

Protocol per a l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+ de la FUNDACIÓ YAMUNA



GENER 2025

Contingut

Introducció	2
Compromís de l'entitat	2
Per què és necessari un protocol per erradicar les discriminacions LGTBIQA+?	3
Objectius i àmbit d'aplicació del protocol	3
Conceptes i definicions	4
Glossari	4
Conceptes i definicions relacionades amb l'orientació sexual	6
Conceptes i definicions relacionades amb la identitat de gènere i les característiques sexuals	7
Conceptes i definicions relacionats amb la discriminació	9
Llenguatge inclusiu i terminologia clau	12
Què és la LGTBIQA+fòbia?	14
Mecanismes d'actuació davant les discriminacions	15
Principis d'actuació	15
Mesures Preventives	16
Organització interna	16
Persones de referència	16
Comissió d'actuació davant les discriminacions LGTBIQA+	17
Procediment d'intervenció per via interna	18
Fase 0: Comunicació i assessorament	18
Fase 1: La denúncia interna	19
Fase 2: Investigació dels fets	20
Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions	20
Fase 4: Resolució de l'expedient	22
Seguiment	23
Esquema del procediment d'actuació	23
Procediment d'actuació per via externa	24
Vigència, seguiment i avaluació del protocol	25
Mesures de difusió i sensibilització	26
Normativa aplicable	26
Annexos	28
Recull de mesures per a la prevenció de les discriminacions LGTBIQA+ a la FUNDACIÓ YAMUNA	29
Formulari de Denúncia Interna	30
Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment	1
Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència	2

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.

Compromís de l'entitat

FUNDACIÓ YAMUNA 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, **FUNDACIÓ YAMUNA** 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 gestinals) amb els quals neix una persona.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Sortir de l'armari": és el procés d'adonar-se, acceptar la pròpia 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 LGTBIQA+.

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

Conceptes i definicions 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 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. Es diferencia del gènere fluid en tant que cada identitat se sent de forma simultània i fixa.

Queer, Gender queer o gènere no conforme: *Queer* en anglès vol dir estrany, diferent. Per les persones *queer* la identitat de gènere 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 limitants.

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

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

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

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

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

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

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

Conceptes i definicions relacionats amb la discriminació

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

l'únic gènere acceptable és el que s'assigna a l'individu en néixer, cosa que estableix una jerarquia entre orientacions sexuals i identitats de gènere. Com a resultat de la normativitat hetero i cisgènere, la majoria de la gent assumeix que altres persones són heterosexuales i cisgènere, la qual cosa determina, per exemple, la manera com les persones es comuniquen entre si. Per evitar aquesta situació, moltes persones LGTBIQA+ 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 LGTBIQA+ sol tenir les seves arrels a l'hetero- i cissexisme. Entre les formes de discriminació contra les persones LGTBIQA+ s'inclouen:

- **Discriminació directa:** és quan una persona rep un tracte menys favorable que una altra per raó d'orientació sexual, identitat, expressió de gènere o per les seves característiques sexuals biològiques (per exemple, no es contracta una dona trans per a un lloc de treball determinat a causa de la seva identitat de gènere).
- **Discriminació indirecta:** és quan una llei o una pràctica aparentment neutra perjudica les persones amb una determinada orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals o corporals determinades (per exemple, dificultar els tràmits d'adopció a les persones solteres a països on el matrimoni entre persones del mateix sexe no està legalment reconegut).
- **Discriminació múltiple o intradiscriminació:** és quan una persona és discriminada per més d'un motiu (per exemple, una dona LGTBIQA+ amb diversitat funcional)
- **Endodiscriminació o intradiscriminació:** és una forma de discriminació interna que es produeix dins de la comunitat LGTBIQA+ cap als membres que fugen d'alguna manera de la normativitat, ja sigui de l'expressió de gènere, la monosexualitat (sentir-se atret per un sol sexe/gènere) o la identitat de gènere. Un exemple d'aquest fenomen són els homes gais que discriminen altres homes gais perquè tenen una expressió de gènere femenina, o les persones gais i lesbianes que tenen prejudicis contra les persones bisexuals i trans. Les persones bisexuals i trans solen patir discriminació tant per part de la societat en general com de la pròpia comunitat LGTBIQA+, un fenomen que es coneix com a "doble discriminació".

LGTBIQA+fòbia: són creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por i/o l'odi envers les persones LGTBIQA+. Moltes feministes sostenen que l'arrel del rebuig cap a gais, lesbianes, transsexuals, bisexuals i intersexuals està en el sexisme, que pretén controlar la sexualitat i impedir que ningú no traspassi els límits dels rols de gènere tradicionals.

Tot i que en aquest sentit l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia són manifestacions del mateix fenomen, és important distingir-les perquè la seva expressió i intensitat poden ser diferents.

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

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

Delictes d'odi: són infraccions penals motivades per prejudicis o hostilitat, per exemple, a causa de l'origen racial o ètnic (real o percebut) de la víctima, religió, discapacitat, orientació sexual, identitat de gènere o una altra característica protegida per la llei. Un delictes d'odi és qualsevol incident recollit en el codi penal pel qual una persona rep violència a causa dels prejudicis d'una altra persona per raó de raça, religió, orientació sexual, discapacitat o per ser trans. No totes les discriminacions motivades per l'odi són considerades com a delictes, però és important que siguin denunciats i registrats. Els delictes d'odi poden incloure: maltractament físic, maltractament verbal (com amenaces i burles) i/o incitació a l'odi (quan algú es comporta de forma amenaçadora i pot promoure l'odi, cosa que es pot expressar amb paraules, imatges, vídeos, música, de manera presencial o en línia).

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

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

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

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

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

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

Llenguatge inclusiu i terminologia clau

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Evitar l'ús del masculí genèric.

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

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

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 castigui, persegueixin o penalitzin l'existència d'aquest col·lectiu o qualsevol cosa associada amb aquest.
- LGTBIQA+fòbia cognitiva: és la creença que les persones dissidents a la cisheterosexualitat van contra la natura, amorals, depravades i/o inferiors.
- LGTBIQA+fòbia afectiva: se l'anomena així el sentiment visceral de rebuig i fàstic que senten algunes persones envers el col·lectiu LGTBIQA+.
- LGTBIQA+fòbia liberal: és aquella que permet expressió diferent a l'heterosexual, però només dins de l'àmbit privat.
- LGTBIQA+fòbia exterioritzada: és aquella que es manifesta en conductes violentes ja siguin físiques (agressions) com verbals (vexacions o insults).
- LGTBIQA+fòbia interioritzada: és l'assimilació, mitjançant una educació heterosexista, fa que percebi que el fet de no ser heterosexual, tingui connotacions negatives.

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 un/a representant sindical 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.

Mesures cautelars: si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis de discriminació, la comissió d'actuació davant les discriminacions lgtbiqua+ pot proposar a la junta directiva de l'entitat l'adopció de mesures cautelars.

Objectivitat: totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies: s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació de discriminació.

Protecció de la salut de les persones que pateixen discriminació: les persones afectades per les discriminacions poden requerir suport i acompanyament psicològic.

Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades: les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.

Tota actuació ha de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.

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

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, **FUNDACIÓ YAMUNA** 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 LGTBIQA+.
3. **Compromís de tot el personal de l'entitat, tant persones treballadores, com persones voluntàries i persones usuàries.**

Organització interna

Persones de referència

FUNDACIÓ YAMUNA nomena com a persones de referència a:

- Nom i cognoms i correu electrònic: M. Mireia Trias Trueta – mireia@yamuna.org
- Nom i cognoms i correu electrònic: Glòria Pérez Herms – gloria@yamuna.org

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'Investigació i seguiment davant les discriminacions LGTBIQA+

S'ha de constituir una **Comissió d'Investigació i seguiment 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 i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 1).

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació a les persones de referència de la percepció o sospita de discriminació 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 1).

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 de discriminació. 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 de discriminació. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable 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: La denúncia interna

Amb la interposició de la denúncia interna, es procedeix a l'activació del protocol.

Les denúncies no poden ser anònimes, s'han de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1 i poden ser presentades per la persona que se senti discriminada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

Per tal de garantir la màxima confidencialitat del procediment, la Comissió d'investigació ha establert com a canal de comunicació la següent adreça electrònica: **XXXXX**

La persona 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 3 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 dolo o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació discriminació o sospita.

Fase 2: Investigació dels fets

Un cop rebuda la denúncia, 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 d'assetjament; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** sens perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. 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 laborables** (prorrogables a 3 dies), s'adoptaran aquelles **mesures cautelars** que la Comissió i la Direcció 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'Investigació i Seguiment 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

El procés d'investigació conclou amb un **informe vinculant** on s'incloguin els fets, els testimonis, les proves i si hi hagués, els indicis i les accions desenvolupades durant el procés d'investigació. Tanmateix,

hauran de quedar recollides les conclusions a les quals s'hagi arribat i la proposta de les mesures que es considerin adients. Aquestes poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació de discriminació
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- 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 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 assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona discriminatòria.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona discriminada.
 - Si la persona discriminada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona discriminada 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.
- 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'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual determinarà quines de les mesures proposades per la Comissió d'investigació. Posteriorment, informarà 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 l'assetjament com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la comissió d'investigació i seguiment, i a la comissió d'igualtat.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de l'entitat crearan un **recull de les possibles sancions**. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

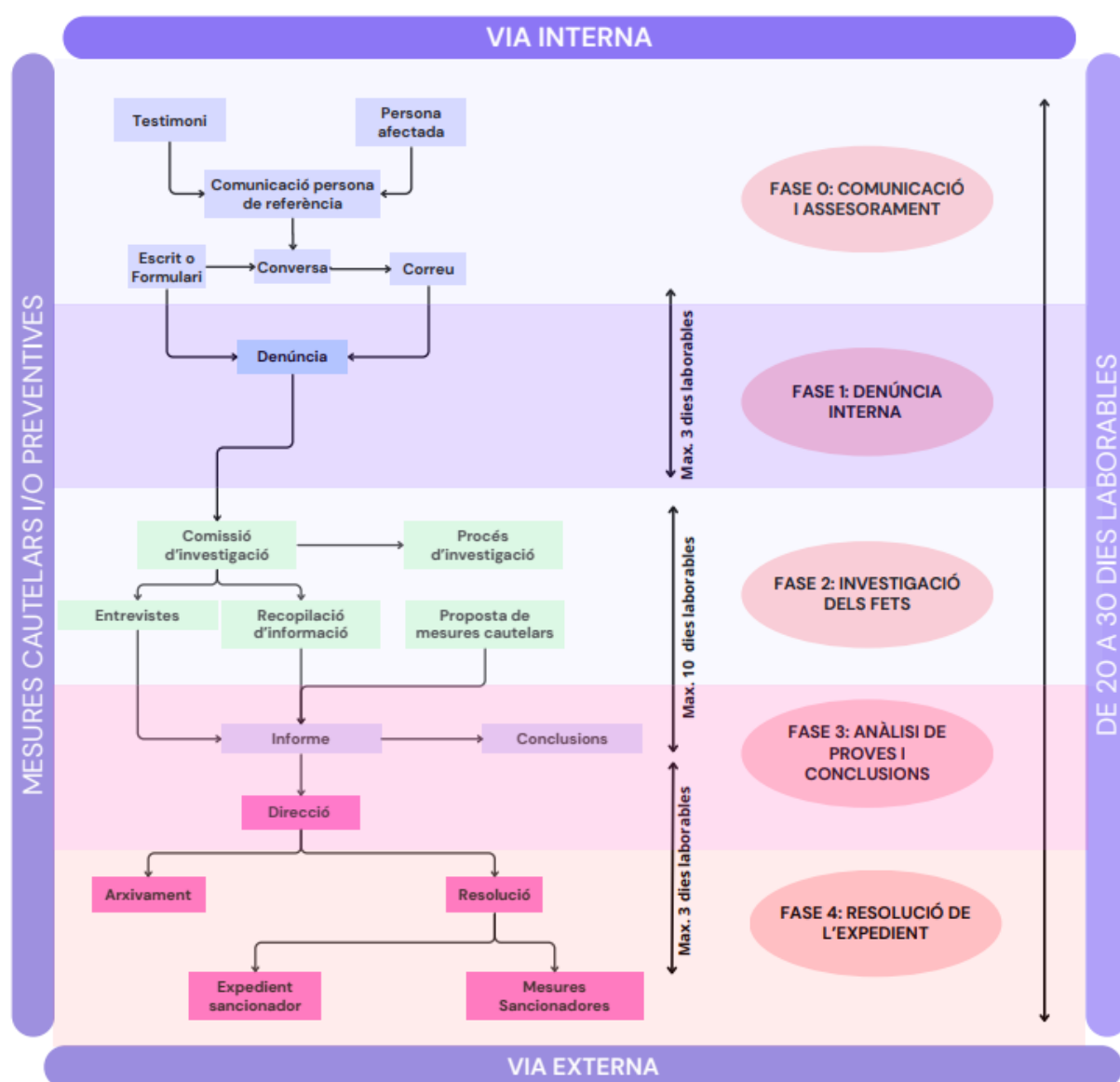
En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un **seguiment i control** d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la Direcció reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les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

La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat 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.



Esquema del procediment d'actuació

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.

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'hauran de fer una **reunió bianual** per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió d'Investigació i Seguiment 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 FUNDACIÓ YAMUNA per sensibilitzar, informar i formar sobre les discriminacions a les persones LGTBIQA+.

Mesures de difusió i sensibilització

FUNDACIÓ YAMUNA 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 produeixen; 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.
- 121 i 124 de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni.
- Llei 77/1978, de 26 de desembre, de modificació de la Llei de Perillositat i Rehabilitació Social i del seu Reglament.

Normativa autonòmica

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

Annexos

Recull de mesures per a la prevenció de les discriminacions LGTBIQA+ a la FUNDACIÓ YAMUNA

FUNDACIÓ YAMUNA 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:
 - 31 de març, Dia de la Visibilitat Trans.
 - 6 d'abril, Dia Internacional de l'Asexualitat.
 - 26 d'abril, Dia de la Visibilitat Lesbiana.
 - 17 de maig, Dia internacional contra la LGTBIQA+fòbia.
 - 28 de juny, Dia internacional de l'Orgull LGTBIQA+.
 - 14 de juliol, Dia Internacional per la Visibilitat No-Binària
 - 23 de setembre, Dia Internacional de la Bisexualitat.
 - Tercer dissabte d'octubre, Dia Internacional d'Acció per la Despatologització Trans.
 - 1 de desembre, Dia Internacional de la lluita contra el VIH i la SIDA.



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:



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 d'assetjament sexual o per raó de sexe.

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 un 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 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

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 l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- 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).

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 assetjament sexual o per raó de sexe? 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 a l'assetjament sexual i per raó de sexe expressat a l'inici de l'entrevista, i reiterar l'acompanyament i el suport al llarg del procés

