

I Pla de mesures

per la igualtat i no discriminació de les
persones LGTBIQ+

Handwritten signatures in blue ink, including:

- A large stylized 'V' on the left.
- 'Krus' (circled)
- 'Karl-Heinz' (circled)
- 'CC.00' (circled)
- 'Abraham' (circled)
- Other illegible signatures and initials.

Índex

Presentació	3
Marc de referència	4
Dades	6
Conceptes clau	7
Diagnòstic de la situació	8
Establiment de mesures	16
LÍNIES ESTRATÈGIQUES	16
OBJECTIUS I INDICADORS	17
Seguiment i avaluació	19
Annexos	21
Annex 1. PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQ+	21
Annex 2. MODEL D'ENQUESTA PER LA PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ	30
Annex 3. DEFINICIONS	32

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large 'V' shape, a signature that looks like 'Xee', the word 'EWS' in a stylized font, a signature that looks like 'nou-veid' inside an oval, a signature that looks like 'feco', a signature that looks like 'Shrehan' with 'mas' underneath, a signature that looks like 'Gurubse' with 'cc-oo' underneath, and a signature that looks like 'feli'.

Presentació

En un context social on la lluita per la igualtat i el reconeixement dels drets de les persones LGTBIQ+ continua sent una qüestió fonamental, la **Fundació Guttman** reafirma el seu compromís amb la diversitat, la inclusió i la no discriminació, assumint un paper actiu en la construcció d'un entorn sanitari segur, respectuós i lliure de prejudicis. Aquest **I Pla de mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+** neix com a resposta a les necessitats detectades i en compliment del **Reial decret 1026/2024**, que estableix l'obligatorietat de promoure polítiques públiques i institucionals per garantir la igualtat real i efectiva d'aquest col·lectiu.

La nostra institució, com a referent en l'àmbit de l'atenció hospitalària, neurorehabilitació, neurociències i salut cerebral, té la responsabilitat d'assegurar que totes les persones, independentment de la seva **orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar**, rebin una atenció de qualitat, lliure d'estereotips i discriminacions. Aquest document no només respon a un marc legal, sinó que reflecteix els **valors fundacionals** de la Fundació Guttman: **dignitat, respecte, equitat i compromís amb els drets humans**.

Bases i objectius del Pla

El present Pla s'articula en **quatre línies estratègiques** principals, dissenyades per abordar de manera integral les necessitats del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit hospitalari. Aquestes línies es materialitzen en objectius operatius mesurables, associats a indicadors clau per avaluar-ne l'eficàcia i l'impacte.

Compromís amb una societat més justa

Amb aquest pla, la **Fundació Guttman** no només compleix amb un marc normatiu, sinó que es posiciona com a agent de canvi en la defensa dels drets humans. Volem continuar sent un hospital on la diversitat no només sigui tolerada, sinó celebrada, i on totes les persones, sense excepció, es sentin acollides i tractades amb la màxima dignitat.

Aquest document és un pas més en el nostre compromís per construir una societat més **justa, equitativa i inclusiva**, on la salut sigui un dret real per a tothom.

Marc de referència

A continuació realitzarem un breu recorregut normatiu per al reconeixement de la igualtat i diversitat LGTBIQ+, destacant normativa del marc internacional, comunitari, estatal, autonòmic i sectorial que han suposat algun avenç significatiu en la matèria.

MARC DE REFERÈNCIA INTERNACIONAL

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966)

Declaración contra la homofobia y la discriminación basada en la orientación sexual, del 18 de diciembre de 2008

Resolución 17/19 sobre Orientación Sexual e Identidad de Género del CDH (2011)

Informe sobre Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos del 17 de noviembre de 2011

Resolución de la Asamblea General de la ONU sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e identidad de Género, de 4 de junio de 2012

Manual "Nacidos Libres e Iguales" del ACNUDH (2012)

Resolución 27/32 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU: Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género del 2 de octubre de 2014

Informe "Vivir Libres e Iguales" del ACNUDH (2015)

Resolución 32/2 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU del 30 de junio de 2016: Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género

Resolución A/HRC/36/L.6 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU: La cuestión de la pena de muerte del 22 de septiembre de 2017

MARC DE REFERÈNCIA COMUNITARI

Convención Europea de los Derechos Humanos (1950)

Resolución del Parlamento Europeo del 13 de marzo de 1984: Discriminaciones Sexuales en el Lugar de Trabajo

Resolución del 12 de septiembre de 1989 del Parlamento Europeo, sobre la discriminación a las personas transexuales

Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)

Informe del Comisionado de Derechos Humanos del Consejo de Europa, de 29 de julio de 2009, sobre Derechos Humanos e Identidad de Género

Recomendación CM/Rec (2010) del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género

Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de septiembre de 2011, sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas

Libro blanco europeo contra la homofobia (2011)

Conclusiones del Consejo de la Unión Europea, del 16 de junio de 2016, sobre la igualdad de las personas LGBTI

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de marzo de 2021, sobre la declaración de la Unión Europea como una zona de libertad para las personas LGBTIQ

MARC DE REFERÈNCIA ESTATAL

Constitución Española (1978)

Estatuto de los Trabajadores (Modificación de 2003)

Código Penal (Ley Orgánica 4/1995 de 11 de mayo) en cuanto a la introducción de la agravante por orientación sexual y de género y los delitos de odio

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

Declaración de Mérida sobre el Compromiso de las Instituciones Públicas en Materia de Derechos Humanos LGBTI en el Mundo (2019)

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

MARC DE REFERÈNCIA AUTONÒMIC

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

MARC DE REFERÈNCIA SECTORIAL

III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

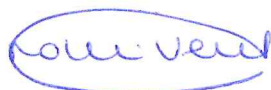
Acord parcial del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, de l'01/04/2025.

XII Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya per als anys 2023-2025.

Acord de modificació del XII Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya

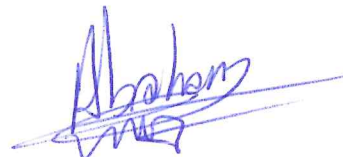
VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Acuerdo parcial del IX Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, octubre 2025.






cc.00



Dades

PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT LGTBIQ+

La Fundació Guttman és una organització que compta amb més de 50 persones treballadores. Per tant, tal i com estableix l'article 15 de la Llei 4/2023, està obligada a comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclourem en aquest Pla de mesures.

VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT LGTBIQ+

La vigència d'aquest Pla de mesures LGTBIQ+ serà de fins a 4 anys, a partir de l'aprovació d'aquest, el 02/03/2026, segons es va acordar a la reunió de la Comissió Negociadora del 02/03/2026.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT LGTBIQ+

El present Pla de mesures ha estat acordat amb la representació legal de les persones treballadores, mitjançant la Comissió Negociadora formada per les persones representants de l'empresa i de les persones treballadores.

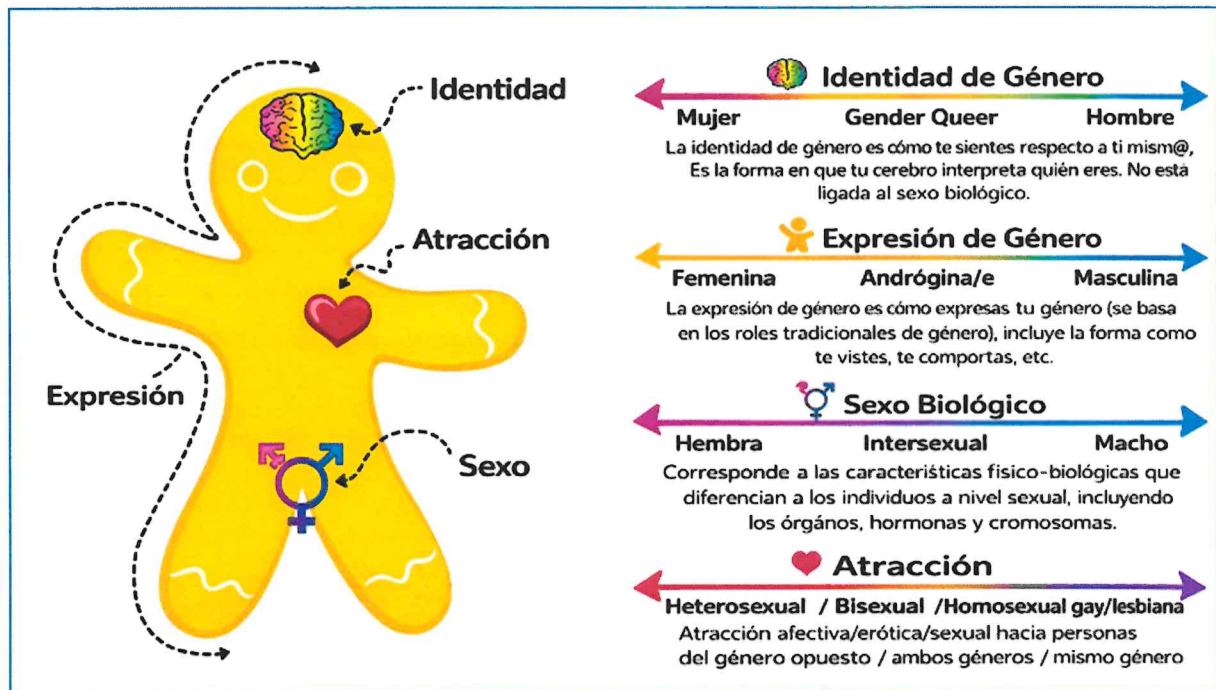
ÀMBIT PERSONAL I TERRITORIAL

El present Pla de mesures és d'aplicació a totes les persones treballadores de la Fundació Guttman. Per tant, s'aplica als dos centres de treball:

- Hospital Universitari de Neurorehabilitació de Badalona
- Guttman Barcelona

Conceptes clau

La següent imatge il·lustra de manera gràfica i pedagògica les **quatre dimensions clau** que configuren la diversitat humana en l'àmbit de la identitat, gènere i sexualitat.



1. Identitat de Gènere

- *Definició:* Com una persona es percep internament (dona, home, *genderqueer*, etc.).
- *Diferència clau:* No està lligada al sexe biològic sinó a l'autopercepció.

2. Expressió de Gènere

- *Definició:* Com es manifesta externament el gènere (femenina, masculina, andrògina).
- *Exemples:* Forma de vestir, comportament, etc., basats en rols socials.

3. Sexe Biològic

- *Definició:* Característiques físiques (genitals, hormones, cromosomes) que classifiquen tradicionalment les persones (dona, home, intersexual).

4. Orientació Sexual

- *Definició:* Atracció emocional/sexual (heterosexual, homosexual, bisexual, etc.).

Propòsit de la Imatge:

- **Desmuntar estereotips:** Mostra que aquestes dimensions són independents entre si (ex.: una persona amb sexe biològic femení pot tenir identitat de gènere no binària i expressió andrògina).
- **Educar en diversitat:** Ressalta que la identitat humana és complexa i no es redueix a categories binàries.

Diagnòstic de la situació

L'elaboració d'aquest **I Pla de mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+** de la Fundació Guttman s'ha abordat des d'un enfocament **participatiu, inclusiu i dinàmic**, amb l'objectiu de garantir que reflecteixi les necessitats reals del col·lectiu i de l'organització. El procés s'ha basat en metodologies col·laboratives que integren múltiples perspectives, fomentant la implicació activa de totes les parts interessades.

OBJECTIUS DEL PROCÉS DE DIAGNÒSTIC

El procediment s'ha estructurat al voltant de quatre objectius principals:

1. Diagnòstic participatiu en diversitat sexual i de gènere

- Analitzar l'estat actual de l'organització en matèria d'inclusió LGTBIQ+, identificant bones pràctiques i àrees de millora.
- Recollir dades qualitatives i quantitatives per detectar possibles discriminacions o mancances en l'atenció i la gestió interna.

2. Codissey de les línies estratègiques

- Obtenir aportacions directes de professionals per definir les prioritats d'actuació.
- Fomentar un debat obert i creatiu que permeti incorporar solucions innovadores i adaptades a la realitat de l'organització.

3. Propostes d'accions concretes

- Identificar mesures específiques per millorar la qualitat de vida i la igualtat de tracte de les persones LGTBIQ+ dins l'àmbit hospitalari.
- Prioritzar intervencions amb impacte tangible en el dia a dia de l'organització.

4. Concreció d'objectius i indicadors

- Transformar les conclusions del diagnòstic en objectius operatius, amb accions mesurables i indicadors de seguiment.

Per dur a terme aquest procés, s'han implementat les següents accions:

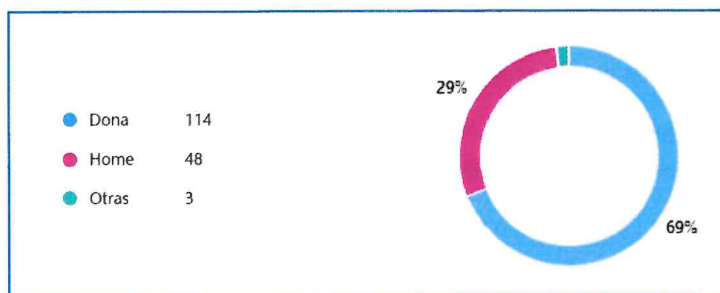
- **Enquesta a tot el personal** de l'organització, dissenyada amb un llenguatge proper i accessible per recollir percepcions, experiències i necessitats.
- **Espais de diàleg i treball en grup**, com focus grup per debatre reptes i solucions.
- **Comissió de Seguiment i Avaluació**, integrada per membres de la RLPT (Representació Legal de les Persones Treballadores) i altres agents clau de l'Institut, de manera paritària, per garantir la transparència i el rigor metodològic.

Aquesta aproximació ha permès **construir un pla amb fonaments sòlids**, basat en evidències i en la participació activa de la comunitat, assegurant-ne la viabilitat i l'alineament amb els valors institucionals.

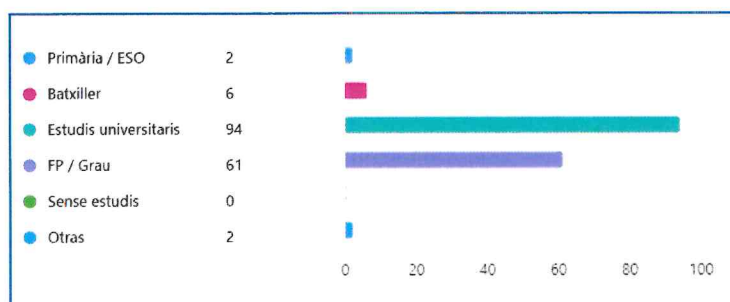
RESULTATS DE L'ENQUESTA A LES PERSONES TREBALLADORES

Els resultats de l'enquesta se n'extreuen de les 165 respostes que es varen rebre:

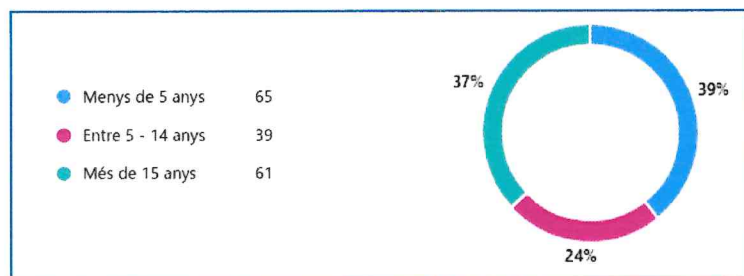
1. Sexe:



2. Nivell de formació:



3. Antiguitat en l'organització:



4. Com definiries l'ambient de convivència en la nostra organització? (essent el valor màxim 5, que es correspon amb "en tranquil·litat" i el valor mínim 1, que es correspon amb "en tensió").



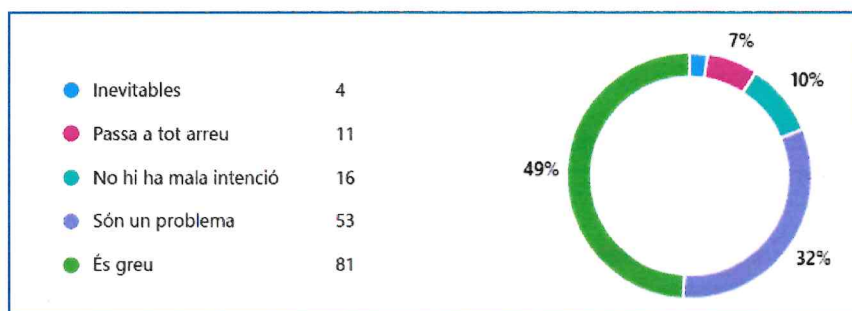
5. Com definiries l'ambient de convivència en la nostra organització? (essent el valor màxim 5, que es correspon amb "cooperatiu" i el valor mínim 1, que es correspon amb "individualista")



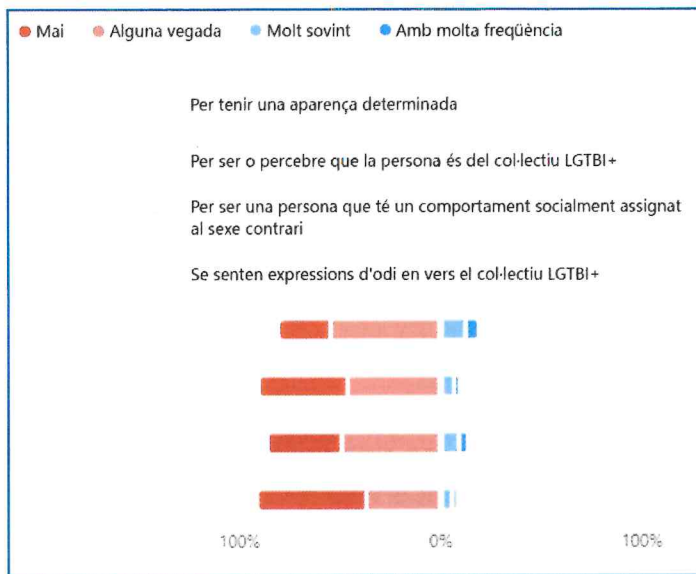
6. Creus que es donen casos en que es discrimina, insulta, burla a algú, en l'organització, per la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere? (essent el valor màxim 5, que es correspon amb "contínuament" i el valor mínim 1, que es correspon amb "mai")



7. Et sembla que aquesta discriminació, insults o burla són:



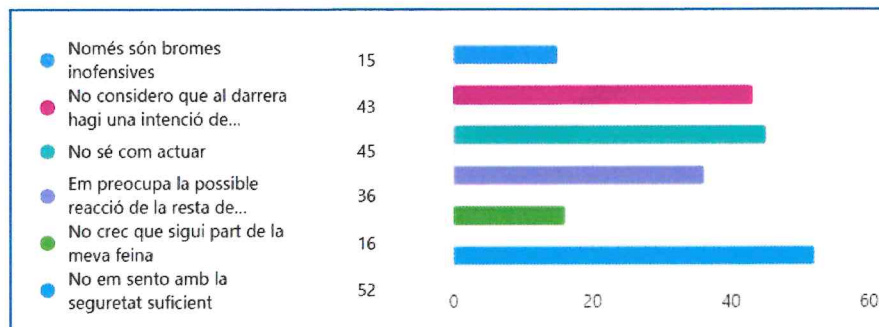
8. Amb quina freqüència creus que les persones discriminin, insulten o deixen de banda algunes persones pels següents motius:



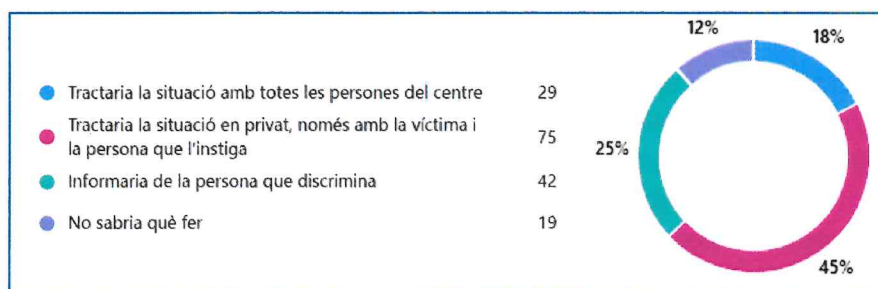
9. Quan es dona alguna de les circumstàncies mencionades anteriorment, sols intervenir? (essent el valor màxim 5, que es correspon amb "sempre" i el valor mínim 1, que es correspon amb "mai")



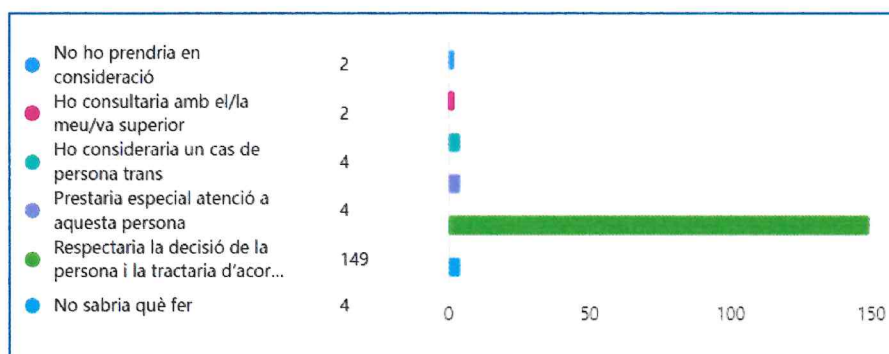
10. En cas de no actuar, per quin o quins dels següents motius:



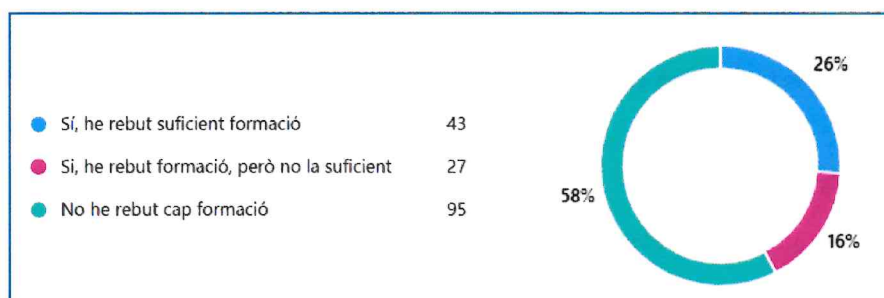
11. En cas d'actuar, què faries:



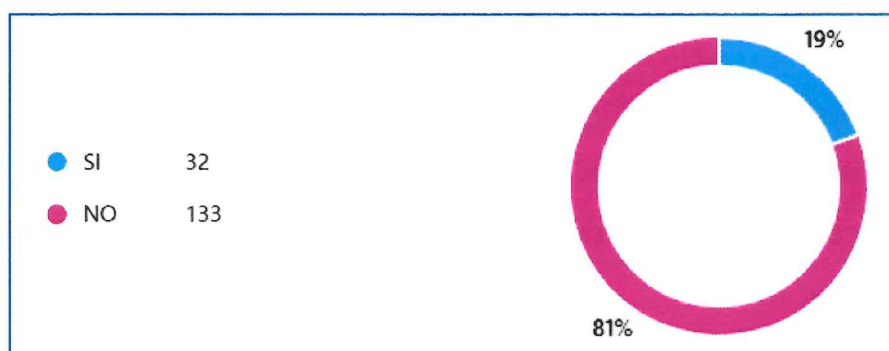
12. Si una persona acudís al teu centre de treball com a home i volgués que se'l tractés com a dona o a l'inrevés, com actuaries?



13. Has rebut alguna formació per intervenir en casos de comportaments LGBTIfòbics?



14. T'agradaria formar part d'un focus grup?



Som una organització diversa i inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere?

Els resultats de l'enquesta realitzada a les **persones treballadores** de la Fundació Guttman ofereix una fotografia valuosa sobre la percepció de la diversitat sexual i de gènere a l'organització. Les dades revelen **tendències paradoxals**: mentre la majoria valora positivament l'ambient laboral, també es reconeix l'existència de situacions de discriminació, especialment vinculades a l'aparença o expressió de gènere. Aquesta aparent contradicció posa en relleu reptes clau, com la necessitat de **millorar formacions, protocols d'actuació i mecanismes de suport** per garantir una inclusió real.

L'anàlisi següent desagrega les respostes en quatre eixos: **perfil dels participants, clima laboral, actuació davant discriminacions i necessitats formatives**, amb l'objectiu d'identificar àrees de millora i orientar les accions del Pla LGTBIQ+. Els resultats evidencien tant progressos (com l'alt respecte a la identitat de gènere) com oportunitats clares, sobretot en **empoderar el personal per actuar davant situacions discriminatòries**.

Aquesta diagnosi participativa representa un pas més en el nostre compromís continu per avançar cap a una organització cada vegada més inclusiva, segura i equitativa, consolidant i ampliant les accions que ja hem iniciat en matèria de diversitat sexual i de gènere.

Perfil de les persones enquestades

De les **165 respostes** rebudes:

- 69% són dones (P1).
- 67% tenen estudis universitaris (P2).
- L'antiguitat a l'organització està **bastant equilibrada** entre personal nou i amb més experiència (P3).

Ambient de treball i percepció de la inclusió

- 93% valoren positivament l'ambient de convivència (P4) i 81% el consideren respectuós (P5).
- No obstant això, 86% creuen que hi ha situacions de discriminació a l'organització (P6), i 49% les consideren greus (P7).
- Les discriminacions es manifesten principalment per l'aparença o forma de vestir (P8), tot i que en menor mesura.

Actuació davant situacions de discriminació

- 53% dels enquestats intervenen quan detecten una possible discriminació (P9).
- Dels que no intervenen, 59% assenyalen com a motius principals:
 - Falta de seguretat per actuar.
 - Desconeixement sobre com gestionar la situació (P10).
- En un cas hipotètic de discriminació:
 - 45% abordarien el problema en privat (amb les persones implicades).
 - 19% no sabrien com actuar (P11).

Respecte a la identitat de gènere

- 90% respectarien la identitat de gènere expressada per una persona que visités el centre (P12).

Formació i disposició a participar

- 58% no han rebut formació per prevenir conductes LGTBIfòbiques (P13).
- Només 19% estarien interessats en formar part d'un focus grup (P14).

CONCLUSIONS A PARTIR DELS RESULTATS DE L'ENQUESTA

1. Contradicció entre percepció i realitat:

- Malgrat que la majoria valoren positivament l'ambient laboral, hi ha un **reconeixement generalitzat de situacions de discriminació**, algunes considerades greus.

2. Necessitat de formació i protocols clars:

- La **falta de seguretat i coneixement** per actuar davant discriminacions evidencia la importància de:
 - Formar el personal en diversitat sexual i de gènere.
 - Establir protocols d'actuació que facilitin la intervenció.

3. Respecte a la identitat de gènere:

- El 90% d'acceptació és positiu, però cal assegurar que aquest respecte es tradueixi en **pràctiques concretes** (ús de noms socials, llenguatge inclusiu, etc.).

4. Baixa participació en millora activa:

- La **minoria disposada a implicar-se en focus grups** suggereix la necessitat d'incentivar la participació o buscar altres fórmules de col·laboració.

Establiment de mesures

Tal i com s'ha recollit fins ara, des de l'assumpció de responsabilitats en la Fundació Guttman, el desenvolupament de polítiques per promoure la igualtat efectiva i l'articulació de mesures per garantir la igualtat real de les mateixes, conformen el nucli d'aquest Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar.

LÍNIES ESTRATÈGIQUES

LÍNIA 1: ACCIÓ INSTITUCIONAL

Marc estructural per a la igualtat efectiva

Estableix les bases institucionals per garantir la implementació de polítiques inclusives, mitjançant:

- Desenvolupament de protocols d'actuació contra discriminacions i canal de denúncies.
- Eines d'avaluació i seguiment continu
- Integració de la perspectiva LGTBIQ+ en processos clau (selecció, promoció)
- Compliment normatiu i adaptació documental (ex: inclusió de "no binari" en registres)

LÍNIA 2: FORMACIÓ I CAPACITACIÓ

Eines per a un entorn inclusiu

Garanteix que tot el personal disposi de:

- Formació obligatòria en diversitat sexual i de gènere
- Capacitació específica per a gestió de processos i llenguatge inclusiu
- Recursos pedagògics actualitzats (guies, bancs de bones pràctiques)

LÍNIA 3: SENSIBILITZACIÓ I PARTICIPACIÓ

Transformació cultural col·lectiva

Promou:

- Campanyes periòdiques de visibilitat i prevenció de LGTBIfòbia
- Espais de diàleg amb el col·lectiu i aliances amb entitats externes
- Participació activa en el disseny de polítiques internes

LÍNIA 4: ATENCIÓ A PERSONES LGTBIQ+

Resposta integral a necessitats específiques

Implementa:

- Protocol d'atenció a discriminacions amb circuits clars
- Acompanyament personalitzat en situacions de vulnerabilitat
- Adaptació d'espais i identificació (lavabos inclusius, nom social)

OBJECTIUS I INDICADORS

LÍNIA 1: ACCIÓ INSTITUCIONAL

Objectiu	Indicador
1. Capacitar equips de selecció, acollida i promoció en llenguatge i criteris inclusius	% persones formades en LGTBIQ+ Nº ofertes i promocions revisats amb llenguatge inclusiu Nº processos de selecció i contractació revisats amb criteris objectius
2. Implementar processos d'acollida lliures de biaixos	Existència de protocol o manual d'acollida validat % persones noves que el coneixen
3. Garantir promocions equitatives	Nº promocions revisats amb tracte igualitari
4. Incloure opció "persones no binàries" en tots els documents (*)	% sistemes d'enregistrament adaptats

LÍNIA 2: FORMACIÓ I CAPACITACIÓ

Objectiu	Indicador
1. Formar el 100% del personal en diversitat LGTBIQ+	% personal format Nivell satisfacció (≥8/10)
2. Especialització per a equips de selecció	% capacitats en gestió de biaixos inconscients
3. Difusió del Protocol i del Pla de mesures LGTBIQ+	% participació de l'enquesta inicial % participació de l'enquesta final Anàlisi comparatiu dels resultats

LÍNIA 3: SENSIBILITZACIÓ I PARTICIPACIÓ

Objectiu	Indicador
1. Realitzar campanyes anuals de sensibilització (*)	Participació en activitats (nº persones assolides) Impacte (enquestes pre-post)
2. Constituir grups focus (*)	Nº reunions anuals Propostes implementades

LÍNIA 4: ATENCIÓ A PERSONES LGTBIQ+

Objectiu	Indicador
1. Implementar protocol d'atenció a discriminacions	Casos oberts/any Casos tancats/any Casos resolts amb necessitat de Comissió d'Investigació
2. Adaptar infraestructura (estereotip d'imatge sense biaix de gènere, lavabos, identificació) (*)	Nº espais que necessiten ser modificats % espais modificats en 12 mesos Nº identificacions adaptades segons identitat i expressió de gènere
3. Crear xarxa de persones de referència (*)	Nº professionals acreditats

(*) Objectius que faran necessari constituir un grup encarregat de desenvolupar específicament aquest tema.

CRONOGRAMA

Objectiu	Descripció	Mar-26	Abr-26	Mai-26	Jun-26	Jul-26	Ago-26	Sep-26	Oct-26	Nov-26	Des-26	Gen-27	Mar-27	Abr-27	Mai-27	Jun-27	Jul-27	Ago-27	Sep-27	Oct-27	Nov-27	Des-27	Gen-28	Feb-28	Mar-28	Abr-28	Tota vigència
L1-01	Capacitar equips de selecció, acollida i promoció en llenguatge i criteris inclusius																										
L1-02	Implementar processos d'acollida lliures de biaixos																										
L1-03	Garantir promocions equitatives																										
L1-04	Incloure opció "persones no binàries" en tots els documents																										
L2-01	Formar el 100% del personal en diversitat LGTBIQ+																										
L2-02	Especialització per a equips de selecció																										
L2-03	Difusió del Protocol i del Pla de mesures LGTBIQ+																										
L3-01	Realitzar campanyes anuals de sensibilització																										
L3-02	Constituir grups focus																										
L4-01	Implementar protocol d'atenció a discriminacions																										
L4-02	Adaptar infraestructura (uniformitat, lavabos, identificació)																										
L4-03	Crear xarxa de persones de referència																										

En els objectius que estableixin el seu compliment durant tota la vigència del I Pla de mesures LGTBIQ+, es realitzaran tall de control i anàlisi anuals.

[Signatures]

Seguiment i avaluació

El procés de **seguiment i avaluació** és fonamental per garantir que el I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar de la Fundació Guttmann assolirà els seus objectius amb rigor i transparència. Aquest apartat estableix els mecanismes per **Monitoritzar el progrés** de les accions previstes, mitjançant indicadors clau i dades actualitzades, **avaluar l'impacte real** del I Pla de mesures LGTBIQ+, tant en la cultura organitzativa com en el benestar del col·lectiu LGTBIQ+ i, **fer ajustos continus** per millorar les estratègies, amb flexibilitat per adaptar-se a noves necessitats.

La **Comissió de Seguiment i Avaluació**, amb suport de subcomissions específiques, serà l'encarregada d'impulsar aquest procés, assegurant que cada mesura es tradueixi en canvis tangibles cap a una organització més inclusiva.

Aquest compromís reflecteix la voluntat de la Fundació Guttmann de convertir els principis d'igualtat en realitats quotidianes.

SEGUIMENT: PROCÉS CONTINU DE MILLORA

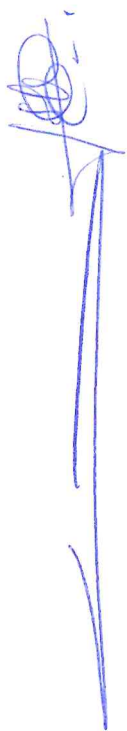
El seguiment és un mecanisme sistemàtic per **monitoritzar, avaluar i ajustar** les accions del Pla, garantint-ne l'efectivitat i l'alineament amb els objectius estratègics. Aquest procés es caracteritza per:

- **Periodicitat:** S'estén durant **tota la vigència del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar** (4 anys, 2026-2030), amb revisions contínues que permetin adaptar-se a noves necessitats.
- **Flexibilitat:** Inclou la possibilitat d'**introduir correccions** basades en dades recollides, assegurant una evolució constant.
- **Fonts de dades:** S'utilitzaran els **indicadors definits** a cada línia estratègica, enquestes al personal, i registres d'incidències.

AVALUACIÓ: MESURA D'IMPACTE I RESULTATS

L'avaluació proporcionarà una **anàlisi qualitativa i quantitativa** dels resultats obtinguts, mitjançant:

- **Informes anuals:** Elaborats a partir dels indicadors clau, amb comparatives respecte a la línia base inicial.
- **Avaluació final:** Realitzada al final del període del Pla, que inclourà:
 - **Grau de compliment** dels objectius.
 - **Impacte real** en la qualitat de vida del col·lectiu LGTBIQ+ i en la cultura organitzativa.
 - **Lliçons apreses** i recomanacions per a futurs plans.



no hi veu

Accio

Guarides
cc.oo

km. Abadon

Pla

GOVERNANÇA: COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Òrgan encarregat de **garantir la transparència i l'execució** del Pla, format per:

Representants de l'organització:

- Sole Garcia
- Javier Remacha
- Nohemí Vernet

Representants de les persones treballadores:

- Xavier Pallàs
- Eva Parra
- Abraham Rodriguez

FUNCIONAMENT

- **Reunions ordinàries:** **Quadrimestrals** per revisar progrés, analitzar dades i proposar millores.
- **Reunions extraordinàries:** Convocades segons necessitat (ex: davant incidents rellevants o desviacions significatives).
- **Subcomissions:** Es crearan per a temes específics (ex: adaptació d'espais, formació) i es dissoldran un cop assolits els seus objectius.
- La Comissió de Seguiment del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar mantindrà, durant la vigència, seguirà el **Reglament** aprovat per la Comissió Negociadora.

EINES DE GESTIÓ

- **Taules de control:** Visualització gràfica de l'estat dels indicadors (ex: semàfor per objectius: verd=complert, groc=en progrés, vermell=endarrerit).
- **Informes executives:** Resums periòdics per a la direcció, amb focus en resultats i decisions estratègiques.
- **Registres d'incidències:** Documentació de casos de discriminació i les respostes aplicades, per a anàlisi de patrons.

Annexos

Annex 1. PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQ+

A. PRESENTACIÓ

La Fundació Guttman manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament contra les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Així com, el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions.

Davant aquest compromís, s'ha elaborat aquest protocol que preveu les actuacions per prevenir, detectar i resoldre els casos d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar que es puguin produir en el si de la institució.

Per tant, qualsevol tipus de discriminació és una prioritat i un compromís actiu per la Fundació Guttman, en coherència i donant compliment al que estableix el RD 1026/2024. Ja des de l'any 2005 el Patronat de l'organització va manifestar la seva voluntat de vetllar perquè tothom rebi les mateixes oportunitats de treball i de promoció.

B. VIGÈNCIA

Aquest protocol ha estat aprovat en el si de la Comissió Negociadora i, entrarà en vigor amb la seva aprovació. La Comissió de Seguiment i Avaluació del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar serà l'òrgan encarregat de fer les modificacions que s'estimin pertinents d'acord amb les necessitats de la Fundació Guttman o, les modificacions legislatives.

L'aprovació d'aquest protocol implica i substitueix íntegrament altres protocols en aquesta matèria.

La seva vigència serà fins a la data finalització del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar o inferior, si s'escau, sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat.

C. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de la Fundació Guttman.

Atès que l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins de la mateixa empresa, aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de qualsevol cas d'assetjament.

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones treballadores i combatre qualsevol tipus de discriminació és una prioritat i un compromís de la Fundació Guttman.

El protocol, de caràcter obligatori ¹, determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Per consegüent, els objectius del present protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar a tots i totes els/les professionals en matèria d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar, per tal de fomentar la cultura preventiva de l'assetjament en tots els àmbits de l'organització.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn laboral en què les persones respectin mútuament la seva integritat, diversitat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin casos d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Establir mesures correctives envers les persones usuàries, col·laboradores, ...

D. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les persones vinculades a l'organització i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Guttman.

En aquesta línia, queden incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, tals com les persones que realitzen voluntariat, les persones en pràctiques i les persones usuàries (pacients i famílies) de serveis que presta l'organització.

Per tant, tenint en compte el que s'indica, s'ha informat a les empreses subcontractades de l'existència del protocol i que les previsions que conté hi són aplicables en tots els aspectes a través del Codi de Conducta per Entitats Proveïdores i Col·laboradores.

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre professionals de l'Institut Guttman i professionals que no tinguin un vincle laboral amb l'organització, s'aplicaran els mecanismes de coordinació entre empreses. Per tant, haurà comunicació recíproca del cas, entre les direccions d'ambdues empreses, es constituirà la Comissió d'investigació ad hoc a fi que s'apliqui el procediment corresponent i s'executin les mesures correctores que es considerin convenients.

E. APROVACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Aquest document s'elabora i consensua en el marc de la Comissió Negociadora del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar, amb el coneixement i l'aval de la Direcció de la Fundació Guttman.

Després de la seva aprovació es farà difusió i formació de la seva publicació al Portal de Transparència i al gestor documental, on estarà a l'abast de tothom.



¹ Article 15.1 de la Llei 4/2023, del 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

La Direcció de la Fundació Guttman es reunirà amb la Comissió de seguiment del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar, un cop l'any, per fer el seguiment del protocol, recollint informació quantitativa i qualitativa en relació als següents indicadors:

1. Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol.
2. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
3. Nombre de persones que han fet una consulta d'assessorament per assetjament o violència de persones LGTBIQ+ i diversitat familiar al lloc de treball, com a percentatge de persones treballadores.
4. Nombre de persones que han fet una denúncia per assetjament o violència de persones LGTBIQ+ i diversitat familiar al lloc de treball, com a percentatge de persones treballadores.
5. Tipologia de situacions d'assetjament o violència de persones LGTBIQ+ i diversitat familiar que s'han detectat a l'organització.
6. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme durant l'any.
7. Nombre de casos resolts.

Per fer aquest seguiment, la Fundació Guttman disposa d'un registre de denúncies on s'inscriuen tots els casos d'assetjament denunciats, en format digital i encriptat, amb accés restringit a les persones que designi la Direcció.

F. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I GARANTIES

La Fundació Guttman assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament o violència a persones LGTBIQ+ i diversitat familiar en la seva organització. Per tant, el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció: S'actuarà amb la màxima discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (persones afectades, testimonis, persones denunciades, etc.).

Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades: La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació: Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment d'aquest protocol, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

Suport de persones formades: A fi de garantir el correcte funcionament d'aquest procediment, l'organització es compromet que les persones que intervinguin estaran formades en la matèria objecte d'aquest protocol. Per això, tant a la fase prèvia com a la de denúncia es garanteixen els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

Diligència i celeritat: La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just: El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just 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.

Protecció davant de possibles represàlies: Totes les persones implicades de bona fe en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració: Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se, de prestar la seva col·laboració i de garantir la confidencialitat.

Judicialització: La persona afectada podrà acudir a la via judicial, ja que l'assetjament està tipificat com a delictes².

G. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, DE LES PERSONES TREBALLADORES I DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

Obligacions de l'organització

1. Garantir a les persones que estiguin incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol els següents drets:
 - A no ser discriminades.
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i salut.
 - Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

Drets i obligacions de les persones treballadores o qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Guttman

1. Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Participar en la difusió i en les accions de sensibilització, juntament amb la Fundació Guttman.

H. MESURES PREVENTIVES

És obligació de la direcció ser proactiva en:

² Article 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

- Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació, protegint el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació.
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-les.

I. COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL

L'exercici d'una bona comunicació facilita la transferència de coneixements i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones:

- Les persones amb responsabilitats directives o de comandament, així com la representació legal de les persones treballadores.
- Les persones que integren la plantilla, qualsevol que sigui la forma de contractació laboral.
- Les persones amb responsabilitat directa en el procediment.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser: fàcil d'entendre, accessible, adequada, coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, sostinguda al llarg del temps, acordada amb la representació legal de les persones treballadores.

El canal de difusió prioritari serà la Intranet corporativa, però es reforçarà amb altres eines de comunicació com poden ser les sessions informatives i les accions formatives incloses en el Programa de Formació.

El Programa de Formació específic serà el següent:

- Formació especialitzada, per a les persones amb un rol específic en el procediment, inclosa la representació legal de les persones treballadores.
- Formació periòdica a totes les persones que integren la plantilla i que estarà inclosa al Programa de Formació Continuada de la Fundació Guttmann.

En el procés d'acollida de noves incorporacions (persones treballadores, voluntàries, en formació o subcontractades) o qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Guttmann, s'informarà d'aquest protocol i on es pot consultar.

L'objectiu d'aquestes accions de comunicació i formació serà sensibilitzar a les persones, abans esmentades, de la importància de mantenir un entorn respectuós amb la llibertat i la dignitat de les persones LGTBIQ+ i diversitat familiar.

J. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

El procés d'intervenció començarà amb la denúncia, però en alguns casos, i a petició de la persona afectada, pot haver una fase prèvia d'assessorament.

FASE PRÈVIA: Assessorament

Aquesta fase es voluntària i, exclusivament, té la finalitat d'informar i assessorar envers el procediment a la persona afectada. Per tant, no activa automàticament la denúncia.

Aquest assessorament el pot demanar la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament, a les persones de referència que són:

- Persones membres de la Comissió del I Pla de mesures LGTBIQ+ i diversitat familiar.

El resultat d'aquesta fase pot ser:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia.
3. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia a través d'una altre persona en la que delegui, mitjançant autorització expressa, a través del Model de consentiment per autoritzar a la delegació de la denúncia.

FASE 1: Denúncia interna i investigació

Per tal de garantir la confidencialitat i el respecte a les persones implicades, la Fundació Guttman disposa d'un canal de denúncies ([Link Canal Denúncies](#)) que posa a disposició de l'organització com a medi per tal de denunciar els casos d'assetjament.

Aquest canal és públic i conegut per les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest document i està gestionat per una empresa externa. Les denúncies seran secretes i confidencials.

A les denúncies es demanarà la següent informació:

- a) Dades d'identificació de la persona denunciant.
- b) Identificació de la/les persona/persones denunciada/des.
- c) Descripció dels fets que es denuncien.
- d) Identificació de possibles testimonis, si hi haguessin.
- e) Aportació de possibles proves documentals, gràfiques i/o audiovisuals, si hi haguessin.
- f) Altres.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat precís i concret, aportant el màxim d'evidències possibles.

Les denúncies seran rebudes pel Gestor Extern (despatx d'advocats Cuatrecasas, especialistes en canals de denúncia) amb l'objectiu de forçar la independència, confidencialitat, protecció de dades i secret de les comunicacions i, afavorir i promoure una cultura ètica i transparent dins l'organització.

El Gestor Extern realitzarà una anàlisi preliminar per verificar l'entitat de la informació, la suficiència i versemblança de la mateixa, la credibilitat del denunciant i la rellevància dels fets reportats, determinant si aquests poden ser constitutius d'alguna infracció.

En funció del resultat que ofereixi l'anàlisi preliminar, el Gestor Extern adoptarà alguna de les següents decisions:

1. Emissió d'un informe jurídic al/la Responsable Intern del Canal de Denúncies recomanant la inadmissió de la denúncia i el seu arxiu en els següents supòsits:
 - a. Quan els fets reportats a la denúncia no constitueixin cap infracció.
 - b. Quan la denúncia sigui una mera reproducció d'una altra anterior prèviament inadmesa o degudament investigada, sense que s'aporti informació nova.
 - c. Quan el contingut de la denúncia resulti manifestament irrellevant o els fets reportats resultin inversemblants o el denunciant manqui totalment de credibilitat.

d. Quan la informació sigui insuficient per procedir amb qualsevol actuació addicional.

2. Emissió d'un informe jurídic al/la Responsable Intern del Canal de Denúncies recomanant l'arxiu de la denúncia, en el supòsit que la denúncia no versí sobre possibles fets o conductes irregulars, il·lícites o delictives.
3. Emissió d'un informe jurídic al/la Responsable Intern del Canal de Denúncies recomanant l'admissió de la comunicació i incoació del corresponent expedient d'investigació quan hi hagi indicis que s'hagi comès una actuació o comportament irregular, il·lícit o delictiu.

En aquest cas, el Gestor extern liderarà la Comissió en la que participi. En la resta de Comissions d'Investigació, serà la Direcció la que designarà la persona que la lideri.

La Comissió d'Investigació, **que es constituirà en un termini màxim de 3 dies laborables** i, amb una composició mínima de quatre persones, de manera paritària, que estarà formada ad hoc per a cada cas, definirà l'estratègia a seguir en la investigació interna i desenvoluparà la mateixa.

Les funcions de la Comissió seran les següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjunta.
- Entrevistar-se amb les persones relacionades amb el cas (persona denunciant, persona denunciada, testimonis i pèrits, si s'escau).
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre informe vinculant amb les conclusions de la Comissió.

Les persones que formen la Comissió d'investigació, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, pel que en cas de concórrer algun tipus de parentesc per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb la/es persona/es afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que encara que concorrin aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades per al procediment, la recusació de la persona o persones de la Comissió.

En finalitzar aquesta fase d'investigació, la Comissió d'investigació emetrà informe vinculant amb les seves conclusions. El resultat d'aquest informe podrà ser el següent:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
- b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas s'informarà a la Direcció i s'arxivarà la denúncia.

Durant aquesta fase d'investigació, la documentació la custodiarà la persona que lidera la Comissió i, una vegada tancada, es digitalitzarà i s'encriptarà tenint accés exclusivament els/les professionals que designi la Direcció com a persona/es encarregada/es del registre de denúncies.

Aquesta fase del procés haurà d'estar substanciada **en un termini màxim desitjable deu dies laborables**.

FASE 2: Resolució

En aquesta fase la **Comissió d'Investigació** elaborarà un informe vinculant, tenint en compte les evidències, suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, que traslladarà a l'Àrea de Persones.

Des de l'Àrea de Persones, es recolliran les conclusions de l'informe i es procedirà segons:

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: s'informarà a la Direcció i s'arxivarà la denúncia.
- Si hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: recomanarà incoar un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i l'adopció de les mesures correctores i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, en el que ha de constar la graduació de la falta i el grau de sanció, d'acord amb el conveni vigent de referència aplicable a cada persona treballadora.

En el cas de persones sense vincle laboral, es valorarà la continuïtat de la seva relació amb l'organització.

Aquestes recomanacions, juntament amb l'informe emès per la Comissió seran traslladats a la **Direcció**, que emetrà una resolució del tancament del cas que contingui el seu resultat i, si s'escau, les mesures cautelars i/o preventives.

Es tramitarà una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la persona denunciada.

El procediment haurà de ser àgil, eficaç i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procés es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb el degut respecte, tant a la persona denunciant com a la persona denunciada.

FASE 3: Seguiment

Una vegada tancat el procediment i, **en un termini no superior a tres mesos**, des de la resolució, la Comissió d'investigació realitzarà un seguiment per verificar que no hi ha hagut continuïtat de la situació d'assetjament denunciada i, per tant, les mesures adoptades han estat efectives, remetent informe a la Direcció.

També, cal recordar que es pot optar per la via externa mitjançant la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

K. EXEMPLES D'ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI+

- Atempten contra la dignitat de les persones LGTBIQ+ i de la diversitat familiar.
- Configuren espais hostils o intimidatoris en l'àmbit laboral.
- Degraden, humilien, ofenen o discriminen integrants del col·lectiu LGTBIQ+ o la diversitat familiar.
- Tenen efectes negatius en la imatge de les persones LGTBIQ+ i de la diversitat familiar.
- Perjudiquen l'ascens/promoció professional per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar.
- Afecten negativament la percepció social de la persona LGTBIQ+ o de la diversitat familiar agredida.
- Contenen manifestacions, expressions o agressions basades en prejudicis i/o estereotips contra les persones LGTBIQ+ i la diversitat familiar.
- Rebutgen, eviten o es mostren contràries respecte al nom i gènere expressat/sentit per les persones LGTBIQ+ o les desplacen, impedeixen l'ús o expulsen de les zones comunes d'ús.

- Denigren, ridiculitzen, humilien o ofenen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals o diversitat familiar o per defensa de les mateixes.
- Es produeixen des d'una posició jeràrquica superior en abús de la mateixa.
- Es produeixen sota coacció o amenaça de revelar dades privades o personals sobre la identitat sexual o de gènere de les persones LGTBIQ+.
- Es produeixen en condicions d'omissió o inacció, especialment per comandaments intermedis o superiors jeràrquics, davant d'aquestes conductes contràries a aquest Pla de mesures.
- Revelen dades privades o personals de les persones LGTBIQ+ o de la diversitat familiar.
- Es produeixen per plataformes de missatgeria instantània i xarxes socials.

Handwritten signatures and marks in blue ink:

- A vertical line with a small mark at the top left.
- A signature that looks like "XCCO" with a cross through it.
- A signature that looks like "Krus" with a flourish.
- A signature that looks like "JLui" with a flourish.
- A signature that looks like "Abraham" with a flourish.
- A signature that looks like "Crisol" with a flourish.
- A signature that looks like "cc.oo" with a flourish.
- A signature that looks like "nou-veul" with a flourish.

Annex 2. MODEL D'ENQUESTA PER LA PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ

Amb la informació d'aquesta enquesta es pretén conèixer la teva experiència i valoració sobre la situació respecte a la diversitat afectiva-sexual, identitat i/o expressió de gènere i respecte a la convivència en la Fundació Guttman.

Et recordem que el terme LGTBI+ significa lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals i altres diversitats.

Tota la informació es tractarà en termes de confidencialitat i anonimat.

Sexe: Dona Home Altre

Nivell de formació:

Primària/ESO Batxiller Estudis universitaris FP/grau Sense estudis Altres

Antiguitat en l'organització: Menys de 5 anys Entre 5-14 anys Més de 15 anys

Com definiries l'ambient de convivència en l'organització:

	1	2	3	4	5	
En tensió Individualista						En tranquil·litat Cooperatiu

Creus que es donen casos en que es discrimina, insulta, burla a algú, en l'organització, per la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere?

	1	2	3	4	5	
Mai						Continuament

Et sembla que aquesta discriminació, insults o burla són:

- Són inevitables
- Passa a tot arreu
- No hi ha mala intenció
- Són un problema
- És greu

Amb quina freqüència creus que les persones discriminen, insulten o deixen de banda algunes persones pels següents motius:

	Mai	Alguna vegada	Molt sovint	Amb molta freqüència
Per vestir-se d'una forma determinada				
Per ser o percebre que la persona es del col·lectiu LGTBI+				
Per ser una persona que té un comportament socialment assignat al sexe contrari				
Se senten expressions d'odi envers el col·lectiu LGTBI+				

Quan es dona alguna de les circumstàncies mencionades anteriorment, sols intervenir?

	1	2	3	4	5	
Mai						Sempre

En cas de no actuar, per quin o quins dels següents motius:

- Només són bromes inofensives
- No considero que al darrera hagi una intenció de discriminació
- No se com actuar
- Em preocupa la possible reacció de la resta de persones
- No crec que sigui part de la meva feina
- No em sento amb la seguretat suficient

En cas d'actuar, què faries:

- Tractaria la situació amb totes les persones del centre
- Tractaria la situació en privat, només amb la víctima i la persona que l'instiga
- Informaria de la persona que discrimina
- No sabria què fer

Si una persona acudís a l'hospital com a home i volgués que se'l tractés com a dona o a l'inrevés, com actuaries?

- No ho prendria en consideració
- Ho consultaria amb el/la meu/va superior
- Ho consideraria un cas de persona trans
- Prestaria especial atenció a aquesta persona
- Respectaria la decisió de la persona i la tractaria d'acord amb la seva elecció
- No sabria què fer

Has rebut alguna formació per intervenir en casos de comportaments LGBTIfòbics?

- Sí, he rebut suficient formació
- Si, he rebut formació, però no la suficient
- No he rebut cap formació

T'agradaria formar part d'un focus grup? SI NO

Com que aquesta enquesta és anònima, si estiguessis interessat/da en formar part d'un focus grup ens pots enviar un correu a: pla.lgtbi+@guttman.com.

Participar en un focus grup suposa formar d'una trobada reduïda de persones amb la finalitat d'ampliar informació i, així poder tenir un diagnòstic de la situació actual a la organització que servirà per elaborar el futur Pla LGTBI+.

Observacions:

Annex 3. DEFINICIONS

A continuació us oferim una recopilació d'alguns termes sobre la diversitat de gènere vinculats al treball amb persones LGTBIQ+.

Acció positiva: Mesura de caràcter temporal destinada a corregir, prevenir o eradicar situacions de desigualtat que pateixen les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.

Assetjament discriminatori de realitats sexuals i/o de gènere: Serà assetjament discriminatori qualsevol comportament o conducta que, per raons d'orientació sexual, expressió de gènere, identitat de gènere i/o diversitat familiar, es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat. Inclou l'assetjament en l'àmbit laboral (mobbing), escolar (bullying), etc.

Agènere: Independentment del cos amb què s'hagi nascut, les persones agènere no s'identifiquen amb cap dels gèneres, ni el masculí ni el femení, es consideren gènere nul. Adapten la seva percepció a diferents circumstàncies.

Androcentrisme: Consisteix en una visió de la societat que situa l'home com a centre de totes les coses. Aquesta concepció de la realitat parteix de la idea que la mirada de l'home és l'hegemonia i universal.

Androgínia: Aquelles persones que en la seva expressió sexual i de gènere barregen característiques pròpies del binarisme-home-dona. Com això pot fer referència a la vestimenta o a la manera d'expressar-se.

Armari (sortir de l'armari): Aquesta expressió tan comunament utilitzada es refereix a l'acció de manifestar la identitat o orientació sexual no normativa a terceres persones.

Asexualitat: Opció que es basa en la manca d'atracció sexual o un baix o nul interès en el desig sexual.

Bifòbia: Aversió, odi, por, prejudici o discriminació cap a la bisexualitat o cap a les persones bisexuales.

Bigènere: Persones que s'identifiquen amb ambdós gèneres.

Binarisme: El model social que assumeix l'existència de dos únics gèneres: el masculí i el femení, i atribueix aquesta dicotomia a actituds socials, preferències i identitats directament associades als dos sexes possibles: home i dona.

Bisexualitat: Orientació del desig que es presenta de forma indistinta cap a persones d'ambdós sexes. Fa referència a la "B" de LGTBIQ+.

Bollera: Terme col·loquial per referir-se a les persones lesbianes en to despectiu. Aquest terme ha estat reapropiat pel mateix col·lectiu.

Cisgènere: Persona que s'identifica amb el sexe-gènere assignat en néixer.

Conductes o pràctiques sexuals: Activitats sexuals que realitzen les persones, independentment de la seva orientació afectivosexual o identitat de gènere. No s'ha de confondre el que es fa amb l'orientació sexual o la identitat de gènere.

Cisheteropatriarcat: Organització social en la qual preval l'estereotip d'home heterosexual i cisgènere.

Cross-dressing: Pràctica en la qual les persones s'expressen a través de la seva vestimenta en el gènere oposat al que pertanyen per naixement, sense estar relacionat amb la seva orientació sexual o afectiva.

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

Delicte de LGTBIfòbia: Qualsevol acció contra les persones del col·lectiu LGTBQ+ que comporta una sanció penal que recull el Codi Penal en el seu article 510, per a les persones que provoquin la discriminació, l'odi o la violència contra grups o associacions, per motius... del seu sexe i orientació sexual.

Despatologització de la transsexualitat: Posar fi a la idea que la transsexualitat és una malaltia i requerir un informe mèdic o psicològic per procedir al canvi registral del sexe.

Discriminació directa LGTBQ+: Es produeix quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga o comparable, per motius d'orientació sexual, expressió de gènere, identitat de gènere i/o diversitat familiar.

Discriminació indirecta LGTBQ+: Es genera quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra pot ocasionar un desavantatge particular a persones per motius d'orientació sexual, expressió de gènere, identitat de gènere i/o diversitat familiar.

Discriminació múltiple: Es genera quan es discrimina per diversos motius concurrents (per la seva orientació sexual, expressió de gènere, identitat de gènere i/o diversitat familiar, la pertinença a col·lectius com immigrants, minories ètniques, persones amb discapacitat, dones, etcètera).

Discriminació per associació LGTBQ+: Es genera quan una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb altres persones per la seva orientació sexual, expressió de gènere, identitat i/o diversitat familiar.

Discriminació per error LGTBQ+: Situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per una apreciació errònia de la seva orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere. Aquest error no eximeix de les conseqüències administratives, civils o penals que se'n deriven.

Drag: Home o dona que es vesteix del sexe oposat al seu amb finalitats d'entreteniment. Aquesta pràctica no està relacionada amb la seva orientació sexual o afectiva.

Estereotip social: En Ciències Socials es defineix com a "imatges o idees simplificades i deformades de la realitat acceptada comunament per un grup o societat amb caràcter immutable".

Expressió de gènere: Comportament social de la persona independentment del seu sexe de naixement i de la seva identitat de gènere.

Famílies diverses LGTBQ+: Grup social compost per persones amb relacions de matrimoni, parentiu o afinitat, entre les quals hi ha una o diverses persones LGTBQ+.

Família homoparental: Família formada per dues figures parentals del mateix sexe.

Gai o Gay: Home que se sent atret sexual, física, afectiva i/o emocionalment per altres homes. Fa referència a la "G" de LGTBQ+.

Gènere: Conjunt de continguts socioculturals que es donen a les característiques biològiques que diferencien homes i dones establint comportaments, actituds i sentiments masculins i femenins.

Gènere fluid: És aquell on es poden ubicar diverses identitats sexuals. Generalment es manifesta com un canvi entre allò masculí i allò femení o neutre, tot i que pot abastar altres gèneres i fins i tot identificar-se amb més d'un gènere alhora. Persona que no se sent identificada exclusivament amb un gènere sinó que transita entre diversos. (Geronauta).

Gènere no binari: Designa les identitats de gènere que no s'assimilen en els espectres dels gèneres binaris (masculí i femení) i que estan fora de la cisnormativitat, podent manifestar-se com un ventall de gèneres allunyats dels gèneres binaris. Identitat de gènere que no encaixa dins del tradicional binarisme d'home-dona.

Gestació masculina: Home gestant; home amb capacitat de gestació.

Heteronormativitat o Heteronormatiu: Donar per suposat que totes les persones que ens envolten són heterosexuales. Tot el sistema social s'organitza a partir d'aquesta presumpció. Això provoca una homogeneïtzació, conscient o inconscientment, de la ciutadania ignorant i invisibilitzant altres opcions.

Heteropatriarcat: Règim social i cultural en el qual l'home heterosexual preval sobre la resta de gèneres o orientacions sexuals. Prové del sistema patriarcal.

Heterosexualitat: Orientació del desig o orientació sexual cap a persones de sexe diferent al propi.

Homofòbia: Aversió, odi, por, prejudici, discriminació, etc. envers l'homosexualitat, les persones homosexuals, qui ho semblen o ho defensen. L'homofòbia està lligada amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones.

Homoparentalitat: Relació existent entre dues mares lesbianes o dos pares gais i els seus fills i filles, derivada de la relació jurídica que comporta la filiació.

Homomaternitat: Relació existent entre dues mares lesbianes i els seus fills i filles derivada de la relació jurídica que comporta la filiació.

Homopaternitat: Relació existent entre dos pares gais i els seus fills i filles derivada de la relació jurídica que comporta la filiació.

Homosexualitat: Orientació sexual de les persones que se senten atretes afectiva, emocional i/o sexualment cap a persones del mateix sexe.

Identitat de gènere: Consideració de la pròpia persona com a home, com a dona, com a ambdós o com a cap. El procés identitari pot ser dinàmic.

Intersexualitat: Concepte utilitzat per referir-se a aquelles persones les característiques sexuals de les quals no es corresponen amb els estàndards existents atribuïts a l'anatomia reproductiva o sexual tradicional d'homes i dones. Entre aquestes característiques poden incloure's característiques sexuals primàries, com els genitals interns i externs, els òrgans reproductors, les hormones i els cromosomes sexuals o característiques sexuals secundàries, com el pèl corporal o la menstruació, que es fan patents a la pubertat. Les persones intersexuals neixen amb variacions en les seves característiques anatòmiques, hormonals i/o genètiques que socialment no es consideren ni totalment femenines ni totalment masculines; podent presentar una combinació d'ambdues o cap. Hi ha moltes formes d'intersexualitat, es tracta d'un espectre o un terme general, més que d'una categoria única. Fa referència a la "I" de LGTBIQ+.

Lesbiana: Dona que se sent atreta sexual, física, afectiva i/o emocionalment per altres dones. Fa referència a la "L" de LGTBIQ+.

Lesbofòbia: Aversió, odi, por, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les dones lesbianes, cap a aquelles que ho semblen o ho defensen.

LGTBIQ+: Són les sigles que engloben les persones lesbianes (L), gais (G), trans (T), bisexuals (B), intersexuals (I), queers (Q), altres identitats i orientacions sexuals (+). Amb la inicial de cada grup es pretén fer visible la diversitat.

LGTBIfòbia: Aversió a l'homosexualitat, bisexualitat, transsexualitat, intersexualitat o altres diversitats cap a aquells que ho semblen o ho defensen.

Matrimoni igualitari: Dret adquirit per les persones LGTBQ+ pel qual es legalitza la unió matrimonial entre dues persones del mateix sexe.

Maricón: Terme col·loquialment emprat per referir-se als homes homosexuals en to despectiu. Aquest terme ha estat reapropiat pel propi col·lectiu.

Orientació sexual: És l'atracció emocional, sexual i/o afectiva cap a una altra persona.

Pangènere: Persones que es descriuen o s'identifiquen amb molts gèneres.

Pansexualitat, Pansexual: És l'orientació sexual caracteritzada per l'atracció sentimental, estètica, romàntica i/o sexual independentment del gènere o sexe d'altres persones. Per diferenciar-lo de la bisexualitat, cal tenir en compte que les persones pansexuals atenen a la concepció no binària del gènere.

Passing: Concepte que fa referència a la idea que una persona trans és percebuda per la societat pel seu gènere sentit i no pel atribuït al néixer.

Període de transició: La transició és un procés pel qual algunes persones transgènere comencen a viure les seves vides en el gènere amb el qual s'identifiquen en comptes del sexe que els va ser assignat al néixer. Aquest pot o no incloure teràpia hormonal, cirurgia de reassignació de sexe i altres procediments mèdics.

Persona intersexual: Persona que presenta conjuntament una anatomia reproductiva, genital, hormonal i/o cromosòmica de tots dos sexes.

Persona Trans: Persona que s'identifica o s'expressa amb un sexegènere diferent del que li van assignar al néixer.

Pinkwashing: Estratègia mitjançant la qual organitzacions, governs o empreses mostren la seva simpatia amb els moviments LGTBQ+ per ser vistos com a tolerants, aliats i progressistes. Terme relacionat amb l'anomenat "capitalisme rosa", és a dir, la incorporació del moviment a l'economia amb fins lucratiu.

Plumofòbia: Aversió, odi, por, prejudici i discriminació contra les persones amb ploma o a tenir ploma.

Poliamor: Estat o condició de la persona, que té simultàniament més d'un cònjuge.

Queer: Persona no heteronormada que considera que la seva identitat de gènere no pot definir-se dins de l'eix binari home-dona, masculí-femení, cis-trans. Fa referència a la "Q" de LGTBQ+.

Questioning: Concepte emprat per referir-se a aquelles persones que es troben qüestionant la seva identitat de gènere o orientació sexual.

Sexe: Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina la identitat de la persona i no s'ha de confondre amb el gènere.

Sexe d'assignació: El que es determina a cada persona en néixer conforme a la definició anterior.

Sexualitat: És la forma d'expressió de la intimitat que inclou els aspectes físic, emocional, social, etc. de cada persona. Es conforma per diferents elements, com són els biològics, psicològics, socials, etc.

Tercer gènere: Persones que no se senten part del gènere masculí ni del femení, sinó que s'identifiquen amb la suma d'ambdós.

Trans: Terme general per a aquelles persones la identitat i expressió de gènere de les quals es diferencia de les que estan típicament associades amb el sexe que els va ser assignat al néixer. Fa referència a la "T" de LGTBIQ+.

Transgènere: Persona que no s'identifica amb el gènere socialment assignat. Concepte ampli que inclou les persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals i/o aquelles que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Prové del terme acadèmic anglosaxó "transgender".

Transsexual: Persona que no s'identifica amb el sexe assignat al néixer.

Home transsexual: Persona que en néixer té els òrgans genitals i biològics del sexe femení, però psicològica i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.

Dona transsexual: Persona que en néixer té els òrgans genitals i biològics del sexe masculí, però psicològica i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.

Transfòbia: Aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la transsexualitat o a les persones trans.

Travestit, travestida, Travesti: Persona que adopta les maneres externes i una vestimenta i uns complements considerats socialment propis del sexe contrari. No ha de tenir necessàriament una orientació homosexual ni necessàriament la persona travestida desitja una reassignació de sexe, ja que pot sentir-se plenament identificada amb el seu sexe de naixement. També s'utilitza la paraula "travesti".

Trigènere: Persones que, a més de sentir-se identificades amb els gèneres masculí i femení, també perceben un tercer gènere, que pot ser el nul o una combinació entre qualsevol dels tres.

Victimització secundària/LGTBifòbia institucional: Maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals i altres identitats que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta.

A collection of handwritten signatures and marks in blue ink. At the top left, there is a long diagonal line. Below it, a signature that appears to be 'Jordi' is written above the word 'nou' which is circled. To the right of this, there is a signature that looks like 'Vico' and another that looks like 'FMS'. Below the 'nou' signature, there is a signature that looks like 'Abraham' with a horizontal line through it. To the right of that, there is a signature that looks like 'Cecilia' with 'cc. 00' written below it. At the bottom right, there is a signature that looks like 'Piti'.