

CONJUNT PLANIFICAT DE LES

**MESURES PER LA
IGUALTAT I LA NO
DISCRIMINACIÓ DE
LES PERSONES
LGTBI+ A LES
EMPRESSES**



CENTRE DE FORMACIÓ I PREVENCIÓ

2025-2029

Elaboració del document: Mari Villanueva, tècnica especialista en igualtat

2025

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ DE LA FUNDACIÓ CENTRE DE FORMACIÓ I PREVENCIÓ.....	3
1.1	Antecedents en matèria d'igualtat i prevenció de qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere, sexe o diversitat sexual.	3
2	CONJUNT PLANIFICAT DE LES MESURES PER LA IGUALTAT I LA NO DISCRIMINACIÓ PER LES PERSONES LGTBI+ A LES EMPRESES.....	5
2.1	Contextualització de la Llei 4/2023.....	5
2.2	La Llei 4/2023 a les empreses privades.....	6
2.2.1	Orientacions per promoure la igualtat efectiva de les persones trans	8
2.3	Àmbit d'aplicació i negociació col·lectiva	9
3	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	10
3.1	Comissió per la promoció de la igualtat i la no discriminació per les persones LGTBI+ a les empreses	10
3.2	Seguiment, avaluació i actualització	10
4	OBJECTIUS GENERALS.....	12
5	PLA D'ACCIÓ: MESURES PER LA IGUALTAT I LA NO DISCRIMINACIÓ PER LES PERSONES LGTBI+ A LES EMPRESES	13
5.1	Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació	13
5.2	Accés a l'ocupació	14
5.3	Classificació i promoció professional.....	15
5.4	Formació, sensibilització i llenguatge	16
5.5	Entorns laborals diversos, segurs i inclusius	19
5.6	Permisos i beneficis socials	21
5.7	Règim disciplinari.....	23
6	TEMPORALITZACIÓ.....	25
7	ABORDATGE EN L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL	26
7.1	Abordatge integral de les violències originades pel sistema sexe-gènere	26
7.2	La protecció contra l'assetjament de les violències LGTBI+ al CFP	26
7.3	Actualització i aspectes generals mínims del Protocol per a la prevenció i resolució de situacions d'assetjament i violències per motius de sexe, gènere o orientació sexual.....	27
8	REFERÈNCIES	30
9	ANNEXOS	32
9.1	Documents interns.....	32
9.2	Glossari	33

1 INTRODUCCIÓ DE LA FUNDACIÓ CENTRE DE FORMACIÓ I PREVENCIÓ

1.1 Antecedents en matèria d'igualtat i prevenció de qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere, sexe o diversitat sexual.

El Centre de Formació i Prevenció és una fundació que treballa des del 1979 en programes d'atenció especialitzada en col·lectius en risc d'exclusió social a la comarca del Maresme.

L'atenció de l'entitat s'estructura en tres àrees principals: Sanitària, Infància i família, i Sociolaboral, comptant amb el suport de les Administracions Públiques i privades que aporten el finançament necessari per al desenvolupament dels seus serveis i programes.

La seva missió es fonamenta en la prevenció i el tractament de les dificultats derivades de les dinàmiques d'exclusió social i en la rehabilitació comunitària de la salut mental de les persones. El CFP treballa per fomentar l'estudi, la investigació i la difusió d'aquestes problemàtiques, alhora que promou el desvetllament de la consciència social i impulsa el suport públic i privat per millorar l'atenció a les persones.

En coherència amb aquests objectius, l'entitat desenvolupa accions per a la protecció de la infància i l'adolescència en situació de desemparament o risc psicosocial, la inserció sociolaboral de persones amb trastorns de salut mental i/o en situació de vulnerabilitat, la millora de la qualitat de vida de persones amb risc d'exclusió, la protecció del medi ambient i el foment de la cultura i l'art com a eines de transformació i inclusió social.

Més enllà del compliment de la normativa, el CFP ha mantingut una trajectòria constant de sensibilització i promoció de la igualtat. El 2012 va crear la Comissió per a la Igualtat i l'Assetjament i va aprovar el primer Protocol per a l'Assetjament Moral i Sexual, així com la primera Declaració Institucional sobre la Igualtat d'Oportunitats. El 2014 es va impulsar el primer Pla d'Igualtat i, al 2023, el segon.

Actualment es troba en un moment de creixement i canvi i cada cop més s'estan reforçant les accions per consolidar una mirada de gènere i interseccional per tal de poder prevenir i actuar davant de desigualtats estructurals.

Amb l'aprovació de la Llei 4/2023 es va establir l'obligació per a les empreses privades i les Administracions Públiques de comptar amb mesures específiques prevenir, corregir i eliminar qualsevol forma de discriminació del col·lectiu LGTBI+. En coherència amb aquest marc normatiu i amb el compromís històric del CFP envers la igualtat i la inclusió, al 2025 l'entitat posa en marxa les primeres Mesures per assolir la Igualtat de Tracte i No Discriminació de les Persones LGTBI+ a l'empresa.

Aquestes mesures amplien i enforteixen la trajectòria de l'entitat, incorporant una perspectiva interseccional i inclusiva que garanteix la no discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Alhora, consolida el CFP com una entitat compromesa amb la diversitat, la defensa dels Drets Humans i la construcció d'entorns més igualitaris i respectuosos.

2 CONJUNT PLANIFICAT DE LES MESURES PER LA IGUALTAT I LA NO DISCRIMINACIÓ PER LES PERSONES LGTBI+ A LES EMPRESES

2.1 Contextualització de la Llei 4/2023

La 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 es publicà l'1 de març del mateix any per tal de,

[...] desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (d'ara endavant, LGTBI) i erradicar les situacions de discriminació, per assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat (Gobierno de España 2023).

Aquesta Llei representa un pas fonamental cap a la igualtat i la justícia social, ja que consolida un canvi en la concepció social sobre les persones LGTBI+, promovent la cohesió social i establint la diversitat com un valor essencial. Això implica fomentar una cultura de respecte i no-discriminació davant l'odi i el prejudici. La inclusió de la igualtat i la prohibició de la discriminació a la Constitució ha estat clau per impulsar avenços legals, que han estat possibles també gràcies a la lluita històrica del moviment LGTBI+. Tot plegat ha contribuït a transformar costums, hàbits i principis del territori català i espanyol, avançant cap a un model més lliure i igualitari.

Tanmateix, les dades mostren que les persones LGTBI+ i, especialment, les persones trans continuen patint alts nivells de discriminació en diversos àmbits. A l'Estat espanyol, les persones del col·lectiu LGTBI+ continuen patint nivells significatius de discriminació, tant en l'àmbit laboral com en altres, com el sanitari i l'educatiu. En el cas de les persones trans, aquesta situació és encara més accentuada. Aquestes, pateixen una discriminació més agreujada durant els processos de selecció i, és rellevant senyalar que, la taxa d'atur és més elevada que

la resta de la població. A més, l'esperança de vida és bastant inferior a una persona cis en el context occidental.

Aquestes dades evidencien que, malgrat els avenços normatius i socials, el col·lectiu LGTBI+ i, encara més les persones trans, continuen essent el més vulnerable dins de la diversitat sexual i de gènere, fet que exigeix redoblar esforços institucionals i socials per garantir la plena igualtat i la no-discriminació.

En aquest context, les empreses tenen un paper fonamental en la promoció de la igualtat d'oportunitats i la lluita contra qualsevol forma de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. El compromís amb la diversitat i la inclusió no només és una obligació legal, sinó també un factor clau per al desenvolupament competitiu, sostenible i responsable de les organitzacions, així com també promou una societat més justa i igualitària.

El capital humà és el recurs més valuós de l'empresa. En aquest sentit, incorporar la diversitat com a eix transversal i posar en valor, entre d'altres, les diferències culturals, ètiques, de capacitats i identitats de gènere representa una oportunitat estratègica per a les empreses.

Gestionar adequadament la diversitat i, en aquest cas, la diversitat sexual i de gènere millora l'atracció, la captació i la fidelització del talent, afavorint un entorn laboral productiu, respectuós i compromès. La creació d'una cultura empresarial inclusiva contribueix també a millorar la reputació de l'empresa, a impulsar la Responsabilitat Social Corporativa (RSC) i a alinear-se amb els valors d'una societat més justa, equitativa i cohesionada.

2.2 La Llei 4/2023 a les empreses privades

Amb l'objectiu de poder assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI+ a les empreses, l'any 2024 es va publicar el *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 para las personas LGTBI en las empresas*. Aquest, facilita a les

empreses les accions que s'han de portar a terme per poder assolir els objectius de la Llei.

A l'article 1 del mateix s'estableix,

[...] té per objecte el desenvolupament reglamentari de l'obligació empresarial de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI (d'ara endavant, «mesures planificades»), establerta a l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia (Gobierno de España 4).

A l'article 15 "Igualtat i no discriminació LGTBI" de la Llei 4/2023 es marca que, aquest conjunt planificat de mesures i recursos és de caràcter obligatori per a les empreses de més de cinquanta persones treballadores en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la mateixa. A més, ha d'incloure un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI+.

És important distingir-lo, però no separar-lo, dels Plans d'Igualtat i del Protocol d'Assetjament de les empreses.

Respecte el primer, les mesures planificades en aquest document no modificaran aquelles establertes en el Pla dirigides, principalment, a les dones. Tot i tenir una arrel comuna de la desigualtat, tant les dones com el col·lectiu LGTBI+, seran mesures complementàries però diferenciades. A més, el Pla compta amb un diagnòstic que no serà necessari pel present document ja que no hi ha registre de les orientacions sexuals de les persones treballadores i no es pot demanar.

Per donar compliment a la legislació vigent, les organitzacions no han d'identificar ni classificar la identitat o l'orientació sexual de la seva plantilla. Allò rellevant és establir polítiques i actuacions que garanteixin la protecció i el respecte de totes les persones, independentment de si s'han visibilitzat com a LGTBI+ o no. Aquestes mesures tenen com a finalitat afavorir un ambient de treball segur i inclusiu, on la diversitat sigui respectada i qualsevol persona se senti amb la llibertat d'expressar-se sense por a represàlies ni discriminacions.

Pel que fa a l'assetjament, no cal disposar de dos Protocols d'Assetjament a l'empresa, sinó que aquest ha de comptar amb mesures per al col·lectiu LGTBI+ o bé cal ampliar-lo per incloure-les.

2.2.1 Orientacions per promoure la igualtat efectiva de les persones trans

En la llei es fa especial menció a les persones trans, ja que tot i formar part del mateix col·lectiu, constitueix el grup més discriminat per la nostra societat i el món laboral no és excepció.

Tot i que hi ha determinades mesures establertes per la Llei que són d'aplicació obligatòria a les Administracions Públiques, resulta pertinent assenyalar que moltes d'aquestes accions podrien —i haurien— de ser extrapolades també a l'àmbit privat. De fet, algunes de les obligacions fixades per a les AAPP tenen també incidència directa en les empreses privades, ja que comparteixen la responsabilitat de garantir entorns laborals inclusius, lliures de discriminacions i respectuosos amb la diversitat.

A l'article 54. *Foment de l'ocupació de les persones trans* s'estableix que es portaran a terme “[...] mesures d'acció positiva per la millora de de les persones trans i plans específics pel foment de l'ocupació d'aquest col·lectiu. [...]” (Gobierno de España 2023, p. 30), prestant especial atenció a les dones trans.

Les Administracions Públiques han d'impulsar la integració sociolaboral de les persones trans mitjançant campanyes de sensibilització, actuacions que promoguin la inclusió en organismes públics i empreses privades, i ajuts que incentivin la contractació. També han de fer un seguiment de la seva situació laboral i garantir que els Plans d'Igualtat incorporin de manera específica la realitat de les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

2.3 Àmbit d'aplicació i negociació col·lectiva

El Reial decret fa menció que és d'aplicació a totes les empreses, entitats i organitzacions, tant públiques com privades, de més de 50 persones treballadores en la seva plantilla en territori català i espanyol.

Les mesures a portar a terme han de ser negociades. En el cas de les empreses de menys de 50 persones treballadores la negociació de les mesures serà voluntària.

Pel que fa a la negociació es posa èmfasi en la negociació col·lectiva, que ha de ser portada a terme amb la Representació Legal de les Persones Treballadores per assegurar que les mesures adoptades reflecteixin un consens amb les parts implicades.

Aquestes mesures s'apliquen a tota l'organització, incloent-hi totes les persones treballadores, amb independència de la seva forma contractual, categoria professional, identitat o expressió de gènere, orientació sexual o qualsevol altra condició personal o social.

De la mateixa manera, es dirigeix tots els centres de treball de l'entitat, així com les persones en pràctiques, voluntàries o col·laboradores externes en la mesura que la seva activitat estigui vinculada a la fundació. Aquestes mesures s'hauran d'aplicar tant en centres de la pròpia entitat com en d'altres llocs on es porti a terme un acte en el seu nom.

3 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

3.1 Comissió per la promoció de la igualtat i la no discriminació per les persones LGTBI+ a les empreses

La Comissió d'Igualtat de l'entitat assumeix també les funcions de Comissió per a la promoció de la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI+, en compliment del que estableix la Llei 4/2023, de 28 de febrer.

Aquesta integració permet simplificar la gestió i evitar duplicitats organitzatives, aprofitant els mateixos canals de participació, seguiment i comunicació que ja té la Comissió d'Igualtat.

A més, garanteix una visió integral i coherent de la igualtat, incorporant de manera transversal les dimensions de gènere, diversitat sexual, identitat i expressió de gènere, interseccionalitat i no-discriminació en totes les actuacions de l'entitat.

D'aquesta manera, es reforça el compromís institucional amb la igualtat real i efectiva, tant dins de l'organització com en les seves polítiques internes i externes.

3.2 Seguiment, avaluació i actualització

El seguiment i l'avaluació del conjunt de mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI+ serà competència de la Comissió d'Igualtat, que n'assumirà la coordinació i el registre.

Aquest procés té per objectiu valorar l'eficàcia i l'impacte real de les accions implementades, detectar possibles dificultats i garantir la millora contínua del pla.

El procés de seguiment inclourà:

- La revisió periòdica del grau d'execució de les accions, segons els indicadors establerts a cada àmbit. Es valoraran resultats, bones pràctiques i propostes de millora.
- L'avaluació global del pla al final del període d'aplicació, amb participació de la plantilla i valoració qualitativa de l'impacte.

- L'actualització del pla quan hi hagi canvis legals, organitzatius o de context que en facin necessària la revisió.

Els resultats d'aquest seguiment serviran per adaptar i reforçar les polítiques d'igualtat i promoció de la defensa dels drets del col·lectiu LGTBI+ de l'entitat, garantint un entorn laboral segur, inclussiu i lliure de violències.

4 OBJECTIUS GENERALS

- Promoure un entorn laboral divers, inclusu i lliure de violències, on totes les persones siguin tractades amb respecte i igualtat, independentment de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Assegurar el benestar emocional i la seguretat de totes les persones vinculades a l'entitat, incloent treballadores, voluntàries i col·laboradores.
- Captar, retenir i valorar el talent, garantint la igualtat d'oportunitats en totes les etapes de la trajectòria professional.
- Reforçar la imatge institucional i el compromís social de l'entitat, integrant la perspectiva LGTBI+ dins de la seva política de Responsabilitat Social Corporativa i dels seus valors de justícia i equitat.

5 PLA D'ACCIÓ: MESURES PER LA IGUALTAT I LA NO DISCRIMINACIÓ PER LES PERSONES LGTBI+ A LES EMPRESES

5.1 Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

Les primeres mesures que s'han de portar a terme tenen com a objectiu incorporar clàusules específiques que fomentin un espai divers i lliure de violències en matèria d'identitat de gènere i diversitat sexual.

El *Real Decreto 1026/2024* refereix als convenis o acords d'empresa. Degut a què l'entitat compta amb diferents convenis i no pas un conveni propi, aquestes mesures s'hauran d'aplicar a tota la documentació interna ([annex 1](#)). Cap d'aquestes clàusules substitueix o contradiu al conveni però s'afegiran a la realitat interna de l'entitat.

Àmbit	1_Igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+
Acció_1.1	Incorporar clàusules d'igualtat i no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i característiques sexuals en els documents interns de l'entitat.
Implementació	Revisar la documentació interna de l'entitat per incorporar clàusules d'igualtat i diversitat en matèria d'identitat de gènere i diversitat sexual.
Objectiu específic	Garantir que la normativa interna de l'entitat reflecteixi el compromís amb la igualtat de tracte i la no-discriminació de les persones LGTBI+.
Responsable	Direcció, Recursos Humans, Equip de Comunicació i Comissió d'Igualtat
A qui va dirigit	Personal contractat, voluntariat i col·laboracions externes
Temporalitat	Gener del 2026 – Març 2027
Material	Documentació interna
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	Incorporació de clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació en la documentació interna.

5.2 Accés a l'ocupació

El segon àmbit té com a objecte garantir l'accés a l'ocupació de les persones del col·lectiu LGTBI+ en igualtat de condicions. En aquest sentit, s'han de tenir en compte dos aspectes clau: 1) garantir processos de selecció i contractació basats en criteris objectius de competència, formació i experiència, eliminant qualsevol biaix o estereotip relacionat amb la diversitat sexual o de gènere; 2) formació adequada per les persones que participen en els processos de selecció.

Amb tot plegat, sempre s'haurà de prestar especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Àmbit	2_Accés a l'ocupació
Acció_2.1	Incorporar criteris objectius i no discriminatoris en els processos de selecció i contractació.
Implementació	Revisar els protocols de selecció per eliminar llenguatges o criteris excloents, formar el personal que participa en els processos i garantir que la valoració es basi exclusivament en la idoneïtat professional.
Objectiu específic	Prevenir estereotips i possibles discriminacions en la selecció, amb especial atenció a les persones trans.
Responsable	Recursos Humans i Comissió d'Igualtat
A qui va dirigit	Personal contractat, voluntariat i col·laboracions externes
Temporalitat	Gener del 2026 – Març 2027
Material	Fitxes perfil
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	Persones responsables de processos de selecció formades en selecció inclusiva. Fitxes perfil basades en criteris objectius.

5.3 Classificació i promoció professional

S'establiran criteris clars i específics per garantir que la classificació, la promoció professional i els ascensos es basin en elements estrictament professionals i no comportin discriminació directa o indirecta cap el col·lectiu LGTBI+.

Àmbit	3_Classificació i promoció professional
Acció_3.1	Garantir criteris objectius per a la classificació, promoció i ascens professional.
Implementació	Revisar els criteris de classificació, promoció i ascens professional per assegurar que es basen en la competència, l'experiència i la formació, evitant qualsevol biaix o discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere ni orientació sexual.
Objectiu específic	Evitar discriminacions directes o indirectes en les promocions internes de persones LGTBI+.
Responsable	Direcció, Recursos Humans i Comissió d'Igualtat
A qui va dirigit	Personal contractat, voluntariat i col·laboracions externes
Temporalitat	Gener del 2026 – Març 2027
Material	Document intern amb els criteris objectius de classificació i promoció professional.
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	Existència de criteris objectius públics.

5.4 Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses hauran d'integrar en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral, amb especial atenció a la igualtat de tracte, i la no discriminació. La formació, que abastarà tota la plantilla incloent càrrecs intermedis, direcció i responsables de Recursos Humans, haurà d'incloure la difusió de les mesures LGTBI+, el coneixement dels conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere ([annex 2](#)) i el coneixement del protocol per prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i/o assetjament sexual.

Àmbit	4_Formació, sensibilització i llenguatge
Acció_4.1	Difusió del present document que recull les Mesures per la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+ a les empreses.
Implementació	Fer arribar les Mesures per la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+ a les empreses a tota la plantilla, voluntariat i agents col·laboradors.
Objectiu específic	Promoure la sensibilització i el respecte a la diversitat d'identitat de gènere i de la sexualitat.
Responsable	Equip directiu, Equip de Comunicació i Comissió d'Igualtat
A qui va dirigit	Personal contractat, voluntariat i col·laboracions externes.
Temporalitat	Gener 2026 – Març 2026.
Material	Document de Mesures per la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+ a les empreses i/o qualsevol material que faciliti la seva difusió (díptics, etc.)
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	• % de persones treballadores que han rebut la publicació del document o la via per accedir a ell. • Nombre de canals que s'han fet servir per la seva difusió (correus, intranet, Portal del empleado...).

Àmbit	4_Formació, sensibilització i llenguatge
Acció_4.2	Incorporar formació en matèria de LGTBI+ en el pla formatiu de l'entitat.
Implementació	Desenvolupar tallers o càpsules formatives sobre diversitat sexual i de gènere.
Objectiu específic	Promoure la sensibilització i el respecte a la diversitat d'identitat de gènere i de la sexualitat.
Responsable	Comissió d'Igualtat
A qui va dirigit	Personal contractat.
Temporalitat	Novembre 2025 – Novembre 2029.
Material	Píndoles formatives.
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	• Material formatiu. • Personal participant. • Enquesta de satisfacció.

Àmbit	4_Formació, sensibilització i llenguatge
Acció_4.3	Promoure campanyes de sensibilització i visibilització LGTBI+
Implementació	Realitzar accions de comunicació (cartells, butlletins, xarxes socials...) coincidint amb dates destacades històricament pel col·lectiu com el 17 de maig o el 28 de juny.
Objectiu específic	Fomentar una cultura inclusiva i lliure de violències.
Responsable	Comitè d'Igualtat i Equip de comunicació
A qui va dirigit	Tota la plantilla, voluntariat i agents col·laboradors.
Temporalitat	Novembre 2025 – Novembre 2029.
Material	Infografies, publicacions de xarxes o qualsevol altre material utilitzat amb aquesta finalitat.
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	Accions de comunicació realitzades.

Àmbit	4_Formació, sensibilització i llenguatge
Acció_4.4	Fer ús d'un llenguatge inclusiu en matèria de diversitat de gènere i sexual.
Implementació	Actualitzar la Guia de llenguatge inclusiu.
Objectiu específic	Promoure la sensibilització i el respecte a la diversitat d'identitat de gènere i de la sexualitat.
Responsable	Equip de Comunicació i Comissió d'Igualtat
A qui va dirigit	Personal contractat.
Temporalitat	Novembre 2025 – Novembre 2029.
Material	Guia de llenguatge inclusiu.
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	Guia de llenguatge inclusiu actualitzada. Comunicació no discriminatòria.

5.5 Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

L'entitat es compromet a promoure entorns laborals que respectin i valorin la diversitat, garantint la igualtat de tracte i oportunitats per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Això implica fomentar la heterogeneïtat dels equips, prevenir qualsevol conducta LGTBfòbica i assegurar espais de treball segurs, inclusius i lliures de discriminació, mitjançant la implementació de protocols i accions de sensibilització.

En el marc del tercer sector, aquest compromís adquireix una especial rellevància, ja que la diversitat i la inclusió són valors fonamentals en la intervenció social i en l'atenció a les persones. Per això, l'entitat treballarà per crear un entorn intern coherent amb els principis d'igualtat i respecte que promou externament.

Àmbit	5_Entorns laborals diversos, segurs i inclusius
Acció_5.1	Actualitzar el protocol intern d'assetjament laboral tenint en compte les discriminacions per raó d'identitat de gènere i/o diversitat sexual
Implementació	Incloure explícitament la protecció davant l'assetjament i la discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.
Objectiu específic	Garantir entorns segurs i lliures de LGTBfòbia dins l'entitat.
Responsable	Comissió d'Igualtat i Comitè per a la prevenció de l'Assetjament
A qui va dirigit	Tot el personal, voluntariat i persones col·laboradores.
Temporalitat	Gener 2026 – Març 2027.
Material	Protocol de prevenció de l'Assetjament i Mesures per a la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTB+ a les empreses.
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	• Protocol de la prevenció de l'assetjament actualitzat • Difusió del protocol actualitzat.

Àmbit	5_Entorns laborals diversos, segurs i inclusius
Acció_5.2	Fer difusió i sensibilització sobre el protocol de prevenció de l'assetjament actualitzat.
Implementació	Difondre el protocol de prevenció de l'assetjament a partir de la comunicació interna per tal que pugui arribar a tot el personal de l'entitat a partir del correu electrònic i l'app de Portal del Empleado.
Objectiu específic	Assegurar que tot el personal conegui el protocol i els canals de denúncia i suport.
Responsable	Comitè d'Igualtat, Comissió per a la prevenció de l'Assetjament, Equip de comunicació i RRHH.
A qui va dirigit	Tot el personal, voluntariat i persones col·laboradores.
Temporalitat	Juny 2026 – Desembre 2026
Material	• Protocol de prevenció de l'assetjament • Díptic per fer difusió i facilitar la informació de manera breu, clara i directa • Pla d'Acollida
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	• Actualització del Pla d'Acollida. • Percentatge de persones informades.

Àmbit	5_Entorns laborals diversos, segurs i inclusius
Acció_5.3	Designar una o varies persones referent en diversitat i igualtat
Implementació	Consolidar una figura de referència (o varies, com a Comitè o Comissió) dins de l'organització per garantir el suport i l'acompanyament en possibles casos.
Objectiu específic	Oferir un punt de confiança i acompanyament davant possibles discriminacions.
Responsable	Comitè d'Igualtat i Comitè per a la Prevenció de l'Assetjament.
A qui va dirigit	Tot el personal, voluntariat i persones col·laboradores.
Temporalitat	Gener 2026 – Juny 2026
Material	Protocol de prevenció de l'assetjament
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	Persona designada i formada; nombre de consultes o acompanyaments registrats

5.6 Permisos i beneficis socials

Aquest àmbit té per objectiu garantir la igualtat real en l'accés als permisos i beneficis socials dins de l'entitat, assegurant que cap persona pateixi discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, ni per la composició o diversitat de la seva família.

La revisió i adaptació dels permisos i beneficis és essencial per evitar discriminacions que sovint es donen de manera inconscient. Algunes de les qüestions que s'han de tenir en compte i modificar, si s'escau, són: el reconeixement exclusiu i explícit de models familiars tradicionals (esposa/marít) o la no consideració de necessitats específiques de les persones trans en processos mèdics o legals. Visibilitzar la diversitat familiar i reconèixer els drets d'aquests col·lectiu ajudarà també a combatre la por a demanar els permisos corresponents per possibles represàlies.

Àmbit	6_Permisos i beneficis socials
Acció_6.1	Revisar els permisos i beneficis socials interns
Implementació	Analitzar els permisos existents (naixement, matrimoni, assistència mèdica, tràmits legals, etc.) per garantir que no discriminin per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
Objectiu específic	Assegurar la igualtat d'accés als permisos i beneficis socials per a totes les persones treballadores i famílies diverses.
Responsable	Equip directiu, RRHH i Comitè d'Igualtat
A qui va dirigit	Tota la plantilla.
Temporalitat	Gener 2026 – Desembre 2026
Material	• Models de sol·licitud • Reglament intern
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	• Existència d'un document actualitzat amb els permisos i beneficis revisats des d'una perspectiva LGTBI+. • Grau de coneixement del personal sobre els permisos i beneficis revisats (segons enquesta interna). • Existència d'un procediment unificat i públic per sol·licitar permisos.

Àmbit	6_Permisos i beneficis socials
Acció_6.2	Garantir el dret a permisos per tràmits mèdics o legals de les persones trans
Implementació	Incorporar explícitament aquesta possibilitat als documents interns i comunicar-ho a tota la plantilla.
Objectiu específic	Garantir el respecte, suport i confidencialitat a les persones trans en situacions de tràmits o processos mèdics.
Responsable	Equip directiu, RRHH i Comitè d'Igualtat
A qui va dirigit	Tota la plantilla.
Temporalitat	Novembre 2025 – Novembre 2029
Material	Pla d'Acollida Reglament intern
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	Nombre de comunicacions realitzades

5.7 Règim disciplinari

Per garantir un entorn laboral lliure de violències, l'entitat incorporarà en el seu règim disciplinari les infraccions i sancions derivades de comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació, la identitat o l'expressió de gènere de qualsevol persona treballadora, voluntària o col·laboradora.

Aquesta mesura té per objectiu reforçar la prevenció i la resposta davant actituds LGTBIfòbiques, assegurant que tota la plantilla conegui les conseqüències d'aquestes conductes i el compromís de l'organització amb la igualtat i el respecte.

Les sancions s'aplicaran d'acord amb el vincle de cada persona amb l'entitat:

- Personal contractat: s'atendrà al règim disciplinari establert al conveni col·lectiu o al reglament intern.
- Voluntariat: s'aplicaran les mesures previstes al codi ètic, incloent-hi l'avertiment o, si s'escau, la finalització de la col·laboració, d'acord amb la Llei 45/2015 de Voluntariat.
- Persones col·laboradores externes: els contractes o convenis incorporaran una clàusula de respecte a la igualtat i la no-discriminació, i els incompliments d'aquest principi podran comportar la resolució immediata de la col·laboració o les mesures previstes en el contracte.

Àmbit	7. Règim disciplinari
Acció_7.1	Integrar en el règim disciplinari de l'entitat infraccions i sancions específiques per comportaments o conductes discriminatòries o ofensives envers persones LGTB+.
Implementació	• Revisar i actualitzar el reglament intern o codi de conducta per incloure explícitament la prohibició de qualsevol conducta que vulneri la llibertat sexual, l'orientació, la identitat o l'expressió de gènere. • Classificar aquestes conductes com faltes molt greus. • Establir un protocol d'actuació intern davant denúncies o queixes (en coordinació amb el protocol d'assetjament o violència laboral)

Objectiu específic	Garantir un entorn laboral segur i respectuós, lliure de qualsevol forma d'LGTBIfòbia, amb mecanismes clars per prevenir, detectar, abordar, reparar i sancionar comportaments discriminatoris.
Responsable	Equip directiu, RRHH i Comitè d'Igualtat
A qui va dirigit	Tot el personal, voluntariat i persones col·laboradores.
Temporalitat	Novembre 2025 – Novembre 2026
Material	Reglament intern, codi ètic, protocol contra l'assetjament, materials formatius i comunicacions internes
Pressupost	Recursos materials i temps dedicat per les persones responsables del seu disseny i execució.
Indicadors	Règim disciplinari actualitzat amb referència explícita a conductes LGTBIfòbiques. Número de sessions informatives o formacions realitzades

6 TEMPORALITZACIÓ

	2025			2026			2027			2028			2029		
	1r T	2n T	3r T	1r T	2n T	3r T	1r T	2n T	3r T	1r T	2n T	3r T	1r T	2n T	3r T
1_IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI+															
Incorporar clàusules d'igualtat i no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i característiques sexuals en els documents interns de l'entitat.															
2_ACCÉS A L'OCUPACIÓ															
Incorporar criteris objectius i no discriminatoris en els processos de selecció i contractació.															
3_CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL															
Revisar els criteris de classificació, promoció i ascens professional per assegurar que es basen en la competència, l'experiència i la formació, evitant qualsevol biaix o discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere ni orientació sexual.															
4_FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE															
Difusió del present document que recull les Mesures per la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI+ a les empreses.															
Incorporar formació en matèria de LGTBI+ en el pla formatiu de l'entitat.															
Promoure campanyes de sensibilització i visibilització LGTBI+															
Fer ús d'un llenguatge inclusiu en matèria de diversitat de gènere i sexual.															
5_ENTORNS LABORALS DIVERSOS, SEGURS I INCLUSIUS															
Actualitzar el protocol intern d'assetjament laboral tenint en compte les discriminacions per raó d'identitat de gènere i/o diversitat sexual															
Fer difusió i sensibilització sobre el protocol de prevenció de l'assetjament actualitzat.															
Designar una o varies persones referent en diversitat i igualtat															
6_PERMISOS I BENEFICIS SOCIALS															
Revisar els permisos i beneficis socials interns															
Garantir el dret a permisos per tràmits mèdics o legals de persones trans															
7_RÈGIM DISCIPLINARI															
Integrar en el règim disciplinari de l'entitat infraccions i sancions específiques per comportaments o conductes discriminatòries o ofensives envers persones LGTBI.															

7 ABORDATGE EN L'ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL

7.1 Abordatge integral de les violències originades pel sistema sexe-gènere

La llei 4/2023 també incorpora un apartat sobre l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI+. Per tal donar compliment a aquesta normativa i garantir una protecció integral de totes les persones vinculades a l'entitat, el protocol de prevenció de l'assetjament s'amplia per incloure l'abordatge de les violències i discriminacions per motius d'orientació sexual.

Aquesta ampliació respon al reconeixement que totes aquestes formes de violència tenen un origen comú en el sistema sexe-gènere i en la reproducció social del model binari, establint una jerarquia entre allò considerat “masculí” i “femení”. Una de les bases d'aquest sistema és la consolidació de la heterosexualitat com l'única orientació sexual vàlida i natural. Per aquest motiu, les violències sexuals, per identitat de gènere, per raó de sexe i d'orientació sexual s'abordaran de manera transversal a un mateix document, derivats d'un sistema comú, el sexe-gènere.

A més, aquestes violències poden donar-se de manera conjunta o interrelacionada. És imprescindible, per tant, el seu abordatge des d'una perspectiva interseccional i integral per entendre les dinàmiques estructurals i culturals que cal prevenir i transformar.

7.2 La protecció contra l'assetjament de les violències LGTBI+ al CFP

El Centre de Formació i Prevenció (CFP), en la seva versió vigent del Protocol de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament i les violències masclistes, ja inclou el col·lectiu LGTBI+ com a possible grup vulnerable de patir discriminacions o situacions d'assetjament, juntament amb altres formes de violència per raó de sexe, gènere o altres eixos de desigualtat.

Aquest protocol s'influència de la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que reconeix una àmplia diversitat de col·lectius i situacions de

vulnerabilitat, incloent les derivades de l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere.

Tanmateix, es considera necessari incidir amb més profunditat en la connexió entre les violències per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i el sistema sexe-gènere que les origina, tal com s'ha exposat al punt anterior. Aquest enfocament permet entendre que les violències masclistes i les LGBTIfòbiques formen part d'un mateix marc estructural de desigualtats i jerarquies que reproduïx el model binari i l'heteronormativitat com a patrons socials dominants.

Així, el CFP treballarà per enfortir el protocol existent, incorporant de manera explícita aquesta perspectiva més àmplia i interseccional, amb l'objectiu de garantir una protecció efectiva i integral davant qualsevol forma d'assetjament o violència relacionada amb el gènere, el sexe o la diversitat sexual i de gènere.

7.3 Actualització i aspectes generals mínims del Protocol per a la prevenció i resolució de situacions d'assetjament i violències per motius de sexe, gènere o orientació sexual

En aquest apartat es recolliran els continguts mínims que necessita el Protocol per a la prevenció i resolució de situacions d'assetjament i violències per motius de sexe, gènere o orientació sexual i que manquen a l'actual en vigor.

a) Reiteració o repetició de l'assetjament

Tot i que anteriorment, a excepció de l'assetjament sexual, era necessari que la violència fos reiterada i perllongada en el temps (un cop a la setmana durant 6 mesos), actualment això queda totalment obsolet.

El conveni número 190 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), relatiu a l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, a l'article 1, apartat a), exposa

l'expressió «violència i assetjament» al món del treball designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques d'aquests

comportaments i pràctiques, **ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida**, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic, i inclou la violència i l'assetjament per raó de gènere [...].

Tot i que aquest Conveni ja es contempla en l'actual Protocol del CFP, caldrà fer-lo extensible a tot tipus d'assetjament. Un comentari o acció discriminatòria ho és es repeteixi un cop o de manera reiterada. L'anàlisi de la situació i que sigui constitució de situació d'assetjament o no, quedarà relegada a altres factors contextuals.

b) Intencionalitat o efecte

La Unió Europea (2006, article 2) defineix l'assetjament com

La situació en la qual es produeix un comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, **amb el propòsit o l'efecte** d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

De vegades no hi ha intencionalitat en un comentari o acció discriminatòria, però això no servirà de justificació de cap mena. D'igual manera que el desconeixement de la norma no eximeix del seu compliment, la manca d'intenció no elimina l'impacte ni la responsabilitat sobre les conseqüències que aquesta acció pugui generar en la persona afectada o en l'entorn laboral.

S'anirà en compte, també, quan la persona que presumptament ha assetjat vulgui refugiar-se en comentaris que posen la responsabilitat en l'altra persona "és només una broma", "no m'he adonat", "es que em provoca", "té la pell molt fina"...

c) Àmbit d'aplicació

Actualment, el document ja estableix la responsabilitat del CFP en la protecció tant de les persones internes (personal del centre) com de les persones externes vinculades, com ara personal en pràctiques, persones voluntàries i persones ateses

pels diferents serveis, davant de conductes d'assetjament produïdes dins o fora de l'organització. No obstant això, cal ampliar l'abast del protocol per incloure-hi també altres col·lectius que poden tenir relació amb l'entitat, com ara les persones que apliquen per un lloc de treball, el personal de prestació o cessió de serveis, els proveïdors, persones acompanyants de persones ateses... Aquesta ampliació garanteix una cobertura integral i coherent amb els principis de prevenció i tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament.

d) Principis rectors i garanties en el procediment

Pel que fa als principis rectors del protocol, actualment ja s'hi recullen la major part dels continguts mínims exigits, com ara la igualtat de tracte, la dignitat en el treball, la prevenció, la confidencialitat, la imparcialitat, la presumpció d'innocència, la diligència i la protecció de totes les persones implicades. Tot i això, cal incorporar dos principis addicionals per completar-ne l'abast:

- La restitució de les víctimes, que estableix que, en cas que l'assetjament hagi comportat una modificació de les condicions laborals de la persona afectada, l'entitat haurà de restituir-la en les seves condicions anteriors si així ho sol·licita.
- La prohibició de represàlies, que declara expressament nul qualsevol acte, amenaça o intent de represàlia contra les persones que denunciïn una situació d'assetjament, col·laborin com a testimonis o participin en una investigació relacionada.

Aquesta incorporació garantiria que el protocol del CFP compleixi plenament amb els principis rectors i garanties de procediment.

8 REFERÈNCIES

- Abad, T., Guijarro, M., Diego, D., Maestre, C. i Cambrollé, M. (2024). Planes LGTBI en las empresas. Guías de recomendaciones para la negociación.
- betevé. (2018, 03 de febrer). Oh my goig - Diversitat sexual i de gènere – betevé. [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=zWv8zQ2gLSU>
- Código Nuevo. (2018, 23 de gener). *Asexuales | Sexualidad | Código Nuevo*. [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Au5B9RQAxqA>
- Generalitat de Catalunya. (2020). *LLEI 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 8307, de 30 de desembre de 2020.
- Gobierno de España. (2023). *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*. Boletín Oficial del Estado, núm. 51, de 01 de marzo de 2023.
- Gobierno de España. (2024). *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*, núm. 244, de 09 de octubre de 2024.
- Organización Nacional del Trabajo. (2019). *C-190 Convenio sobre la violencia y el acoso*, núm. 190. Obtingut a: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- La Vanguardia. (2019, 5 de febrer). *INTERSEXUALES: ¿Qué significa la I de LGBTI?* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=nbyjfBJP-1s>
- Unión Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en*

asuntos de empleo y ocupación. Diario Oficial de la Unión Europea, núm 204, de 26 de julio de 2006.

Villar Roncero, M. (2025). *Gestió de polítiques LGTBIQ+ a les empreses*. PIMEC Formació.

9 ANNEXOS

9.1 Documents interns

Documents institucionals o normatius

- Estatuts de l'entitat (si es poden actualitzar o completar amb principis d'igualtat i no-discriminació).
- Reglament de règim intern o de funcionament.
- Codi ètic o de conducta.
- Pla d'igualtat i diversitat.
- Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament o la discriminació (sexual, per raó de sexe o LGBTIfòbic).
- Manual d'acollida o benvinguda per a nou personal o voluntariat.

Documents de gestió laboral o de persones

- Contractes de treball (incloure una clàusula d'igualtat i no-discriminació).
- Acords o convenis interns amb personal, becàries o col·laboradores externes.
- Fitxes de lloc de treball / perfils professionals, on es pot incorporar una referència a la igualtat d'oportunitats.
- Protocols de selecció i contractació (criteris, barems, entrevistes).
- Models d'entrevista i formularis de candidatura (evitant preguntes sobre orientació, identitat o expressió de gènere).
- Procediment d'avaluació o promoció professional.

Documents de comunicació i difusió

- Ofertes de feina i voluntariat (assegurar que usen llenguatge inclusiu i clàusula de no-discriminació).

- Web corporativa o xarxes socials, especialment l'apartat "Treballa amb nosaltres".
- Notes de premsa, materials de difusió o publicacions institucionals, amb llenguatge i imatges diverses.
- Política de comunicació interna (correus, canals d'avisos, etc.).

Documents de relació amb participants o usuàries

- Formularis d'inscripció o atenció a persones usuàries, assegurant que permeten expressar el nom sentit i identitat de gènere de manera respectuosa.
- Procediments d'acollida i atenció, que incorporin el respecte a la diversitat LGTBI+.

9.2 Glossari

Asexual: Persona que no sent atracció afectivosexual cap a persones de cap categoria de gènere. Les asexualitats grises fan referència a la capacitat de senti atracció només sota unes circumstàncies determinades i es consideren part de l'espectre asexual.

Bifòbia: Discriminació que pateixen les persones bisexuals pel fet de ser-ho. També pot fer referència a l'odi o aversió cap a elles. Es poden tenir actituds bífobes de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament bífoba.

Bisexual: Persona que sent atracció afectivosexual envers persones de distintes categories de gènere, no necessàriament alhora, de la mateixa forma o amb la mateixa intensitat.

Binarisme: Estructura social que exclou les realitats que van més enllà dels conceptes tradicionals d'home i dona i les invisibiliza. Segons el binarisme, només hi ha dues categories de sexe (mascle i femella), dues identitats de gènere (home i dona), dues expressions de gènere (masculina i femenina) i dues orientacions

sexuals (heterosexual i homosexual). A vegades s'utilitza també com a sinònim del sistema sexe-gènere.

Cissexisme: És una perspectiva que exclou la realitat de les persones trans* i les invisibilitza. Comporta que determinats serveis o actes no siguin inclusius.

Cross-dresser i cross-dressing: Persona assignada home en néixer i socialitzada com a tal que expressa el gènere femení mitjançant la roba, les maneres o les actituds tradicionalment assignades a les dones. Habitualment es realitza en la intimitat. El cross-dressing és una pràctica que fa referència a l'expressió de gènere. Les persones cross-dressers poden tenir una identitat de gènere d'home, dona o persona no-binària. La persona que practica el cross-dressing és anomenada cross-dresser. Donat l'estigma social negatiu i la declinació de gènere de la paraula transvestit/da, preferim aquest anglicisme que l'homòleg en català.

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

Expressió de gènere: Aparència, comportaments i estètica quant al gènere: manera de vestir, gestualitat, gustos, per exemple. La considerem femenina si encaixa en els comportaments i l'estètica que la societat associa a les dones, masculina si n'encaixa en els associats als homes, andrògina si n'encaixa alhora en els masculina i els femenins, i neutra si no n'encaixa gaire ni en els femenins ni en els masculins. L'expressió de gènere és independent del sexe biològic, del sexe assignat, de la identitat de gènere i de l'orientació afectivosexual. Per exemple, una dona (trans o cisgènere) no necessàriament ha de tenir una expressió de gènere femenina.

Gai: Home que sent atracció afectivosexual exclusivament cap a altres homes.

Gènere assignat en néixer: Pràctica cissexista que consisteix a assignar a una persona en néixer una categoria de gènere en funció del seu sexe biològic. Als mascles se'ls assigna la categoria d'home, a les femelles se'ls assigna la categoria de dona i a les persones intersex se'ls assigna la categoria home o dona en funció de les seves característiques sexuals.

Heterosexisme: Presumpció que tothom és heterosexual. És una perspectiva que exclou la realitat de persones lesbianes, gais, bisexuals i asexuals i les invisibilitza. Comporta que determinats serveis o actes no siguin inclusius.

Homofòbia: Discriminació que pateixen les persones homosexuals pel fet de ser-ho. També pot fer referència a l'odi o aversió cap a elles. Es poden tenir actituds homòfobes de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament homòfoba.

Homosexual: Persona que sent atracció afectivosexual cap a persones de la mateixa categoria de gènere que la seva.

Identitat de gènere: Autoconcepte de la persona sobre si mateixa en relació amb la categoria de gènere a la qual pertany, és a dir, identificació d'una persona com a home, dona, un altre gènere, més d'un o cap. És independent del sexe biològic, del sexe assignat, de l'expressió de gènere i de l'orientació afectivosexual.

Interseccionalitat: forma d'observar i analitzar la complexitat del món, posant atenció a les desigualtats estructurals existents en la societat, de les quals es deriven privilegis i opressions relacionats amb diferents eixos de desigualtat com ara el sexisme, el racisme, el classisme, el capacitisme, l'edatisme, entre d'altres. La perspectiva interseccional observa i analitza críticament les jerarquies socials que aquests eixos estableixen i les relacions de poder que se'n deriven, les quals es materialitzen de maneres molt concretes en contextos específics; d'aquesta manera, permet identificar com funciona la desigualtat, quins mecanismes la reproduïxen, per tal d'implementar canvis per superar-la i avançar així cap a una societat més justa i igualitària.

Intersexual o intersex: Persona que, pels seus caràcters sexuals o fenotip (anatòmics i fisiològics), no es pot classificar clarament amb el model mèdic com a mascle ni femella, ja que presenta característiques intermèdies entre els dos sexes. Hi ha un espectre molt divers de persona intersexuals que pot anar des d'un fenotip que s'acosta més a un dels dos sexes fins a qualsevol possible estudi intermedi.

Lesbiana: Dona que sent atracció afectivosexual cap a altres dones.

LGBTI: sigles dels termes *lesbiana*, *gai*, *bisexual*, *transgènere* i *intersexual*. També hi ha altres sigles com la LGBTIQ+, que incorporen la Q de *Queer* i el + d'*Altres*.

Orientació sexual: Capacitat de sentir atracció afectiva, romàntica i/o sexual cap a les persones del mateix gènere, cap a les persones de la categoria de gènere binària oposada, cap a més d'una categoria de gènere o incapacitat de sentir-ne envers cap categoria de gènere. Les orientacions del desig són independents del sexe biològic, del sexe assignat, de la identitat de gènere i de l'expressió de gènere. Per exemple, una persona trans pot ser heterosexual, lesbiana, gai, bisexual o asexual.

Persona cis: Persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb la que se li va assignar en néixer en funció del seu sexe biològic. Col·loquialment s'utilitza l'abreviatura cis.

Passing (o passada): Es considera que una persona trans té passada quan, per la seva aparença, no és reconeguda com a trans i no és distingible d'una persona cis amb la mateixa identitat de gènere.

Persona no-binària: Persona amb una identitat de gènere que no coincideix amb els conceptes tradicionals d'home i dona. Les identitats no-binàries són molts diverses i les persones no-binàries poden identificar-se amb un tercer gènere diferent (neutre, demiboy, demigril, intergènere, entre d'altres), amb més d'un gènere a la vegada (bigènere, trigènere, entre d'altres), amb cap gènere (agènere), o bé tenir una identitat que varia en el temps (gènere fluid).

Sexe assignat: Categoria de mascle o femella assignada a una persona en funció de les seves característiques observades i el model de sexe en l'espècie humana. És a dir, és el procés mitjançant el qual, a partir de l'observació, s'intenta inferir el sexe biològic de la persona. Aquest model està basat en aquelles característiques anatòmiques, fisiològiques i genètiques més comunes en mascles i femelles. Es dona més importància als caràcters sexuals primaris i, en particular, a les gònades. El sexe assignat en néixer és independent de la identitat de gènere, de l'expressió de

gènere i de l'orientació afectivosexual. Per exemple, un home pot néixer amb la condició de mascle, de femella o d'intersexual.

Sexe biològic: El sexe és la funció reproductora mitjançant la qual un individu d'una espècie amb reproducció sexual fabrica un tipus de gàmeta. En les espècies ogàmiques dioiques, com l'espècie humana, s'anomena mascles els individus que fabriquen els gàmetes més petits i mòbils, i femelles els que fabriquen els gàmetes més grossos i immòbils. En les espècies amb reproducció sexual no ogàmica els sexes no s'anomenen mascles o femelles perquè no és possible establir cap analogia (per exemple: en alguns fongs els sexes s'anomenen “+” i “-”).

Sexe i nom registrats: Són el nom i el sexe legals amb què la persona està inscrita al Registre civil i, per tant, figuren a la documentació legal com, per exemple, el DNI, NIE o passaport.

Trans: Terme que s'utilitza per referir-se de manera inclusiva a totes les persones que viuen (contínuament o temporalment) en una categoria de gènere que difereix de la que se'ls va assignar en néixer. Aquest terme inclou realitats tan diverses com: persones transgènere, transsexuals, cross-dressers, genderqueer, agènere, no-binàries, fluides, transvestides i moltes d'altres.

Transfòbia: Discriminació que pateixen les persones trans pel fet de ser-ho. També pot referir l'odi o aversió cap a elles. Es poden tenir actituds trànsfobes de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament trànsfoba.

Transgènere: Persona la identitat de la qual no coincideix amb la categoria de gènere que se li va assignar en néixer, bé perquè s'identifica amb l'altre gènere binari tradicional o perquè té una identitat de gènere no-binària.

Transsexual: Persona transgènere que ha modificat o té la necessitat de modificar les seves característiques sexuals. Tot i que hi ha persones trans que s'identifiquen plenament amb aquest terme, està caient progressivament en desús, ja que fa èmfasi en el sexe assignat i no en el gènere i, a més, no hi ha consens sobre el límit entre transsexual i transgènere. És un concepte d'origen psiquiàtric sovint associat a una visió patologitzant de les realitats trans.