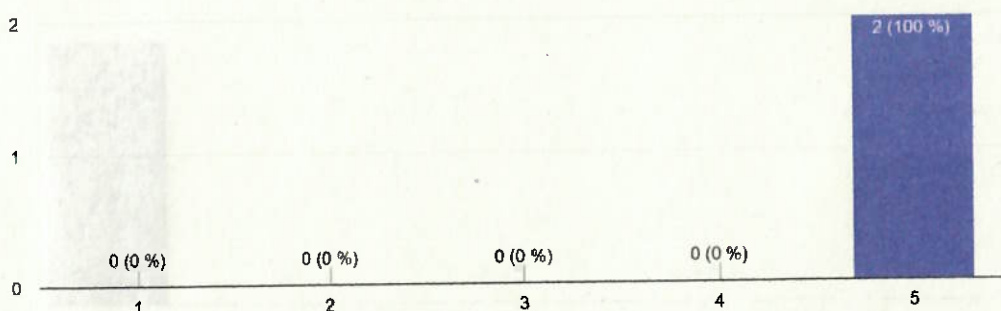


Aquest desè gràfic fa referència a la comoditat que sent la plantilla en participar en activitats organitzades per l'entitat relacionades amb la diversitat i la inclusió LGBTIQ+, i de nou, les respostes obtingudes manifesten estar totalment d'acord amb l'afirmació, indicador clar de l'existència d'una cultura inclusiva consolidada.

Aquesta predisposició és una oportunitat per continuar impulsant accions participatives que reforcin el compromís col·lectiu amb la igualtat.

11. Puc parlar obertament a l'entitat sobre diversitat LGBTIQ+.

2 respuestas

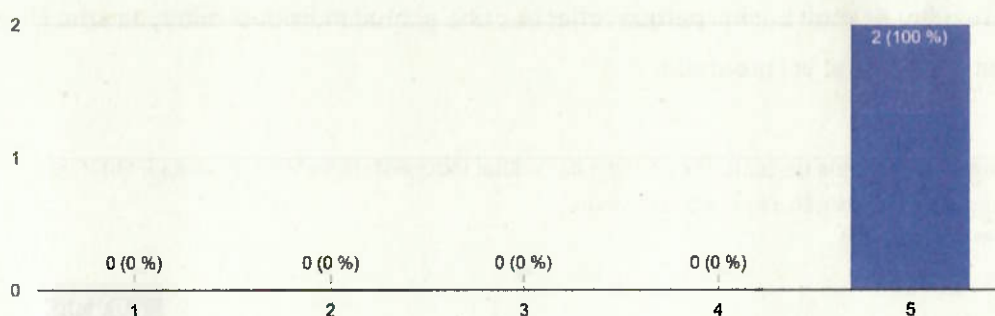


En aquesta ocasió es tracta la possibilitat de parlar obertament o no a l'entitat sobre diversitat LGBTIQ+, com indicador clau per valorar la consolidació d'una cultura inclusiva dintre de l'entitat, i les dues respostes obtingudes tornen a donar el valor més alt, afirmant estar

totalment d'acord. Per tant, es pot afirmar que hi ha confiança, respecte i absència de barreres socials o institucionals que puguin generar silenci o invisibilitat.

12. 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.

2 respuestas



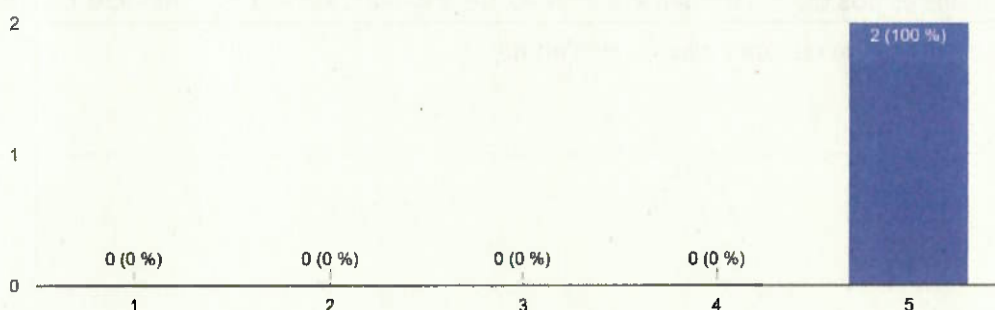
Altre dels aspectes valorats ha estat la seguretat per expressar la pròpia identitat de gènere o orientació sexuals dins l'entitat, sense sentir discriminació ni rebuig.

El resultat obtingut a la pregunta formulada és especialment rellevant perquè és un dels indicadors més importants d'una cultura organitzativa inclusiva real.

Com es pot observar al gràfic, les respostes coincideixen i donen el valor més alt, indicant estar totalment d'acord amb el fet de que es pot parlar obertament a l'entitat sense sentiment de rebuig o inseguretat. Per tant, a l'entitat s'ha aconseguit generar un entorn de confiança i respecte.

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

2 respuestas

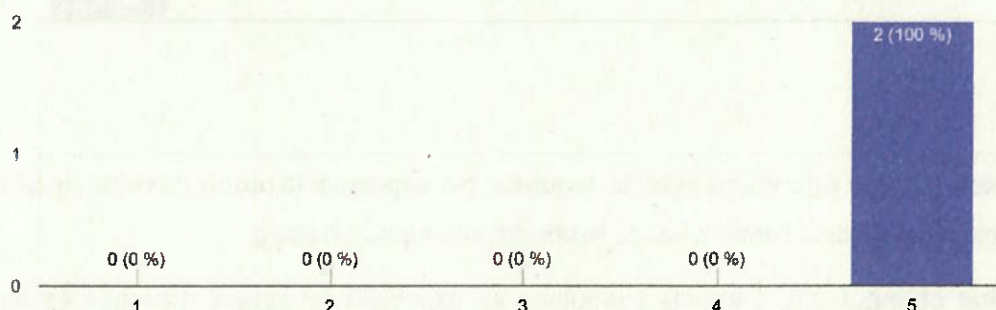


Aquest tretzè gràfic fa referència a la percepció personal sobre el respecte i l'obertura cap a totes les identitats de gènere, expressions i orientacions sexuals dins l'entitat. Les dues respostes coincideixen en el valor més alt (Totalment d'acord), cosa que indica que les persones enquestades es consideren obertes i respectuoses, i que no trobarien cap inconvenient en la diversitat entre les persones que formen part de l'organització.

Aquest resultat és molt positiu perquè reflecteix una actitud individual alineada amb els valors inclusius que l'entitat vol promoure.

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

2 respuestas

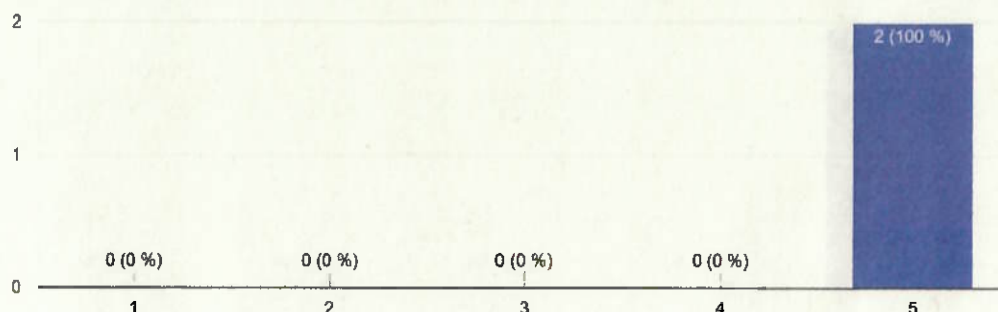


En concordança amb la consulta anterior, tornem a observar la disposició personal de cada una de les persones que han donat resposta a l'enquesta per respectar els drets de totes les persones, independentment de la seva identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual, ja que les respostes obtingudes tornen a afirmar amb el valor més alt, indicant estar totalment d'acord amb l'afirmació plantejada.

Aquest resultat és molt positiu perquè confirma que, a nivell individual, les persones enquestades es posicionen fermament en favor de la igualtat i la no discriminació, consolidant d'aquesta manera la cultura inclusiva de l'entitat.

15. 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.

2 respuestas

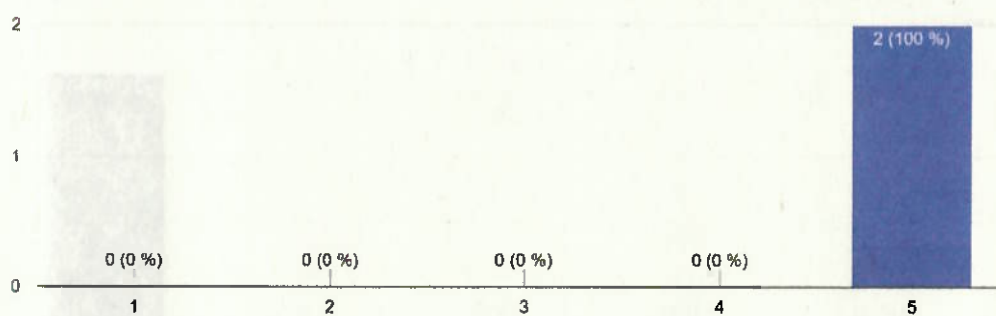


Segons les respostes obtingudes en aquest apartat, l'entitat fomenta la igualtat d'oportunitats per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, ja que les dues respostes obtingudes donen la valoració més alta a l'afirmació plantejada (totalment d'acord).

Aquest resultat denota que a l'entitat la igualtat d'oportunitats és un dels pilars fonamentals per garantir entorns laborals justos i inclusius, reforçant la confiança interna i contribuint a la cohesió del grup.

16. 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.

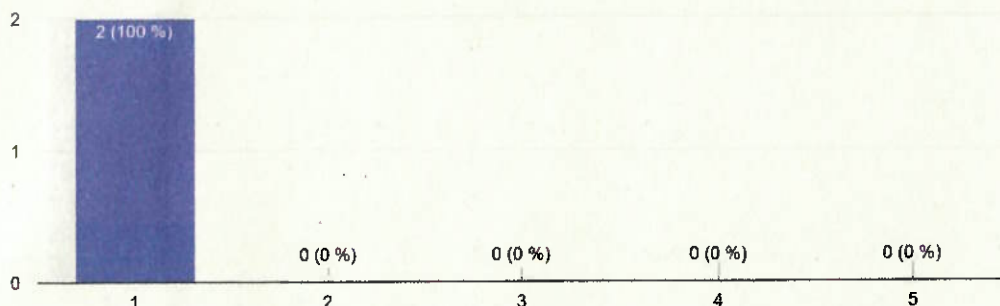
2 respuestas



Aquest setzè gràfic fa referència a si les persones se senten respectades i valorades en el seu lloc de treball, independentment de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. Les respostes donades a l'afirmació plantejada tornen a coincidir el valor més alt (totalment d'acord).

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

2 respuestas

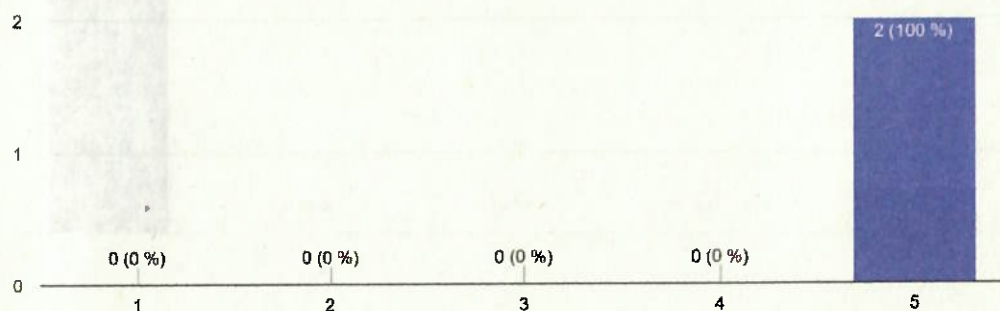


En aquesta ocasió les dos respostes obtingudes donen el valor més baix a l'afirmació plantejada ja que a cap de les dos persones de l'entitat se li va demanar junt amb el seu CV, una fotografia, edat o sexe/gènere.

Aquest resultat és molt positiu perquè mostra que l'entitat aplica pràctiques de contractació alineades amb els principis d'igualtat i no discriminació, tot i no disposar d'una política de contractació definida amb la que prevenir biaixos inconscients als processos de selecció i garantir que les decisions es prenguin en funció de les competències i l'experiència professional.

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

2 respuestas

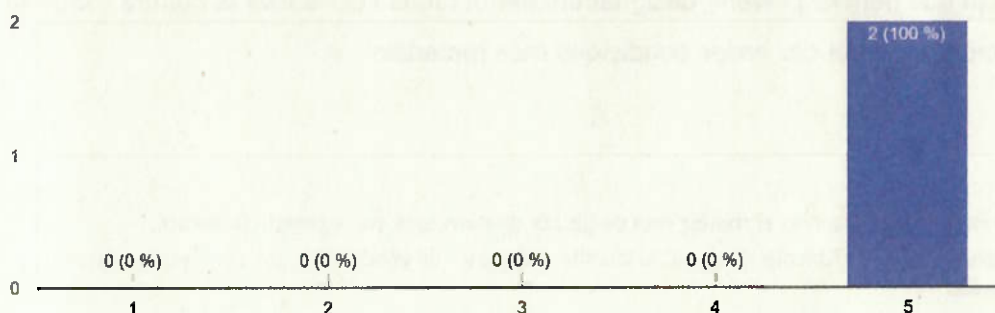


Les respostes donades per la plantilla de la Federació posicionen a l'entitat en la valoració més positiva, ja que han indicat estar totalment d'acord amb l'afirmació plantejada.

Aquest resultat confirma que la plantilla percep els processos de selecció i promoció com a justos i basats en criteris objectius, sense biaixos vinculats a la diversitat, com indicador clau d'una cultura inclusiva que no només es reflecteix en el discurs, sinó també en les pràctiques de gestió del talent.

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

2 respuestas

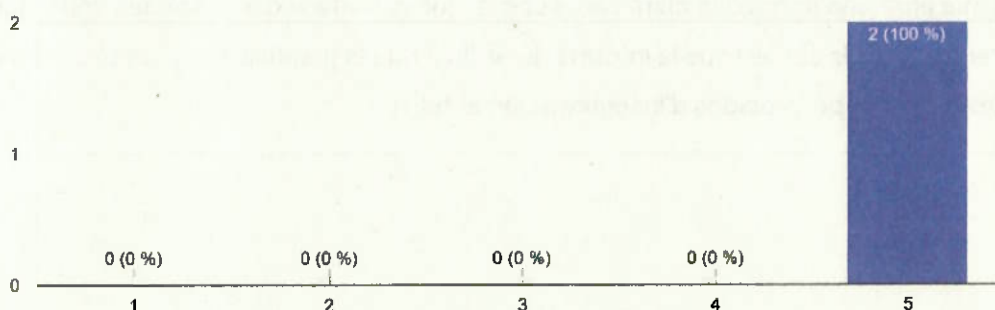


Aquest gràfic fa referència a si a l'entitat es fa ús de llenguatge inclusiu a les seves comunicacions internes i externes. Les respostes obtingudes donen el valor més alt (totalment d'acord), fet que indica una percepció positiva.

Aquest aspecte és fonamental per consolidar una cultura igualitària per a totes les persones, ja que el llenguatge inclusiu és fonamental per transmetre respecte i reconeixement de la diversitat. Per tant, cal que la Federació mantingui aquesta política amb una revisió contant, ja que el llenguatge evoluciona i cal adaptar-lo a noves formes d'expressió inclusiva.

20. 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.

2 respuestas

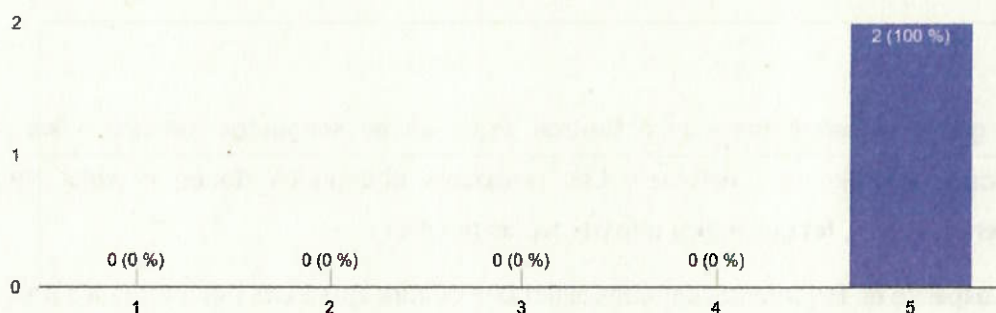


Respecte a si l'entitat garanteix l'equitat salarial independentment de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals en llocs d'igual valor, la plantilla afirma l'existència d'aquesta igualtat total, ja que les respostes donades a l'afirmació plantejada coincideixen en el valor més alt (totalment d'acord).

La igualtat salarial és un dels indicadors més tangibles de la no discriminació i de la coherència amb els valors d'igualtat. Per tant, aquest resultat és especialment rellevant per l'entitat ja que permet prevenir desigualtats estructurals i consolida la cultura inclusiva de la Federació, en aquest cas en les condicions més materials.

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

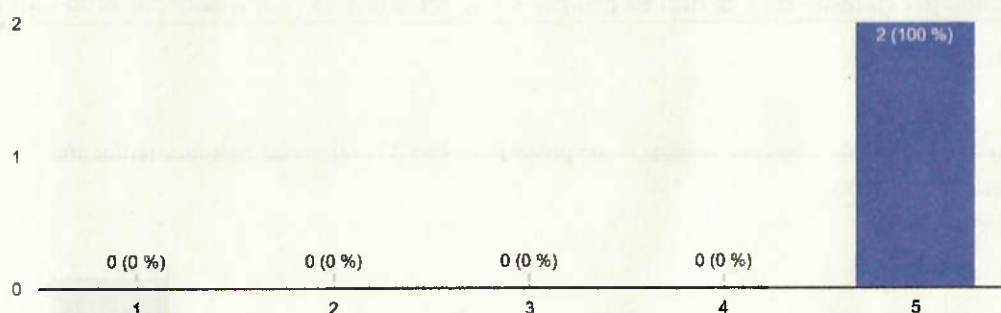
2 respuestas



Segons les respostes donades a l'afirmació envers si l'entitat garanteix el mateix dret a gaudir de permisos, com els familiars, independentment de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, la plantilla percep aquesta afirmació com a certa. Però, tot i la unanimitat observada en el gràfic, és important mantenir aquest compromís amb una normativa clara i accessible, que garanteixi que aquestes condicions es respecten en tots els casos i que la informació arribi a tota la plantilla. Això contribuirà a evitar possibles dubtes o percepcions d'inseguretat en el futur.

22. L'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar discriminacions a persones LGBTIQ+.

2 respuestas

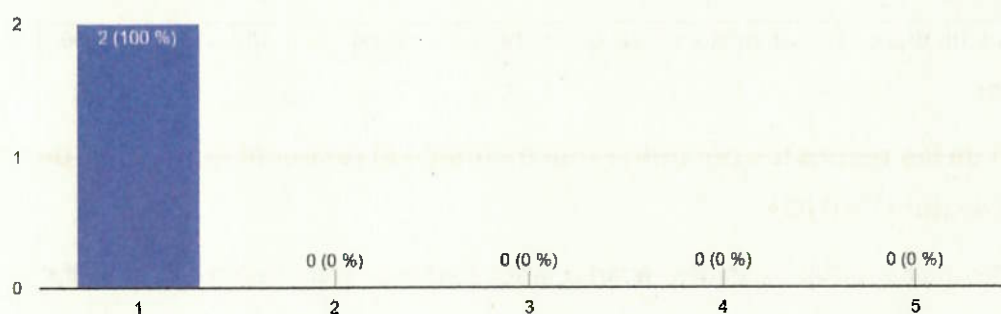


Respecte a si l'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar discriminacions a persones LGBTIQ+. Les dues respostes coincideixen en el valor més alt (Totalment d'acord), cosa que indica una percepció molt positiva i compartida sobre aquest aspecte.

Aquest resultat és molt rellevant perquè disposar d'un protocol específic és una garantia de protecció real davant situacions de discriminació. No es tracta només d'una declaració d'intencions, sinó d'un instrument operatiu que defineix com actuar, quins passos seguir i quins mecanismes utilitzar per donar resposta ràpida i efectiva.

23. He presenciat o experimentat algun tipus de discriminació LGBTIQ+ a l'entitat.

2 respuestas

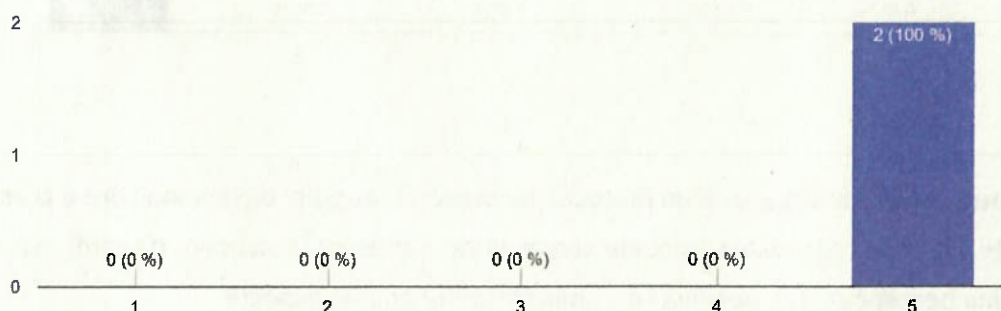


Respecte a si alguna persona ha presenciat o experimentat algun tipus de discriminació LGBTIQ+ dins l'entitat. Les dues respostes coincideixen en el valor més baix (Totalment en desacord), cosa que indica que cap de les persones enquestades ha viscut ni observat situacions discriminatòries. Per tant, la plantilla percep un l'entorn laboral segur i respectuós amb la diversitat.

Tot i això, és important no relaxar les mesures preventives: la inexistència de casos no implica que el risc sigui nul. Cal mantenir protocols actius, formació continuada i canals de denúncia accessibles per garantir que, si mai es produeix una situació, es pugui abordar amb rapidesa i eficàcia.

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

2 respuestas



Continuant amb les actuacions previstes a l'entitat en cas de LGBTI-fòbia, la plantilla afirma ser coneixedora de quines vies d'actuació hi ha establertes a la Federació en cas de presenciar o experimentar una discriminació LGBTIQ+.

És important que les persones de l'entitat tinguin aquesta informació ja que el coneixement dels protocols i canals d'actuació són essencials per garantir una protecció efectiva. No n'hi ha prou amb disposar d'un protocol, cal que la plantilla sàpiga com utilitzar-lo i se senti segura per fer-ho.

### **Anàlisi de les respostes per millorar la inclusió i el respecte envers les persones del col·lectiu LGBTIQ+**

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 LGBTIQ+. Tot i que es considera que l'entitat ja és molt respectuosa i inclusiva amb les persones del col·lectiu LGBTIQ+, i que actua amb una actitud d'aprenentatge continu, s'indica entre les respostes la necessitat de més formació envers el tema. Aquesta aportació reforça una idea que ja hem vist en altres anàlisis: la formació és percebuda com una eina clau per consolidar la inclusió i prevenir discriminacions.

No només es tracta d'informar, sinó de generar consciència i competències per actuar amb respecte i equitat en totes les situacions.

Aquestes dues perspectives són complementàries: una posa en valor el que ja s'ha fet i la cultura inclusiva existent, mentre que l'altra apunta a la necessitat de continuar invertint en formació com a estratègia prioritària. Això confirma que, tot i els resultats molt positius en les respostes tancades, la plantilla veu la inclusió com un procés dinàmic que requereix constància i evolució.

## 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 Federació Catalana de l'Esplai. 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 LGBTIQ+, 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+. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                              |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>MESURA O1_M1</b><br><br>Difusió Declaració Institucional.                    | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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. .                                                                                  |                                                              |                     |
|                                                                                 | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>RESPONSABLES</b>                                          | <b>RECURSOS</b>     |
|                                                                                 | Desembre 2025-<br>Gener 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | La Direcció de l'entitat i la Comissió de seguiment LGBTIQ+. | Sense cost directe  |
| <b>MESURA O1_M2</b><br><br>Difusió del I Pla d'igualtat LGBTIQ+.                | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicació del pla a la web.</li> <li>• Incorporació del pla al dossier de benvinguda per a noves incorporacions.</li> </ul> |                                                              |                     |
|                                                                                 | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>RESPONSABLES</b>                                          | <b>RECURSOS</b>     |
|                                                                                 | Desembre 2025-<br>Gener 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | La Comissió de seguiment LGBTIQ+                             | Sense cost directe  |
| <b>MESURA O1_M3</b><br><br>Formació a la plantilla.                             | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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.                               |                                                              |                     |
|                                                                                 | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>RESPONSABLES</b>                                          | <b>RECURSOS</b>     |
|                                                                                 | Any 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | La Comissió d'igualtat LGBTIQ+                               | Formació bonificada |

**OBJECTIU 2: DONAR VISIBILITAT AL COL·LECTIU LGBTIQ+**

|                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                          |                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>MESUR</b><br><b>A O2_M1</b><br><br>Full de ruta. (S'adjunta proposta a l'annex 3) | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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: <ul style="list-style-type: none"><li>• Visibilitzar el compromís institucional amb la diversitat sexual i de gènere.</li><li>• Reforçar una cultura respectuosa i justa amb les persones del col·lectiu LGBTIQ+.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                          |                    |
|                                                                                      | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>RESPONSABLES</b>                                                                      | <b>RECURSOS</b>    |
|                                                                                      | Durant 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Comissió de seguiment LGBTIQ+ i persona responsable de les comunicacions de la Federació | Sense cost directe |
| <b>MESURA O2_M2</b><br><br>Celebració de dies clau.                                  | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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: <ul style="list-style-type: none"><li>• Visibilitzar les realitats diverses del col·lectiu.</li><li>• Combatre estereotips i prejudicis.</li><li>• Fomentar una cultura organitzativa inclusiva.</li></ul><br>L'entitat podrà dur a terme aquestes accions fent difusió de les campanyes institucionals del Ministeri d'igualtat, de la Generalitat de Catalunya i Ajuntament del Prat. O la realització de publicacions a xarxes socials, etc. |                                                                                          |                    |
|                                                                                      | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>RESPONSABLES</b>                                                                      | <b>RECURSOS</b>    |
|                                                                                      | Anualment                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Comissió de seguiment LGBTIQ+ i persona responsable de les comunicacions de la Federació | Sense cost directe |
| <b>MESURA O2_M3</b><br><br>Simbologia inclusiva.                                     | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>L'entitat incorporarà simbologia inclusiva als espais físics del centre de treball. Aquesta acció busca: <ul style="list-style-type: none"><li>• Generar un entorn segur i acollidor.</li><li>• Comunicar explícitament el compromís amb la diversitat.</li><li>• Prevenir situacions de discriminació o invisibilització.</li></ul><br>Aquesta mesures pot efectuar-se col·locant cartell amb missatges inclusius i símbols com la bandera LGBTIQ+, adaptació del llenguatge a formularis o cartellera per fer-lo inclusiu.                                                                                                                                                                 |                                                                                          |                    |

|  | TERMINI | RESPONSABLES                  | RECURSOS |
|--|---------|-------------------------------|----------|
|  | 2026    | Comissió de seguiment LGBTIQ+ | 200€     |

**OBJECTIU 3: FOMENTAR EL LLENGUATGE INCLUSIU**

|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                          |                    |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>MESURA O3_M1</b><br><br>Guia de llenguatge inclusiu.  | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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. |                                                                                          |                    |
|                                                          | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>RESPONSABLES</b>                                                                      | <b>RECURSOS</b>    |
|                                                          | Feta abans de l'elaboració del present pla                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Comissió de seguiment LGBTIQ+                                                            | Sense cost directe |
| <b>MESURA O3_M2</b><br><br>Revisió de les comunicacions. | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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.                                                                                   |                                                                                          |                    |
|                                                          | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>RESPONSABLES</b>                                                                      | <b>RECURSOS</b>    |
|                                                          | 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.

|                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                   |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>MESURA O4_M1</b><br><br>Protocol per prevenir i abordar les discriminacions i violències LGBTQ+. | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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.<br><br>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. |                                                                                                   |                       |
|                                                                                                     | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>RESPONSABLES</b>                                                                               | <b>RECURSOS</b>       |
|                                                                                                     | Acció realitzada prèviament a l'elaboració del pla.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Comissió de seguiment LGBTQ+                                                                      | Sense costos directes |
| <b>MESURA O4_M2</b><br><br>Declaració institucional sobre noms i pronoms                            | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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.                                                                                                                                                        |                                                                                                   |                       |
|                                                                                                     | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>RESPONSABLES</b>                                                                               | <b>RECURSOS</b>       |
|                                                                                                     | Durant 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Direcció, Comissió de seguiment LGBTQ+ i persona responsable de les comunicacions de la Federació | Sense cost directe    |
| <b>MESURA O4_M3</b><br><br>Actualització de registres interns i signatura del correu electrònic     | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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.                                                                                                                                                                                |                                                                                                   |                       |
|                                                                                                     | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>RESPONSABLES</b>                                                                               | <b>RECURSOS</b>       |
|                                                                                                     | Acció efectuada de manera prèvia a l'elaboració del pla i que es realitzarà de manera indefinida.                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Direcció de la Federació                                                                          | Sense cost directe    |

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

|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                          |                    |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>MESURA O5_M1</b><br><br>Política de contractació igualitària.                   | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>L'entitat disposarà d'una <b>política de contractació inclusiva</b> , 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.<br>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. |                                                          |                    |
|                                                                                    | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>RESPONSABLES</b>                                      | <b>RECURSOS</b>    |
|                                                                                    | 2028                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Direcció de la Federació i Comissió de seguiment LGBTIQ+ | Sense cost directe |
| <b>MESURA O5_M2</b><br><br>Redacció i publicació inclusiva de les ofertes de feina | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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.                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                          |                    |
|                                                                                    | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>RESPONSABLES</b>                                      | <b>RECURSOS</b>    |
|                                                                                    | Acció efectuada de manera prèvia a l'elaboració del pla i que es realitzarà de manera indefinida.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Direcció de la Federació 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.

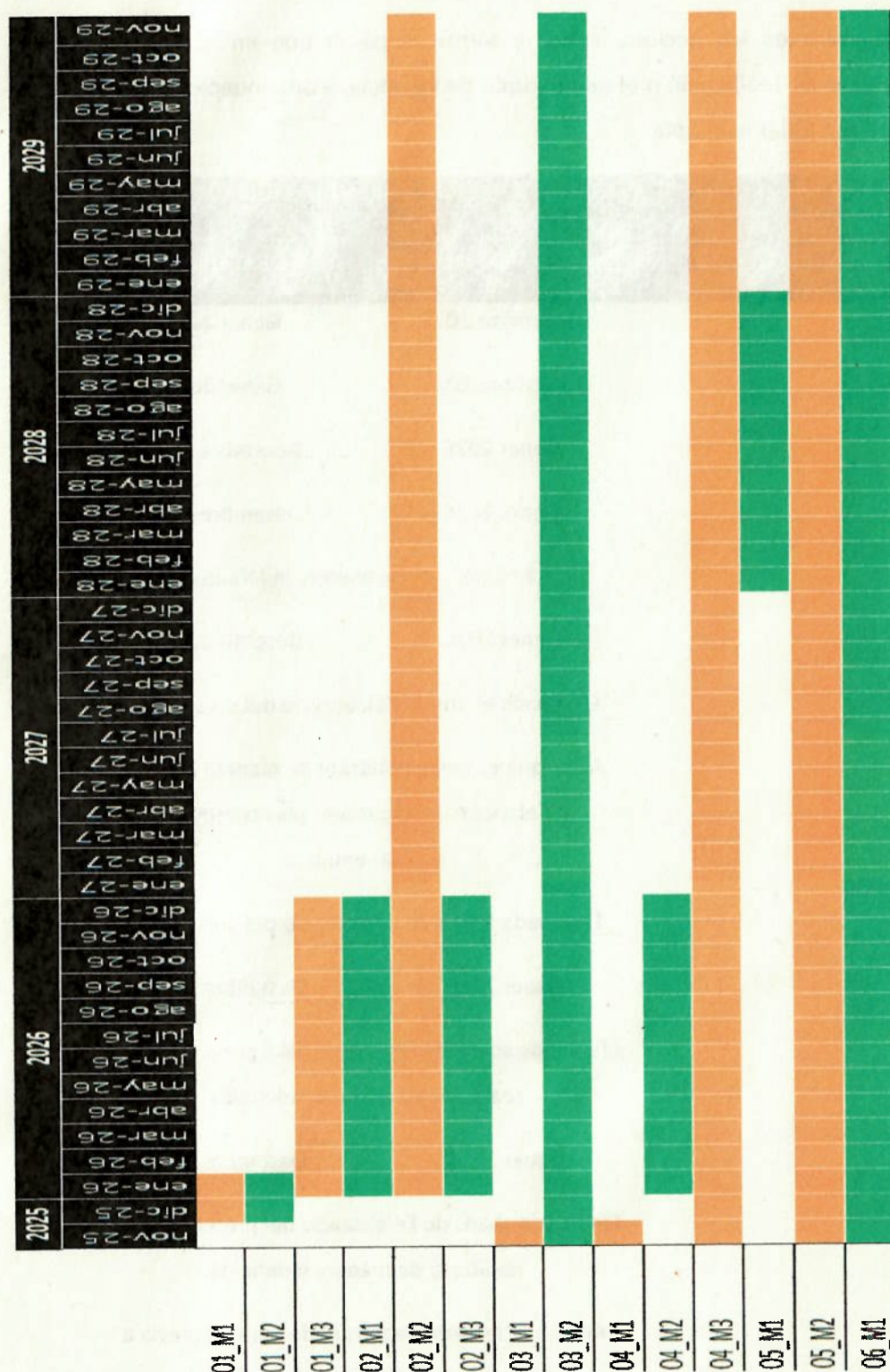
|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                          |                    |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>MESURA O6_M1</b><br><br>Transparència en els processos de promoció | <b>DESCRIPCIÓ:</b><br><br>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. |                                                          |                    |
|                                                                       | <b>TERMINI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>RESPONSABLES</b>                                      | <b>RECURSOS</b>    |
|                                                                       | Acció que es venia realitzant abans de l'elaboració del pla i es fa permanentment.                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Direcció de la Federació 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         |
| O1_M1  | Desembre 2025                                                                                           | Gener 2026    |
| O1_M2  | Desembre 2025                                                                                           | Gener 2026    |
| O1_M3  | Gener 2026                                                                                              | Desembre 2026 |
| O2_M1  | Gener 2026                                                                                              | Desembre 2026 |
| O2_M2  | Anualment i de manera indefinida.                                                                       |               |
| O2_M3  | Gener 2026                                                                                              | Desembre 2026 |
| O3_M1  | Efectuada abans de l'elaboració del present pla.                                                        |               |
| O3_M2  | Acció que es venia realitzant de manera prèvia a l'elaboració del present pla i continua permanentment. |               |
| O4_M1  | Efectuada abans de l'elaboració del present pla.                                                        |               |
| O4_M2  | Gener 2026                                                                                              | Desembre 2026 |
| O4_M3  | Efectuada abans de l'elaboració del present pla i es realitzarà de manera indefinida.                   |               |
| O5_M1  | Gener 2028                                                                                              | Desembre 2028 |
| O5_M2  | Efectuada abans de l'elaboració del present pla i es realitzarà de manera indefinida.                   |               |
| O6_M1  | Acció que es venia realitzant de manera prèvia a l'elaboració del present pla i continua permanentment. |               |

## CRONOGRAMA



## 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 23 de desembre de 2025, 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):

- Rosa Monserrat Folch (Coordinadora de Projectes)

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

- Mireia García González (Gerent)

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 a l'apartat anterior, 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.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha efectuat la publicació?</li> <li>• N° de visualitzacions o visites del document.</li> <li>• Claredat i alineació amb el marc del pla (llenguatge inclusiu, compromís amb el col·lectiu LGBTIQ+)</li> <li>• Percepció del compromís institucional entre la plantilla i entitats federades.</li> </ul> |
| Difusió del Pla d'Igualtat LGBTIQ+. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de visualitzacions o visites del document.</li> <li>• N° de persones informades i entitats.</li> <li>• Comprensió del pla (objectius, mesures)</li> <li>• Grau d'accessibilitat al pla (dificultat per trobar el pla, identificar les mesures, localitzar membres de comissió de seguiment)</li> </ul> |
| Formació a la plantilla.            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de plantilla convocada i que ha realitzat formació.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferència en % d'encerts test pre vs. Post.</li> <li>• Feedback de comandament post formació respecte a ús de llenguatge, detecció de riscos, etc.</li> </ul>                                                                                                                                                                                    |
| Full de ruta. (S'adjunta proposta a l'annex 3) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicació i cobertura del full de ruta (nº de canals de difusió, vies de comunicació)</li> <li>• Abast i lectura efectiva (nº de visualització, descàrregues)</li> <li>• Claredat del document (alineació amb el pla, llenguatge inclusiu)</li> <li>• Percepció de compromís i utilitat ( enquesta breu a la plantilla)</li> </ul>               |
| Celebració de dies clau.                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº d'accions realitzades</li> <li>• Abast i interacció de la difusió (likes, comentaris, comparticions, assistència...)</li> <li>• Impacte en estereotips i prejudicis (enquesta pre-post campanya)</li> <li>• Adequació cultural i representativitat (orientacions, identitats trans, interseccionalitat, llenguatge, accessibilitat)</li> </ul> |
| Simbologia inclusiva.                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cobertura d'espais amb simbologia inclusiva (nº d'espais amb senyalització)</li> <li>• Nº de formularis, documents adaptats amb llenguatge inclusiu.</li> <li>• Percepció segons enquesta sobre percepció de seguretat i acollida.</li> </ul>                                                                                                     |
| Guia de llenguatge inclusiu.                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicació i accés a la guia.</li> <li>• Qualitat i aplicabilitat de la guia (exemples clars, accessibilitat)</li> <li>• Ús percebut per la plantilla i entitats federades (microenquesta)</li> </ul>                                                                                                                                             |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Revisió de les comunicacions.                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de documents i comunicacions revisades.</li> <li>• Incidències detectades.</li> <li>•</li> </ul>                                                                                                             |
| Protocol per prevenir i abordar les discriminacions i violències LGBTIQ+. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal on s'ha publicat.</li> <li>• N° de denúncies rebudes des de la publicació.</li> <li>• Percepció sobre la claredat del formulari de denúncia.</li> </ul>                                                   |
| Declaració institucional sobre noms i pronoms                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canals pels quals es fa la comunicació.</li> <li>• Percepció de entitats federades i usuàries respecte davant el posicionament de l'entitat.</li> </ul>                                                         |
| Actualització de registres interns i signatura del correu electrònic      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicació de criteris objectius al procés de selecció</li> </ul>                                                                                                                                                |
| Política de contractació igualitària.                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha redactat la política?</li> <li>• Aplicació de criteris objectius al procés de selecció.</li> <li>• Enquesta sobre percepció a persones candidates respecte al grau de contractació igualitària.</li> </ul> |
| Redacció i publicació inclusiva de les ofertes de feina.                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° d'ofertes redactades inclusivament després de la publicació del pla.</li> <li>• Qualitat del to i representativitat a l'oferta.</li> <li>• Percepció de inclusivitat per part de candidates.</li> </ul>      |
| Promoció interna igualitària                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparència en convocatòries internes (n° d'oportunitats publicades amb criteris i terminis definits).</li> <li>• Claredat i comprensió dels criteris de promoció.</li> </ul>                                 |

## 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 la Federació 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, transgèneres, 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 LGBTQ++ decideix fer pública la seva orientació sexual o identitat de gènere

**LGBTQ++fòbia:** Odi, aversió o discriminació cap a persones que pertanyen al col·lectiu LGBTQ++ (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 PLA

En data 23 de desembre de 2025 es reuneix la Comissió Negociadora del I Pla per la igualtat LGBTIQ+ de la Federació Catalana de l'Esplai:

**En representació de l'entitat:**

- Mireia García González (Gerent)

**En representació de la part social:**

- Rosa Monserrat Folch (Coordinadora de Projectes)

## I ACORDEN

Signar el I Pla per la igualtat real i efectiva de les persones LGBTIQ+ de la Federació Catalana de l'Esplai.

De conformitat amb l'acord signen la present acta a El Prat de Llobregat, a 23 de desembre de 2025.

En representació de l'entitat



En representació de les persones treballadores

balladores

## ANNEX 2. PROTOCOL PER ABORDAR LES DISCRIMINACIONS LGBTIQ+

### Protocol per a l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+

Federació Catalana  
de l'Esplai



**Fundesplai**  
Fundació Catalana de l'Esplai



## Índex

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducció.....                                                                               | 55 |
| Presentació de l'entitat .....                                                                 | 56 |
| Compromís de l'entitat .....                                                                   | 57 |
| Per què és necessari un protocol per erradicar les discriminacions LGTBQA+?.....               | 58 |
| Objectius i àmbit d'aplicació del protocol .....                                               | 58 |
| Conceptes i definicions .....                                                                  | 59 |
| Glossari                                                                                       | 59 |
| Conceptes i definicions relacionades amb l'orientació sexual                                   | 61 |
| Conceptes i definicions relacionades amb la identitat de gènere i les característiques sexuals | 62 |
| Conceptes i definicions relacionats amb la discriminació                                       | 64 |
| Llenguatge inclusiu i terminologia clau                                                        | 67 |
| Què és la LGTBQA+fòbia?                                                                        | 69 |
| Mecanismes d'actuació davant les discriminacions.....                                          | 70 |
| Principis d'actuació                                                                           | 70 |
| Mesures Preventives                                                                            | 71 |
| Organització interna.....                                                                      | 71 |
| Persones de referència                                                                         | 71 |
| Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBQA+                                         | 72 |
| Procediment d'intervenció per via interna.....                                                 | 73 |
| Denúncia interna                                                                               | 73 |
| Investigació dels fets                                                                         | 75 |
| Anàlisi de les proves i conclusions                                                            | 76 |
| Resolució de l'expedient                                                                       | 77 |
| Seguiment                                                                                      | 78 |
| Procediment d'actuació per via externa.....                                                    | 78 |
| Esquema del procediment d'actuació.....                                                        | 80 |

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Vigència, seguiment i avaluació del protocol.....                                                     | 80 |
| Mesures de difusió i sensibilització .....                                                            | 81 |
| Normativa aplicable.....                                                                              | 82 |
| Annexos.....                                                                                          | 84 |
| Recull de mesures per a la prevenció de les discriminacions LGTBIQA+ a FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI | 85 |
| Formulari de Denúncia Interna                                                                         | 86 |
| Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment                                         | 87 |
| Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència                                               | 88 |

## 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 i del lleure. 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.

## Presentació de l'entitat

**FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** és una entitat sense afany de lucre que té per finalitat reforçar, ampliar i millorar la tasca dels centres d'esplai i la seva vinculació i organització en el territori a través del treball en xarxa. Treballem perquè els infants, el jovent i les famílies esdevinguin ciutadans i ciutadanes compromeses amb un món millor. La Federació agrupa diferents models d'entitats d'educació en el lleure que desenvolupen la seva tasca educativa i social donant resposta a les necessitats dels infants i famílies de cada barri i població. Als esplais es comparteixen recursos, s'intercanvien experiències i es coordinen diferents actuacions de caràcter educatiu, social, territorial, d'acció política, etc.

La Federació neix el 1996, està vinculada a Fundesplai (Fundació Catalana de l'Esplai) i conjuntament amb tots els esplais que integra comparteixen els recursos, s'intercanvien experiències i es coordinen diferents actuacions de caire educatiu, social, territorial, d'acció política, etc. Aquesta acció conjunta permet dinamitzar la vida associativa de molts barris i contribueix a crear espais de participació i dinamització comunitària.

L'entitat també promou projectes per fomentar la igualtat d'oportunitats, la formació de joves i l'acompanyament de famílies en situació de vulnerabilitat. A més, treballen en iniciatives per sensibilitzar sobre el canvi climàtic i impulsar hàbits sostenibles en la comunitat. Tot això amb la finalitat de generar un impacte positiu i durador en les persones i el seu entorn.

La diversitat de centres que formen part de la Federació comparteixen els següents valors que orienten l'acció educativa i social:

- **Sense afany de lucre.** Som centres d'esplai amb una opció no lucrativa de la nostra tasca.
- **Impliquem persones i col·lectius en la tasca educativa i social** dels centres d'esplai, generant voluntariat disposat a comprometre's.
- **Doble enfocament d'educació integral i social**, ja que en el lleure es barregen ambdues necessitats.
- **Dimensió comunitària**, procurant sempre que sigui possible la barreja d'infants de diferents escoles, inclusió de nois i noies amb necessitats educatives especials, procedències socials, econòmiques i culturals.
- **Arrelament al territori.** Afavorim el coneixement, l'estimació i la transformació de l'entorn social, cultural i natural.



### Compromís de l'entitat

**FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** 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, **FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** 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.

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

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

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

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

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

## Objectius i àmbit d'aplicació del protocol

### Objectiu general

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

### Objectius específics

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

- Elaborar un manual de bones conductes i de llenguatge inclusiu per tal d'evitar malentesos i situacions violentes a l'entitat.

### Àmbit d'aplicació

Aquest protocol va 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 són persones usuàries.

### Conceptes i definicions

#### Glossari

**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 (pansexuals, 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 genitals) 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, una noia se suposa que ha de ser sensible, delicada, emocional i que 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 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, individual i social de cada persona en relació al gènere al qual pertany. A diferència del gènere, la identitat de gènere es basa més en l'autopercepció i 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 orientació sexual (lesbiana, gai, bisexual, asexual), i/o identitat (trans, queer, intersexual) 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 LGTBIIQA+.

El concepte mateix de sortir de l'armari sorgeix de l'hetero, cis i endonormativitat, que pressuposa que totes les persones són heterossexuals, cis i endossexuals (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 relacionades 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 fan ús d'aquest concepte com una forma d'habitar el gènere que no es correspon amb la categoria "dona".

**Gai:** és un home que se sent atret sexualment, físicament i/o emocionalment per homes. Algunes persones no binàries o trans també es defineixen com a gais. Hi ha persones que prefereixen utilitzar el terme "marica" com a reapropiació de l'insult, així com altres que aquest concepte com una forma d'habitar el gènere que no es correspon amb la categoria "home".

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

**Asexual:** és una persona que habitualment no experimenta una atracció sexual cap a altres persones ni té una inclinació intrínseca a tenir relacions sexuals, cosa que és diferent de ser cèlibe. Les persones asexuals poden tenir experiències, preferències i orientacions romàntiques diferents. L'asexualitat és un espectre: algunes persones mai no senten atracció sexual, mentre que altres rarament ho fan o només després d'haver desenvolupat un fort vincle amb algú. L'asexualitat no implica necessàriament no tenir libido, no tenir relacions sexuals, no poder sentir excitació, no poder enamorar-se, no tenir passió o no sentir desig.

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

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

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

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

### Conceptes i definicions relacionades amb la identitat de gènere i les característiques sexuals

**Cis/cisgènere:** persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques genitals. És a dir, hi ha una correspondència entre el sexe de naixement i el sentiment de pertinença.

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

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

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

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

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

- **Transsexual:** s'utilitzava per denominar a una persona que no se sent identificada amb el seu sexe anomenat biològic, pel que sent un gran rebuig cap al seu cos de manera que aplica una sèrie de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat. Cada vegada s'utilitza menys a causa de la seva naturalesa medicalitzadora (és a dir, que entén la identitat en termes mèdics), tret que una persona es refereixi explícitament a si mateixa com a tal. Avui dia, "trans" és el terme més acceptat i utilitzat.
- **Transvestit:** forma pejorativa de referir-se al comportament d'una persona que adopta ocasionalment un estil de vestir atribuït al sexe oposat, però no implica necessàriament fer una transició. Aquesta paraula ja no s'utilitza habitualment a l'Estat espanyol, si bé durant els anys de la dictadura franquista sovint es feia servir com a insult.

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

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

**Pangènere:** persona que s'identifica amb tots els gèneres, com ara el masculí, el femení i els no binaris, però cap podria definir única i exclusivament la seva identitat de gènere. És diferència 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 transcendeix 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 limitant.

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

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

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

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

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

**Intersexual:** la intersexualitat o el Desenvolupament Sexual Diferencial (DSD) és el conjunt de condicions que fan que una persona no presenti físicament un cos classificable com masculí o com femení. Per exemple, hi ha persones que en llur anatomia mostren un penis i ovaris al mateix temps o bé, una vagina i testicles interns. Des de l'activisme intersex es denuncia la invisibilització, estigmatització, discriminació, secretisme, medicalització, patologització i mutilació dels seus cossos.

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

### **Conceptes i definicions relacionats amb la discriminació**

Heteronormativitat, heterosexisme, cisnormativitat, cissexisme, endonormativitat i endosexisme: són pràctiques socials que fan creure que l'heterosexualitat, el cisgenerisme i l'endosexualitat són les úniques formes possibles d'orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals, donant a entendre que només les persones heterosexuales, cisgènere i endosexuales són "naturals" o "normals". Aquesta construcció social sosté que l'única

orientació sexual acceptable és l'heterosexualitat i que l'únic gènere acceptable és el que s'assigna a l'individu en néixer, cosa que estableix una jerarquia entre orientacions sexuals i identitats de gènere. Com a resultat de la normativitat hetero i cisgènere, la majoria de la gent assumeix que altres persones són heterosexuals 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 cissexisme. 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 LGTBQIA+ amb diversitat funcional)
- **Endodiscriminació o intradiscriminació:** és una forma de discriminació interna que es produeix dins de la comunitat LGTBQIA+ 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 LGTBQIA+, un fenomen que es coneix com a "doble discriminació".

**LGBTQIA+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 LGTBQIA+. Moltes

feministes sostenen que l'arrel del rebuig cap a gais, lesbianes, trans, 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 LGTBQIA+ 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 LGTBQIA+ 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 LGTBQIA+ 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 LGTBQIA+ 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 d'intentar canviar o suprimir l'orientació sexual o la identitat de gènere d'un individu per mitjans psicològics o espirituals. L'evidència científica internacional s'oposa i es manifesta contra aquestes pràctiques perjudicials i errònies.

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

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

### Llenguatge inclusiu i terminologia clau

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

L'existència de persones trans, no binàries i que qüestionen la seva identitat de gènere ha creat la necessitat d'actualitzar la llengua per desemmarcar-la de la dualitat binària dona/home, femení/masculí. El fet que el gènere transcendeixi el binarisme de gènere, ha implicat l'actualització del llenguatge, tant en la recomanació d'una terminologia clau que eviti l'ús del masculí genèric i predominant, com en la creació de formes d'expressió neutres que representin el no binarisme de gènere.

Per aquest motiu, s'estan començant a buscar maneres de crear una nova flexió neutra per les paraules. En castellà, s'ha proposat utilitzar una flexió acabada amb la lletra "e". Per tant, a les

paraules en masculí acabades en "o" (todos) i a les paraules femenines en "a" (todas) s'afegien les paraules neutres que acaben en "e" (todas). En català, aquesta flexió neutra acabaria amb la lletra "i" (tots, totes, totes).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ Enlloc de dir "és molt llesta" podem dir "és molt intel·ligent".
- ✓ Enlloc de dir "està cansada" podem dir "s'ha cansat".

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

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

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

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

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

## Què és la LGTBIQA+fòbia?

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

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

- LGTBIQA+fòbia institucional: és aquella vinguda per part de les institucions, ja sigui en l'elaboració i execució de lleis que castiguin, persegueixin o penalitzin l'existència d'aquest col·lectiu o qualsevol cosa associada amb aquest.
- LGTBIQA+fòbia cognitiva: és la creença que les persones dissidents a la cisheterosexualitat van contra la natura; són 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 heterosexist, que percep el fet de no ser heterosexual amb connotacions negatives.

## Mecanismes d'actuació davant les discriminacions

### 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 la representació legal de les persones treballadores o per una persona de la seva confiança.

**Agilitat, diligència i celeritat a la investigació:** la denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil, respectant els terminis determinats al protocol.

**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:** les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva. No transmetran ni difondran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, el procés d'investigació o els resultats.

**Dret a la informació:** les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.

**Imparcialitat i tracte just:** s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

**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 prestin testimoni.

**Voluntarietat:** aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.

### Mesures Preventives

La manera més efectiva d'actuar front l'assetjament és la implantació de polítiques i accions preventives que fomentin la igualtat per tal d'evitar situacions de discriminació i violències. S'han de promoure relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones; i alhora, potenciar la cultura de la tolerància zero a qualsevol tipus de discriminació per part de les entitats.

Per tal de que la prevenció sigui efectiva, **FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** ha creat un recull de mesures (annex 1) basades en:

1. Iniciativa i compromís de l'entitat.
2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que abordin les discriminacions LGBTQIA+.
3. Compromís de tot el personal de l'entitat, tant persones treballadores, com persones voluntàries i persones usuàries.

### Organització interna

#### Persones de referència

**FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** nomena com a persones de referència a:

- Nom i cognoms i correu electrònic
- Nom i cognoms i correu electrònic

Les persones de referència són les encarregades de rebre a la persona afectada en primera instància i acompanyar-la durant tot el procés.

Funcions principals:

- Informar sobre el circuit del protocol.
- Facilitar el formulari de denúncia i donar suport en la seva redacció.
- Participar en la fase d'investigació: la persona de referència pot formar part de la Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+.
- Participar en la prevenció i sensibilització sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat.
- Participar en el seguiment i avaluació bianual del protocol.

### **Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+**

S'ha de constituir una **Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+** paritària a nivell de gènere, formada per 3 persones.

Funcions principals:

- Recepció de les denúncies de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals.
- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i amb les possibles testimonis).
- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les.
- Emetre un informe de conclusions.
- Seguiment posterior dels casos.
- L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:
  - Identificació de la persona o persones suposadament discriminades i discriminadores.
  - Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
  - Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes de discriminació.
  - Si hi ha dues o més persones discriminades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona discriminadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona discriminada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
  - Si la persona assetjada és menor d'edat.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona discriminada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures sancionadores.

En totes les fases del procediment, la Comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, totes les actuacions hauran de ser documentades per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

## **Procediment d'intervenció per via interna**

### **Fase 0: Comunicació i assessorament**

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació a les persones de referència de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. Les persones de referència li facilitaran el formulari de denúncia (annex 2).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho han de posar en coneixement de Comissió d'investigació i seguiment, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'associació adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Les persones de referència és les responsables de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

### **Fase 1: Denúncia interna**

La persona de referència facilitarà el formulari de denúncia (annex 2) on s'haurà de fer constar les dades següents:

- Identificació de la persona denunciant.
- Identificació i acompanyament de la persona que ha patit la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals.
- Descripció dels fets objecte de la comunicació.

- Identificació de la persona o persones presumptament responsables dels fets denunciats.

\*Les denúncies no poden ser anònimes, s'han de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com al Annex 2 i poden ser presentades per la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació. Per tant, la Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+ ha establert un **canal de comunicació** a través del qual efectuar les denúncies de manera confidencial, la següent adreça de correu electrònic:

El/la membre de la Comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una **reunió amb caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 4 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

\*El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dol o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació de discriminació o sospita.

## Fase 2: Investigació dels fets

Un cop rebuda la denuncia, s'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la Comissió informará les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol de discriminació; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** per aconseguir informació sobre els fets. . Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

S'ha de garantir la imparcialitat de l'actuació de la Comissió, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades per la investigació, o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a la resta de la Comissió.

Durant la investigació, que tindrà una durada màxima de 10 dies (prorrogables a 3 dies), s'adoptaran aquelles mesures cautelars que la Comissió i la junta directiva considerin oportunes per tal d'abordar la situació de discriminació -sense que aquestes mesures cautelars puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals.

La Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+ en treball conjunt amb la direcció de la entitat crearan un recull de les possibles mesures cautelars que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representants legal i/o sindical de les persones treballadores, que hauran de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

### **Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions**

Finalitzada la investigació, el procés d'investigació conclou amb un informe un informe de conclusions elaborat per la Comissió on quedin recollits per escrit els fets, els testimonis, les proves i si hi ha indicis o no de discriminació. D'altra banda, hauran de quedar recollides les accions desenvolupades durant el procés d'investigació, així com les conclusions i la proposta d'actuacions a realitzar, que poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius de discriminació.
- Altres mesures per abordar la situació.

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:
  - o Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - o Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - o Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlles per part de la persona assetjadora.
  - o Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - o Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
  - o Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
  - o Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Proposta de mesures sancionadores.

En totes les fases del procediment, la comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, **totes les actuacions hauran de ser documentades** per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

L'informe es presentarà a la Direcció de l'entitat, que serà la que passarà a dirigir la última fase del procés.

#### **Fase 4: Resolució de l'expedient**

Un cop la direcció rep l'informe presentat per la Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+ i el seguiment, emetrà un escrit en el qual **acceptarà o desestimarà** la denúncia. Posteriorment, informará les parts implicades de la decisió.

En cas que s'accepti la denúncia, s'adoptaran les **mesures sancionadores** que es considerin oportunes en un termini de **3 dies laborables**. Les mesures a adoptar es comunicaran per escrit tant a la persona que ha patit la discriminació com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la Comissió d'actuació i a la Comissió d'igualtat.

La Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+ en treball conjunt amb la junta directiva de l'entitat crearan un **recull de les possibles sancions i mesures de reparació del dany**. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un **seguiment i control** d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la junta directiva reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les persones que formen part de l'entitat i portarà a terme accions de **protecció i seguretat** per a la persona que ha patit la discriminació.

La persona que ha patit discriminació té la possibilitat, en cas de no estar d'acord amb les decisions preses, d'anar per via judicial, administrativa i/o penal paral·lelament al procediment intern.

### **Seguiment**

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+ està obligada a realitzar seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.

La Comissió redactarà l'acta on es recolliran les mesures a adoptar, en cas que les adoptades fins al moment no hagin tingut el resultat esperat. Aquesta acta es remetrà a la junta directiva de l'entitat.

### **Procediment d'actuació per via externa**

#### **Via administrativa**

Les denúncies en matèria de discriminació s'hauran de dirigir a **Inspecció de Treball**, que investigarà quina ha estat l'actuació de l'entitat al respecte, ja que és l'organisme encarregat de vetllar per:

- Mantenir condicions de treball adequades i que procurin prevenir discriminacions.
- Crear a l'organització mecanismes per a la prevenció i l'abordatge dels casos de discriminació.
- Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

Les denúncies per discriminacions es podran derivar a l'**Oficina d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació**. Aquesta ofereix serveis com:

- Acompanyament psicosocial.
- Assessorament jurídic.

A més, tant la normativa estatal, La Llei 4/2023, com les normatives autonòmiques, la Llei 19/2020 i la Llei 11/2014, regulen un règim sancionador específic per a casos de discriminació.

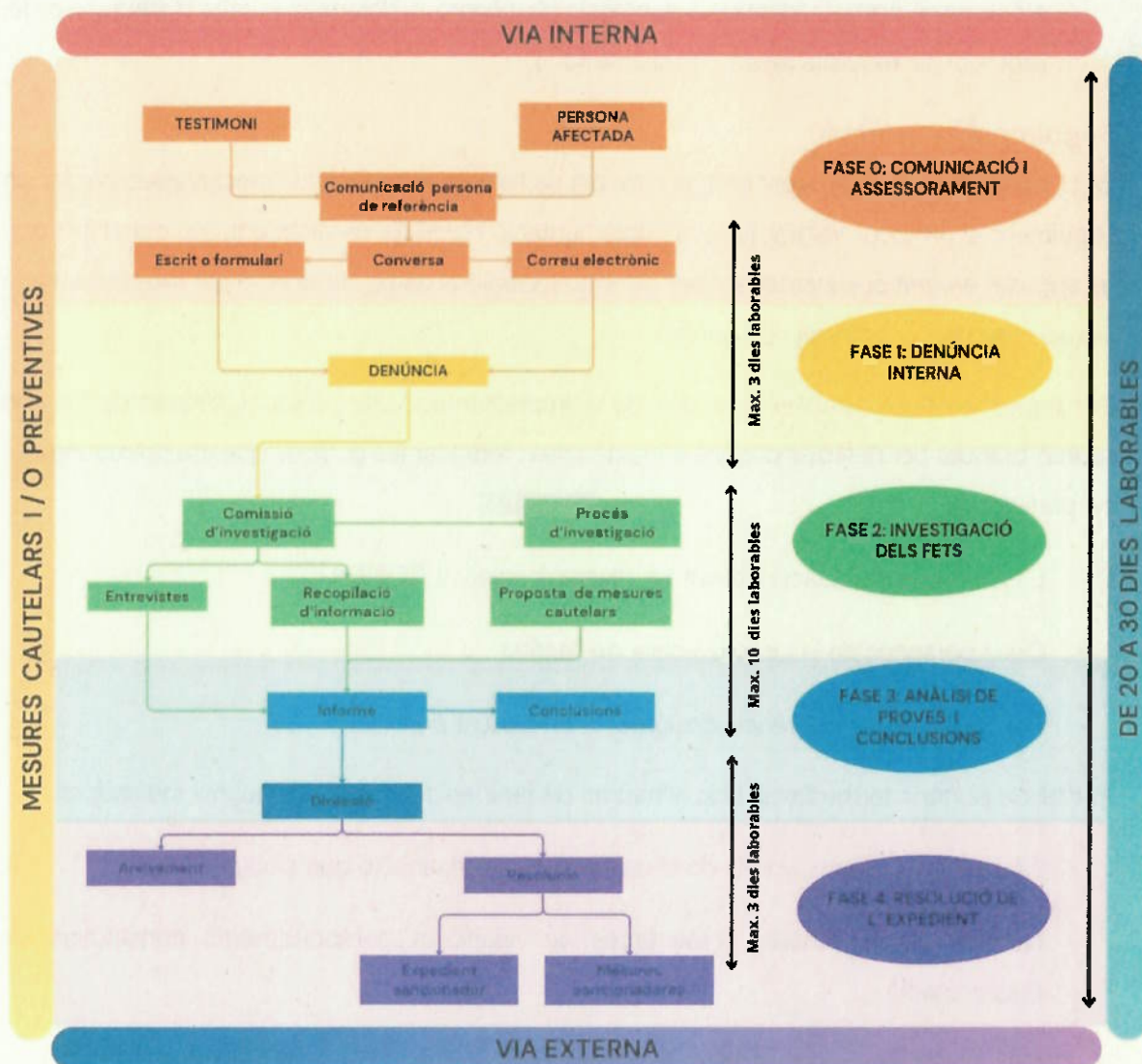
### Via Judicial

Les possibilitats judicials davant d'una discriminació són dues:

- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.
- **Jurisdicció penal:** la discriminació per raó d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere pot constituir un delictes, ja que així es troba tipificada en l'article 510 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere a l'article 314 del Codi Penal.

Que es produeixi una situació de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i/o característiques sexuals a l'entitat comportarà un **impacte negatiu** no només per a la persona que rep directament la discriminació, sinó també per a tot el seu entorn. En aquest sentit, el rendiment, les interaccions personals i la confiança general en l'organització poden quedar greument perjudicades en funció de com es gestioni la situació.

## Esquema del procediment d'actuació



## Vigència, seguiment i avaluació del protocol

### Vigència

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 discriminació en el treball per raó d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

### **Seguiment i avaluació**

La Comissió en treball conjunt amb la direcció de l'entitat 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 de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'haurà de fer una reunió bianual per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+.
- Dues persones de la junta directiva de l'entitat.
- 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 de discriminació 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 **FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** per sensibilitzar, informar i formar sobre les discriminacions a les persones LGTBIQA+.

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

**FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** estableix com a principal mesura la difusió del protocol, per posar de manifest que no es permetran comportaments o accions discriminatòries. Els sistemes de difusió i sensibilització utilitzats seran:

- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a les discriminacions LGTBIQA+ amb informació sobre el protocol.

- La inclusió del protocol al manual d'acollida que es faciliti al personal de nova incorporació.
- La implementació de campanyes de formació i sensibilització sobre prevenció de les discriminacions i altres temes relacionats amb la participació conjunta de l'organització.
- La realització de sessions informatives per a tot el personal de l'entitat sobre el protocol.

D'altra banda, la formació que es doni sobre discriminacions serà fonamental per ajudar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast de la realitat que constitueixen determinades conductes que atempten contra la dignitat i integritat de les persones.

Els plans de formació permetran expressar el rebuig i la vigilància sobre les discriminacions; manifestar la necessitat de col·laboració de totes les persones que formen part de l'entitat; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixin; i que es denunciïn les situacions de discriminació a l'entorn de l'entitat.

### 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.
- Articles 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, de 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.
- Apartats 6, 7 i 8 de l'article 4 del decret 306/2006, de 20 de juliol, pel qual es dona publicitat a la llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de Família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de Successions per causa de mort en el Dret Civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela.

## Annexos

## **Annex 1. Recull de mesures per a la prevenció de les discriminacions LGTBQIA+ a FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI**

FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI implementarà les següents mesures:

1. Promoció i garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats; prevenció i erradicació de qualsevol forma de discriminació en relació a la orientació sexual, identitat de gènere, i/o característiques sexuals i expressió de gènere.
2. Formació 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 de l'entitat l'existència i el contingut del protocol.
4. Celebrar les dates escollides per visibilitzar i reivindicar les realitats dissidents com són:
  - 17 de maig, Dia Internacional contra la LGTBQIA+fòbia.
  - 28 de juny, Dia Internacional de l'Orgull LGTBQIA+.

## Annex 2. Formulari de Denúncia Interna

---

### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

---

### Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

---

### Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

---

### Descripció dels fets

---

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? ☐ Sí ☐ No

---

Persona que presenta la denúncia

Persona que recull la denúncia

Signatura i data:

Signatura i data:

### Annex 3. Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment

Es constitueix a data \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de l'any \_\_\_\_\_ una comissió d'investigació per al seguiment de casos de discriminació LGTBIQA+.

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

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

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

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 d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament assetjament sexual o per raó de sexe. 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:

| Representació de l'entitat | Representació del personal |
|----------------------------|----------------------------|
|                            |                            |

#### **Annex 4. Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència**

A continuació, es fan un seguit de suggeriments de temes que es poden anar fomentant al llarg de l'entrevista, tot i que cal remarcar que, en aquests casos, l'habilitat comunicativa clau ha de ser l'escolta activa i el respecte pel temps de la persona.

##### **Inici de l'entrevista**

- Presentar i explicar les funcions de la persona de referència (oferir assessorament i acompanyament en tot moment, donar suport en l'eventual presentació d'una denúncia, etc.).
- Exposar la garantia de la confidencialitat de la trobada i de la informació generada i aportada.
- Refermar el compromís de l'entitat en combatre qualsevol tipus de discriminació i en assolir entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones que hi treballen. Explicar que l'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar les discriminacions LGTBIQA+.
- Informar que s'han previst actuacions davant qualsevol situació d'aquestes característiques per ajudar i garantir el benestar de les persones i la reparació dels drets, perjudicis i danys que hagin pogut estar afectats.
- Agrair la disposició a compartir la situació.
- Assegurar el compliment dels principis de respecte i protecció a la persona i, així mateix, de diligència i celeritat per fer efectives les peticions i decisions que calgui tirar endavant.

##### **Durant l'entrevista:**

Inicialment s'ofereix a la persona que s'expliqui i que exposi què ha passat (o quins són els fets que s'han produït).

En cas que la persona estigui bloquejada, se li poden fer preguntes que ajudin a contextualitzar els fets, per exemple:

- Quan temps portes a l'entitat?
- Sempre has treballat en el mateix departament? On estaves abans? Què et va motivar a canviar?

- Quan penses que vas començar a sentir que el comportament d'aquella persona podia ser considerat com a discriminació LGTBIQA+? Creus que hi ha algun fet concret que marca l'inici?
- Hi ha hagut canvis en la teva tasca, les teves condicions laborals, les teves responsabilitats?

Cal tenir clar que aquest primer relat de la persona pot ser desordenat, desorganitzat i amb llacunes, la qual cosa no ha de restar credibilitat al contingut del seu discurs. Cal ajudar la persona entrevistada a donar coherència a les idees que no ha pogut exposar prou bé.

Els temes que s'apunten a continuació haurien de sortir al llarg del seu relat. En el cas que no s'hagi recollit part d'aquesta informació, s'hauria de preguntar directament.

- Fets o conductes que han motivat la trobada o l'entrevista.
- En quines circumstàncies s'han donat aquestes conductes.
- Si pot identificar la presumpta persona assetjadora.
- Si és una persona externa a l'entitat i quina és la seva relació professional.
- Si els fets o conductes s'han produït davant d'alguna altra persona i, si és així, si la pot identificar.
- Si és la primera vegada que comunica aquesta situació a l'entitat o a algú més, i, en aquest cas, a qui ho va comunicar, per exemple, a Recursos Humans o alguna companya o company.
- En cas que ho hagués comunicat a l'entitat, si pot indicar quines van ser les mesures adoptades en aquell moment.

Una vegada exposats els fets, es pot informar:

- Dels drets i contingut del Protocol o mesures contra l'assetjament de què disposa l'entitat.
- De les opcions i accions que pot emprendre (denunciar o no, i sol·licitar informació sobre altres serveis i recursos on pot adreçar-se) i que, si decideix presentar la denúncia, se li donarà l'assessorament i el suport que calgui per redactar-la i presentar-la, i que se l'acompanyarà al llarg de tot el procés.

#### **Tancament de l'entrevista:**

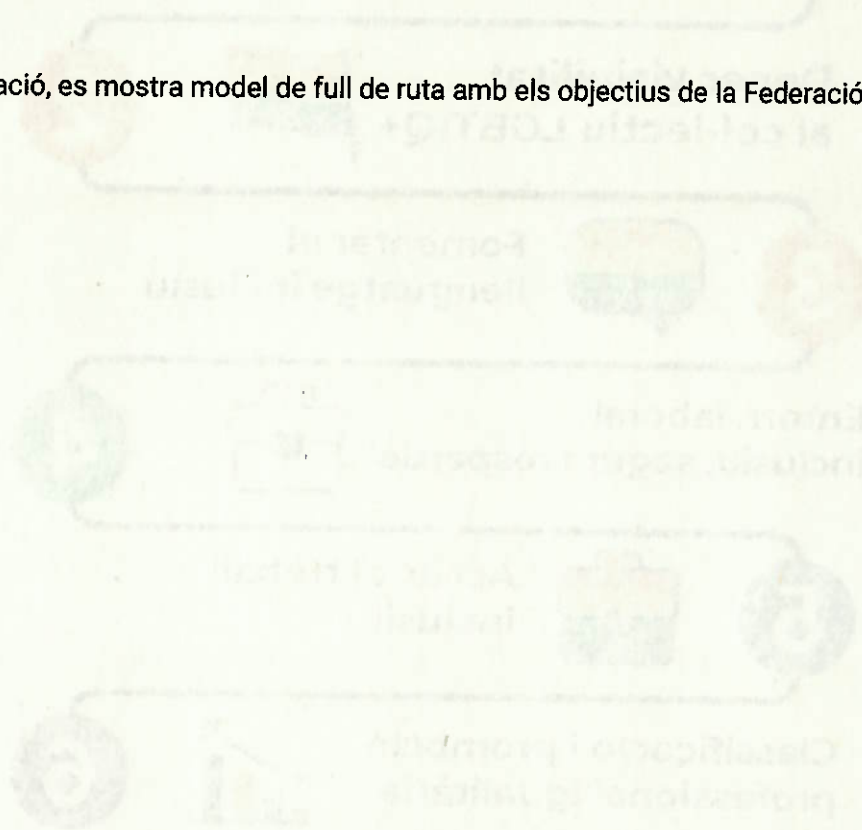
Recordar el compromís de tolerància zero davant qualsevol tipus de discriminació per ser una persona LGTBIQA+ expressat a l'inici de l'entrevista, i reiterar l'acompanyament i el suport al llarg del procés.

### ANNEX 3. FULL DE RUTA DEL I PLA LGBTIQ+ DE LA FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI

A la Federació s'ha establert, com a mesura per visibilitzar els objectius clau del seu Pla d'Igualtat LGBTIQ+ i reforçar el compromís amb la igualtat de tracte envers les persones del col·lectiu LGBTIQ+, l'elaboració i difusió d'una representació gràfica d'aquests objectius mitjançant un full de ruta.

Aquest full de ruta no només actua com a guia per a la planificació i el seguiment de les accions, sinó que també s'utilitza com a eina de sensibilització interna per reforçar una cultura inclusiva dins l'entitat. D'aquesta manera, es converteix en un recurs essencial per comunicar, sensibilitzar i garantir la participació activa en la implementació del Pla d'Igualtat.

A continuació, es mostra model de full de ruta amb els objectius de la Federació.



## FULL DE RUTA D'OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT LGBTIQ+



Federació Catalana  
de l'Esplai

**Fundesolai**  
Fundació Catalana de l'Esplai