



GUIA PER GARANTIR ELS DRETS DE LES PERSONES LGTBIQ+ EN L'ÀMBIT LABORAL

Guia informativa de l'Àrea
d'igualtat i diversitat del
departament de Suport
Tercer Sector

Desembre 2025

Suport Tercer Sector - Fundesplai

C/ Riu Anoia, 42-54 08820 El Prat de Llobregat (Barcelona)

www.suport.fundesplai.org

infosuport@fundesplai.org



Aquesta obra està distribuïda sota una llicència Reconeixement–No Comercial–Compartir–Igual 3.0 Espanya (CC BY-NC-SA 3.0) disponible a: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/es/>

La versió electrònica d'aquesta publicació es pot veure o descarregar a www.suport.fundesplai.org



ÍNDEX

SOBRE LA GUIA	01
INTRODUCCIÓ	02
MARC NORMATIU	03
DRETS I OBLIGACIONS	05
PLA PER LA IGUALTAT REAL I EFFECTIVA DE LES PERSONES LGTBIQ+	07
PROTOCOL FRONT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQ+	11
FORMACIÓ EN DIVERSITAT LGTBIQ+	16
BONES PRÀCTIQUES PER A ENTITATS INCLUSIVES	18
PREGUNTES FREQUENTS (FAQS)	20
ANNEX	23
GLOSSARI	23



SOBRE LA GUIA

Aquesta guia s'ha creat amb l'**objectiu** de proporcionar una eina pràctica i clara per garantir els drets de les **persones LGTBIQ+** en l'àmbit laboral.



Està **pensada per** a:

- **Associacions i fundacions** que volen complir amb la normativa vigent i promoure entorns inclusius.
- **Persones treballadores** que volen conèixer els seus drets i els mecanismes de protecció davant la discriminació.

La **finalitat** de la guia és facilitar informació sobre el **marc normatiu** actual que regula els drets de les persones LGTBIQ+ al seu àmbit laboral i les obligacions per a entitats per tal que garantir aquests drets, així com oferir pautes concretes per implementar el **Pla per la igualtat real** i efectiva de les persones LGTBIQ+ i Protocol front l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+ que garanteixin la **igualtat real i efectiva**.



INTRODUCCIÓ

Garantir els **drets de les persones LGTBIQ+** en l'àmbit laboral és una obligació legal i una oportunitat per construir **entorns segurs**. La discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere continua sent una realitat en molts espais de treball i comporta conseqüències greus, tant per a les persones afectades com per a les entitats.

Quan una persona viu **discriminació o assetjament**, es poden generar situacions d'estrès, ansietat, pèrdua d'oportunitats professionals i fins i tot l'**abandonament del lloc de treball**. Per a les entitats, la manca de polítiques inclusives pot derivar en sancions legals. A nivell social, la inclusió laboral és essencial per avançar cap a una **societat més equitativa** i respectuosa amb la diversitat.

Crear **entorns inclusius** no només evita riscos, sinó que aporta beneficis tangibles. Les entitats que **aposten per la diversitat** milloren el **clima laboral**, fomenten la motivació i la cohesió dels equips, atrauen i retenen talent i reforcen la seva imatge corporativa. A més, complir amb la normativa vigent garanteix l'accés a **subvencions, ajudes i contractació pública**, evitant sancions que poden ser molt elevades.

Aquesta guia neix amb la voluntat de convertir la **normativa en acció**. El seu propòsit és oferir **orientacions pràctiques** per implementar el Pla per la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, el Protocol front l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+ i bones pràctiques que assegurin la igualtat real i efectiva en tots els espais de treball. La inclusió és una **responsabilitat compartida** que beneficia persones, entitats i societat en el seu conjunt.



MARC NORMATIU

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

La directiva estableix un **marc general** per a la igualtat de tracte en l'ocupació i la formació. El seu objectiu és prevenir la discriminació per diversos motius, entre els quals s'inclou l'**orientació sexual**. La directiva obliga els **estats membres** a adoptar mesures legislatives que garanteixin la igualtat en l'accés a l'ocupació, la formació professional, les condicions de treball i la promoció. També preveu **mecanismes de protecció** per a les persones que denunciïn discriminació, assegurant que **no pateixin represàlies**. Aquesta norma és clau perquè crea un estàndard comú a tota la Unió Europea, que les entitats han de respectar, especialment aquelles que operen en entorns internacionals o reben finançament europeu.

CARTA DE DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA

L'**article 21**, prohibeix expressament qualsevol forma de discriminació, inclosa la basada en orientació sexual. Aquest text té **rang jurídic** vinculant des de l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa i s'aplica a totes les **institucions europees** i als estats membres quan implementen normativa comunitària. La Carta no només reconeix el dret a la igualtat, sinó que també **estableix un principi fonamental**: totes les persones han de gaudir dels mateixos drets i oportunitats, independentment de la seva identitat o orientació. Això reforça la necessitat que les entitats adoptin **polítiques inclusives** i garanteixin la protecció efectiva contra la discriminació en l'àmbit laboral.

LLEI 4/2023, DE 28 DE FEBRER, PER A LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES TRANS I PER A LA GARANTIA DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI

Normativa estatal que ha esdevingut el **pilar fonamental** per garantir els drets de les persones LGTBIQ+ a Espanya. El seu objectiu principal és assegurar la igualtat real i efectiva, establint mesures per **eliminar** qualsevol forma de discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere. En l'àmbit laboral, la norma determina l'obligació per a les entitats amb **més de 50 persones treballadores** a disposar d'un Pla per la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, que ha d'incloure accions concretes per prevenir la discriminació i fomentar entorns inclusius. També exigeix disposar del Protocol front l'assetjament i la violència contra les **persones LGTBIQ+**, amb procediments clars per a la denúncia i protecció de les víctimes. La llei reconeix drets com la protecció de la identitat de gènere en els **documents interns**, l'ús del nom sentit i la garantia d'igualtat en processos de selecció i promoció.



REIAL DECRET 1026/2024, DE 8 D'OCTUBRE, PER EL QUE ES DESENVOLUPAMENT EL CONJUNT PLANIFICAT DE LES MESURES PER A LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A LES EMPRESES

Aquest reglament concreta el **contingut mínim** que han de tenir els Pla per la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+. Estableix que han d'incloure **clàusules d'igualtat** en la contractació, formació obligatòria per a tota la plantilla, criteris objectius en selecció i promoció, mesures per crear entorns segurs i inclusius, reconeixement de famílies diverses en permisos i beneficis socials, i un règim disciplinari per sancionar conductes discriminatòries. També **fixa terminis** per a la seva implementació: les entitats obligades han de tenir el pla aprovat i registrat dins dels terminis establerts per la normativa.

LLEI 11/2014, DE 10 D'OCTUBRE, PER GARANTIR ELS DRETS LGTBI I ERRADICAR L'HOMOFÒBIA, LA BIFÒBIA I LA TRANSFÒBIA

Normativa autonòmica pionera en l'àmbit de regulació. Aquesta llei té com a objectiu garantir els drets de les persones LGTBI i prevenir qualsevol forma de discriminació en tots els àmbits, inclòs el laboral. Obliga les entitats a adoptar mesures actives per **evitar situacions d'assetjament i discriminació**, i estableix mecanismes sancionadors en cas d'incompliment. La norma també preveu accions de sensibilització i formació per **fomentar el respecte** a la diversitat sexual i de gènere.

LLEI 19/2020, D'IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ

Normativa autonòmica que regula la protecció contra qualsevol forma de discriminació, incloent-hi la basada en orientació sexual i identitat de gènere. En l'àmbit laboral, reforça el principi d'igualtat i estableix que les entitats han de garantir processos de selecció i promoció lliures de biaixos, així com **entorns segurs** per a totes les persones. També introdueix mecanismes per reclamar i sancionar conductes discriminatòries.



DRETS I OBLIGACIONS

DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES LGTBIQ+

Les persones LGTBIQ+ tenen dret a desenvolupar la seva **activitat laboral** en condicions d'igualtat real i efectiva, **sense patir discriminació directa ni indirecta** per orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Aquest dret s'aplica a totes les fases de la relació laboral: des del procés de **selecció** fins a la **promoció**, la formació i la finalització del contracte. Això significa que cap entitat pot establir requisits que **excloguin o penalitzin** persones per la seva identitat o orientació, ni aplicar criteris discriminatoris en entrevistes, proves o valoracions.

Les **persones treballadores** tenen dret a utilitzar el nom sentit en tots els documents interns, correus corporatius i identificacions, sense necessitat d'haver completat tràmits legals de canvi de nom. També tenen dret a la **confidencialitat** sobre la seva **identitat i orientació sexual**, de manera que cap informació personal pot ser divulgada sense consentiment. Aquest principi és especialment rellevant en processos de **transició de gènere**, on l'entitat ha de garantir un entorn segur i respectuós.



Un altre dret fonamental és el d'accedir a **entorns lliures** d'assetjament i violència, amb mecanismes efectius per denunciar situacions discriminatòries. Les persones LGTBIQ+ han de disposar de **canals confidencials** i segurs per presentar queixes, amb garanties de protecció contra represàlies. A més, tenen dret a participar en accions de formació i sensibilització sobre diversitat, que contribueixin a crear un **clima laboral inclusiu**.

Finalment, les persones treballadores tenen dret a què les **polítiques internes** reconeixin la diversitat familiar, garantint permisos per matrimoni, naixement, adopció, cura de familiars i altres **beneficis socials** sense discriminació. Això inclou el reconeixement de parelles del mateix sexe i famílies homoparentals en tots els procediments interns.



OBLIGACIONS DE LES ENTITATS

Les entitats tenen una **responsabilitat legal i ètica** per garantir la igualtat i prevenir la discriminació. Aquesta obligació comença amb la **implementació de polítiques** inclusives que assegurin la igualtat d'oportunitats en tots els processos interns.



Les entitats amb **més de 50 persones** treballadores han de disposar d'un Pla per la igualtat real i efectiva de les **persones LGTBIQ+**, que ha d'incloure una diagnosi prèvia sobre la situació interna, objectius clars, accions concretes i indicadors per avaluar-ne l'eficàcia. Aquest pla ha de ser **negociat** amb la representació legal de les persones treballadores i registrat segons la **normativa vigent**.

El Protocol front l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+ és una altra **obligació essencial** per entitats amb 50 o més persones contractades. Ha de definir **procediments clars** per gestionar denúncies, garantir la confidencialitat, establir mesures de protecció immediata per a la víctima i preveure sancions per a les conductes discriminatòries. Les entitats també han d'assegurar que aquest protocol sigui conegut per tota la plantilla i que es disposi d'una **persona referent** en igualtat per fer-ne el seguiment.

La formació obligatòria en diversitat sexual i de gènere és un altre pilar fonamental. Tota la plantilla, incloent-hi **equips directius**, ha de rebre formació periòdica per prevenir actituds discriminatòries i fomentar el respecte. Aquesta formació ha d'incloure continguts sobre **drets LGBTI**, llenguatge inclusiu, gestió de conflictes i bones pràctiques.

Les entitats també han d'adaptar els seus **sistemes interns** per respectar el nom sentit i garantir la confidencialitat de les dades personals. Això implica revisar **aplicacions informàtiques**, formularis i processos administratius per eliminar qualsevol element que vulneri la identitat de les persones. Igualment, han de reconèixer les **famílies diverses** en permisos i beneficis socials, assegurant que no hi hagi **discriminació en drets** com la conciliació, els permisos per cura de familiars o les ajudes socials.

L'incompliment d'aquestes obligacions pot comportar sancions segons la Llei sobre Infraccions i **Sancions en l'Ordre Social (LISOS)**, amb multes que poden superar els **200.000 euros**, així com la pèrdua d'accés a subvencions, bonificacions i contractació pública. Per tant, complir amb la normativa no és només una exigència legal, sinó una oportunitat per reforçar el compromís amb la diversitat i millorar la reputació i la competitivitat de l'entitat.



PLA PER LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES LGTBIQ+

QUÈ ÉS I PER QUÈ ÉS OBLIGATORI

El Pla per la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ és un **conjunt planificat de mesures** que les entitats han d'implementar internament de manera transversal per garantir la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.

L'article 15 de la Llei 4/2023, indica que les entitats amb 50 o més persones contractades en còmput anual han d'elaborar aquest pla. El pla ha d'incloure **accions concretes** per prevenir la discriminació i un **protocol d'actuació davant l'assetjament o la violència per motius LGTBIQ+**, negociat amb la representació legal de les persones treballadores.



Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de disposar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, d'un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per fer-ho, les mesures s'han de pactar a través de la negociació col·lectiva i s'han d'acordar amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures s'han de desenvolupar per reglament.

El contingut i l'abast del pla es regulen al Reial decret 1026/2024, que estableix les pautes mínimes per garantir la igualtat real i efectiva. Aquest reglament determina que les **mesures han de ser pactades mitjançant negociació col·lectiva** i adaptades a la realitat de cada entitat.



CONTINGUT MÍNIM DEL PLA

L'article 8 del Reial Decret 1026/2024 determina que el pla ha d'incloure com a mínim:

- **Identificació** de les parts negociadores i àmbit d'aplicació (personal, territorial i temporal).
- Procediment per resoldre **discrepàncies** en la interpretació o aplicació de les mesures.
- Protocol contra l'assetjament i la violència LGTBIQ+, amb **mecanismes preventius**, detecció i actuació immediata.
- **Mesures planificades** en àmbits clau, recollides a l'Annex del RD 1026/2024.



En les empreses que no disposin d'un conveni col·lectiu d'àmbit superior al de l'empresa, l'acord s'estructurarà, com a mínim, amb el contingut següent:

- a) Determinació de les parts negociadores.*
- b) Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal.*
- c) Procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació i interpretació de les mesures planificades acordades.*

En les empreses que disposin d'un conveni col·lectiu d'àmbit superior al de l'empresa, l'àmbit personal, territorial i temporal serà el que estableixi el propi conveni col·lectiu.

En tots els casos, sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut de les mesures planificades, els convenis col·lectius o acords d'empresa hauran de contemplar, com a mínim, les mesures planificades que es disposen a l'Annex I.

Igualment, en tots els casos, les mesures planificades hauran d'incloure un protocol contra l'assetjament i la violència, on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i actuació davant aquests. El seu contingut s'ajustarà, com a mínim, al que disposa l'Annex II.

MESURES PLANIFICADES

El Pla LGTBIQ+ ha d'incloure un **conjunt planificat de mesures** i recursos que garanteixin la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral. Aquestes mesures han de ser **negociades** amb la representació legal de les persones treballadores i **adaptades a la realitat de l'entitat**.



Segons el **Reial decret 1026/2024**, les mesures han d'incidir, com a mínim, en els següents àmbits:

- **Accés a l'ocupació:** Garantir processos de **selecció lliures de biaixos**.
 - **Exemple:** revisar formularis per eliminar opcions binàries (home/dona) i incorporar llenguatge inclusiu.
- **Classificació i promoció professional:** Definir criteris objectius i transparents per a l'ascens i la promoció.
 - **Exemple:** establir barems basats en competències i experiència, evitant discriminacions per identitat o expressió de gènere.
- **Formació i sensibilització:** Incloure mòduls sobre drets LGTBIQ+, diversitat sexual i prevenció de la LGTBI-fòbia en el pla formatiu.
 - **Exemple:** formació obligatòria per a tota la plantilla, incloent equips directius i recursos humans.
- **Entorns laborals segurs i inclusius:** Promoure una cultura basada en el respecte i la diversitat.
 - **Exemple:** disposar d'un protocol clar contra la discriminació i canals confidencials per denunciar assetjament.
- **Permisos i beneficis socials:** Reconèixer la diversitat familiar en permisos per naixement, adopció, cura de familiars i processos mèdics relacionats amb la identitat sexual.
 - **Exemple:** equiparar drets en situacions de trànsit de gènere.



DIAGNOSI PRÈVIA DE L'ORGANITZACIÓ

Abans de dissenyar el pla, és imprescindible fer una **diagnosi interna** per conèixer la realitat de l'entitat. Aquesta diagnosi permet identificar **punts forts**, àrees de millora i possibles situacions de discriminació.

La diagnosi és, per tant, una **eina de coneixement** que permet identificar els punts fort i les **àrees de millora** a l'organització. Ens ajuda a detectar si hi ha discriminacions, si les **persones LGTBIQ+** se senten segures i respectades, si hi ha protocols clars per actuar davant d'agressions o si, per contra, hi ha silencis, pors o desconeixement.

Es pot realitzar mitjançant **enquestes anònimes, entrevistes, anàlisi de documents interns i observació directa**. En aquest procés és fonamental garantir que la participació sigui voluntària, segura i confidencial.

Un cop recollida i analitzada tota aquesta informació, s'elabora l'informe de diagnosi. Aquest document **no només descriu la situació actual**, sinó que assenyalava les **àrees de millora** i proposa línies d'actuació. És, en definitiva, el marc de negociació de les mesures del Pla LGTBIQ+.

DIPÒSIT DEL PLA LGTBIQ+ AL REGCON

Un cop aprovat, el pla s'ha de **dipositar al REGCON** (Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat). Tot i que no existeix un apartat específic per a aquests plans, el tràmit es fa a la secció de "Protocols i Mesures".

Per fer el dipòsit cal:

- Disposar d'un **certificat digital reconegut** (de persona física o jurídica) Text complet del pla.
- Delegació per presentar el pla en **nom de l'entitat**.
- **Text complet del pla**.

El dipòsit **no implica validació automàtica** per part de l'Autoritat Laboral, però sí que acredita que el pla ha estat elaborat i negociat. Fet que pot afavorir a l'organització en processos de subvencions o contractació pública.



PROTOCOL FRONT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQ+

QUÈ ÉS I PER QUÈ ÉS NECESSARI

El protocol és una **eina interna** que estableix les mesures per prevenir, detectar i actuar davant situacions d'assetjament, discriminació o violència per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. La seva finalitat és **garantir entorns laborals** segurs i respectuosos. Segons el **RD 1026/2024**, totes les entitats obligades a disposar d'un Pla LGTBIQ+ han d'incloure aquest protocol com a part essencial.

Actualment, **no existeix cap model redactat** per organisme oficial. Però ens basem en el contingut mínim establert per l' **Annex II del RD 1026/2024**.

El protocol ha de recollir:

- **Declaració de compromís:** Declaració de principis de l'organització on es manifesti el compromís de no tolerar dintre d'aquesta cap mena de discriminació per raó d'orientació sexual i expressió de gènere, quedant prohibit expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa. Tolerància zero davant qualsevol conducta discriminatòria.
- **Àmbit d'aplicació:** Aquest tindrà l'abast de les persones que treballin a l'entitat, independentment del nivell jurídic amb aquesta, sempre que desenvolupin una activitat dintre de l'àmbit organitzatiu. També serà d'aplicació a persones en posada en disposició, proveïdors, clients i visites.
- **Principis rectors i garanties:** Agilitat, confidencialitat, protecció de la víctima, prohibició de represàlies.
- **Procediment d'actuació:** Passos clars per presentar denúncies, terminis i mesures cautelars.
- **Pràctiques preventives i mecanismes de detecció:** Formació, difusió, canals segurs, persones referents.



DEFINICIONS I EXEMPLES

Per facilitar la identificació de conductes, el protocol ha d'incloure definicions com:



- **Assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere:** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o li creï un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molesta.
- **Delictes d'odi:** qualsevol infracció penal, incloent-hi infraccions contra les persones o les propietats, en què la víctima, el local o l'objectiu de la infracció es triï per la seva, real o percebuda, connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença a un grup, com ara la seva orientació sexual o identitat de gènere o expressió de gènere real o percebuda.
- **Discurs d'odi:** foment, promoció o instigació a l'odi, la humiliació o el menyspreu vers una persona o grup de persones, així com l'assetjament, descrèdit, difusió d'estereotips negatius, estigmatització o amenaça pel que fa a aquesta persona o grup de persones i la justificació d'aquestes manifestacions per raons de d'aparença, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condicions personals.



PRINCIPIS RECTORS I GARANTIRES DEL PROCEDIMENT

Els principis rectors, així com les garanties, igual que el cas del protocol per abordar l'assetjament sexual o per raó de gènere són:

- **Agilitat i diligència:** Investigació i resolució sense demores indegudes, de la conducta denunciada, respectant els terminis establerts en cada part del procés, els quals han de constar al protocol.
- **Respecte i protecció de la intimitat i dignitat:** Tractament just per a totes les persones implicades, tant l'assetjada com a la presumpta assetjadora.
- **Confidencialitat:** Obligació estricta de reserva i confidencialitat per part de totes les persones que intervenen en el procediment. No es podrà transmetre informació sobre el contingut de les denúncies, la investigació el resultat del procés.



- **Protecció suficient de la víctima:** La persona denunciant no serà víctima de represàlies, amb especial atenció respecte a la seva seguretat i salut (afectacions físiques o psicològiques) que es puguin derivar d'aquesta situació, així com circumstàncies laborals de la persona assetjada.
- **Principi de contradicció:** Audiència imparcial i tracte just per totes les persones afectades.
- **Restitució de les víctimes:** Recuperació de condicions laborals si hi ha hagut modificacions per l'assetjament.
- **Prohibició de represàlies:** Nul·litat de qualsevol acte o amenaça contra denunciants, testimonis o col·laboradors.

MESURES PREVENTIVES I MECANISMES DE DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Les mesures preventives han de contemplar:

- **Formació i sensibilització** de tota la plantilla, incloent càrrecs directius i intermedis, sobre drets LGTBIQ+, discriminacions estructurals i assetjament LGBTI-fòbic.
- **Difusió del protocol** i dels canals de denúncia, assegurant que siguin coneguts per totes les persones vinculades a l'organització (treballadores, voluntàries, proveïdores, etc.).
- **Llenguatge inclusiu** en la comunicació interna i externa.
- **Promoció d'entorns laborals segurs i diversos**, amb accions que fomentin el respecte a la diversitat sexual, de gènere i familiar.
- **Revisió de beneficis socials** i permisos laborals per garantir que siguin inclusius i no discriminatoris.



Quant al mecanisme de detecció, els protocols han d'incloure:

- Canals confidencials de comunicació per detectar situacions d'assetjament o discriminació.
- Persones de referència formades en igualtat i diversitat, que puguin rebre i acompanyar les denúncies.
- Indicadors de seguiment per avaluar l'eficàcia de les mesures preventives i detectar possibles vulneracions.

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Tots els protocols han d'incloure el procediment per la presentació de la denúncia, així com els terminis per la seva resolució. A més, segons estableix el RD 1026/2024, a l'Annex II, s'estableix que:

1

Presentació de la denúncia:

La denúncia pot presentar-se per la persona afectada o qualsevol persona que aquesta autoritzi si no és presentada directament per la víctima. En cas que la denúncia no es presenti per la víctima, serà necessari un consentiment exprés per poder presentar la denúncia en el seu nom.

2

Mesures cautelars

Un cop rebuda la denúncia, s'adoptaran mesures cautelars o preventives que apartin a la víctima de la persona assetjadora durant el procediment fins la resolució.

3

Investigació

Les entitats crearan una Comissió instructora especialitzada en assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.



4

Informe de la Comissió:

En cas de denúncia, la Comissió instructora ha d'emetre un informe on, es descriuran els fets i es presentarà una valoració i, depenent de si hi ha indicis d'assetjament o no, proposarà obertura d'expedient sancionador.

L'informe tindrà com a contingut mínim el següent:

- Descripció dels fets
- Metodologia utilitzada en la investigació del cas
- Valoració del cas
- Resultat de la investigació
- Mesures cautelars o preventives.

5

Resolució

Finalitzada la investigació, si la Comissió d'investigació troba evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, demanarà a la direcció de l'entitat l'apertura d'expedient sancionador i l'adopció de mesures correctores, i en cas necessari mesures de protecció a la víctima. En cas de no trobar evidències d'una situació d'assetjament, es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

UNIFICACIÓ DE PROTOCOLS D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE GÈNERE I LGTBIQ+

Atesa la similitud entre els Protocols per prevenir i abordar l'assetjament sexual o per raó de gènere i els Protocols per prevenir les discriminacions i violències envers les persones LGTBIQ+, moltes entitats opten per unificar aquests documents. Aquesta unificació facilita una resposta coherent i eficient, ja que permet compartir vies d'actuació, persones de referència i comissions d'investigació, reduint duplicitats i simplificant la gestió interna.

Tanmateix, cal tenir en compte que, si l'entitat està obligada a registrar tant el Pla d'Igualtat de Gènere com el Pla LGTBIQ+ davant l'Autoritat Laboral, és probable que se li exigeixi disposar de protocols diferenciats per a cada àmbit. Aquesta separació respon a criteris normatius i de traçabilitat de les actuacions, especialment en el marc de les inspeccions laborals o de seguiment institucional. Per tant, abans d'unificar, és recomanable verificar els requisits legals aplicables i assegurar que la documentació compleix amb les obligacions formals.



FORMACIÓ EN DIVERSITAT LGTBIQ+

El **Reial decret 1026/2024**, que desenvolupa la **Llei 4/2023**, estableix l'obligació per a les entitats amb més de 50 persones treballadores d'incloure **formació específica** en diversitat LGTBIQ+ dins el seu pla formatiu. Aquesta formació ha de ser **transversal** i arribar a tota la plantilla, incloent-hi càrrecs directius i, especialment, **equips de recursos humans**, ja que són clau en la gestió de processos de selecció, promoció i acompanyament.

L'objectiu és garantir que totes les persones disposin de **coneixements bàsics** sobre diversitat sexual, familiar i de gènere, així com **eines per prevenir** discriminacions i violències, i per detectar-les en cas que es produeixin. La formació ha de contribuir a crear **entorns laborals segurs**, respectuosos i inclusius, integrant la igualtat com a part de la cultura corporativa.

CONTINGUT MÍNIM DEL PLA



- **Difusió de les mesures** incloses al Pla LGTBIQ+ de l'entitat.
- **Conceptes bàsics** sobre diversitat sexual, identitat i expressió de gènere.
- **Coneixement del protocol** d'acompanyament a persones trans (si existeix).
- **Coneixement i aplicació** del protocol contra l'assetjament i la discriminació per motius LGTBIQ+.
- **Sensibilització sobre drets LGTBIQ+** i bones pràctiques per fomentar el respecte.



PERIODICITAT I FORMATS

Segons **el RD 1026/2024**, aquesta formació ha de ser **periòdica** i estar integrada en els plans formatius habituals.

Es recomana:

- Incloure-la en el **pla anual de formació**.
- Incorporar-la en el **procés d'acollida** de noves incorporacions.
- Utilitzar **formats diversos**: tallers presencials, cursos en línia, webinars i materials interactius.



invertir en formació en diversitat no només compleix amb la normativa, sinó que **millora el clima laboral**, redueix riscos de conflicte i reforça el compromís de l'entitat amb la inclusió i la igualtat.



BONES PRÀCTIQUES PER A ENTITATS INCLUSIVES

Garantir la igualtat real i efectiva de les **persones LGTBIQ+** no s'aconsegueix només amb el compliment normatiu, sinó també amb **accions que transformin la cultura organitzativa**. Les **bones pràctiques** són eines clau per crear entorns segurs, respectuosos i diversos.

LLENGUATGE INCLUSIU

El llenguatge és una eina poderosa per **transmetre respecte i reconeixement**. Adoptar un llenguatge inclusiu en la **comunicació interna** i externa evita invisibilitzar identitats i fomenta la igualtat.

Accions recomanades:

- Revisar documents, formularis i comunicacions per eliminar expressions sexistes o binàries.
- Utilitzar **termes neutres** quan sigui possible (“persones treballadores” en lloc de “treballadors”).
- Incorporar **opcions inclusives** en els sistemes digitals (p. ex. camps per nom sentit i identitat de gènere).
- Formar la **plantilla en l'ús correcte** del llenguatge inclusiu.



Exemple pràctic: en una oferta de feina, substituir “Busquem un tècnic” per “Busquem una persona tècnica”.



POLÍTQUES INTERNES

Les polítiques internes han de reflectir el **compromís amb la diversitat i la igualtat**. Integrar la **perspectiva LGTBIQ+** en la metodologia de treball i en la cultura organitzativa reforça la credibilitat i la coherència de l'entitat.

Accions recomanades:



- Incloure **clàusules de no-discriminació** en tots els contractes i convenis.
- Garantir que els **processos de selecció** i promoció siguin transparents i lliures de biaixos.
- Incorporar la **diversitat LGTBIQ+** en els plans estratègics i de RSC.
- Publicar el **compromís** amb la igualtat en canals corporatius (web, memòries anuals).

Exemple pràctic: Crear un apartat específic sobre diversitat LGTBIQ+ en el Codi Ètic de l'entitat.

ALIANCES I XARXES DE SUPORT

Treballar en xarxa **multiplica l'impacte** de les accions inclusives. Les aliances amb entitats especialitzades i la **participació en xarxes LGTBIQ+** aporten recursos, coneixement i visibilitat.

Accions recomanades:

- **Col·laborar amb associacions LGTBIQ+** per oferir formació i assessorament.
- **Participar en campanyes institucionals** (p. ex. Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia).
- Crear **grups interns de suport** i canals per compartir experiències.
- Establir **convenis amb entitats** socials per impulsar projectes de diversitat.



Exemple pràctic: Signar un acord amb una entitat LGTBIQ+ per impartir tallers de sensibilització a la plantilla.



PREGUNTES FREQUENTS (FAQS)

OBLIGACIONS SEGONS MIDA DE L'EMPRESA

1

Totes les entitats han d'elaborar un Pla LGTBI?

No, només és obligatori per a les entitats amb 50 o més persones treballadores en còmput anual, segons la Llei 4/2023 i el RD 1026/2024. Les entitats amb menys plantilla poden fer-ho voluntàriament com a bona pràctica.

2

Com es calcula el nombre de persones treballadores?

Es compten totes les persones amb contracte laboral, incloent-hi indefinits, temporals, fixos discontinus i contractes de posada a disposició. També s'han de sumar els contractes temporals finalitzats en els últims sis mesos (cada 100 dies treballats equivalen a una persona).

3

Com es calcula el nombre de persones treballadores?

Es compten totes les persones amb contracte laboral, incloent-hi indefinits, temporals, fixos discontinus i contractes de posada a disposició. També s'han de sumar els contractes temporals finalitzats en els últims sis mesos (cada 100 dies treballats equivalen a una persona).

4

Les entitats públiques també estan obligades?

Sí, l'obligació afecta tant entitats privades com administracions públiques amb 50 o més persones treballadores.

5

Si una entitat supera els 50 treballadors de manera temporal, ha de fer el pla?

Sí, l'obligació s'activa quan se supera el llindar, encara que sigui temporalment, i es manté fins al final de la vigència del pla.



TERMINIS PER IMPLEMENTAR EL PLA LGTBI

1

Quin és el termini per elaborar el Pla LGTBI?

Les entitats obligades varen disposar de 12 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei 4/2023 per tenir el pla aprovat i dipositat al REGCON. Per tant, totes les entitats obligades haurien d'haver disposat del seu Pla LGTBI abans del 2 de març de 2024.

2

El pla té una vigència determinada?

Sí, la vigència màxima és de 4 anys.

3

Cal renovar el pla si hi ha canvis importants a l'entitat?

Sí, qualsevol canvi significatiu (estructura, plantilla, processos) requereix una revisió i, si cal, una actualització del pla.

4

Quan s'ha de dipositar el pla al REGCON?

Un cop aprovat i signat, el pla s'ha de dipositar al REGCON en un termini màxim de 15 dies.



SANCIONS PER INCOMPLIMENT

1

Què passa si una entitat no té el Pla LGTBI sent obligatori?

Es considera una infracció greu segons la LISOS, amb multes que poden anar de 751 € a 7.500 €.

2

Pot ser considerada infracció molt greu?

Sí, si es detecta una vulneració sistemàtica o una negativa a implementar mesures, la sanció pot arribar fins a 225.018 €.

3

A més de la multa, hi ha altres conseqüències?

Sí, l'entitat pot perdre l'accés a subvencions, bonificacions i contractació pública, i veure afectada la seva reputació.

4

Qui controla el compliment?

La Inspecció de Treball és l'òrgan competent per verificar el compliment i imposar sancions.

5

Si el pla està dipositat, però incomplet, hi ha sanció?

Sí, el dipòsit no eximeix de responsabilitat. Si el pla no compleix els continguts mínims, l'Autoritat Laboral pot requerir esmenes i, en cas de no corregir-les, sancionar l'entitat.



ANNEX

GLOSSARI

LGTBIQ+: Són les sigles de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queers. Se les designa així el conjunt d'identitats sexo-genèriques dissidents a l'heteronormativitat. També se solen utilitzar les abreviatures amb un signe + per indicar que s'hi inclouen altres orientacions sexuals i identitats de gènere.

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.

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.



CONCEPTES I DEFINICIONS RELACIONADES AMB L'ORIENTACIÓ SEXUAL

Lesbiana: és una dona que se sent atreta sexualment, físicament i/o emocionalment per altres dones.

Gai: és un home que se sent atret sexualment, físicament i/o emocionalment per homes.

Bisexual: persona que sent 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: 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.

Demisexual: persona que no experimenta atracció afectiva-sexual fins que construeix una profunda connexió emocional o romàntica amb una altra persona.

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.

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. 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 trascendeix les categories binàries home/dona i per tant no s'identifiquen amb cap dels gèneres, ni amb tots dos, ni amb una combinació de gèneres, ja que els consideren limitants.

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

Incongruència de gènere (abans disfòria de gènere): 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.



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

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



CONCEPTES I DEFINICIONS RELACIONATS AMB LA DISCRIMINACIÓ

Heteronormativitat, heterosexisme, cisnormativitat, cissexisme, endonormativitat i endosexisme: són pràctiques socials que fan creure que l'heterosexualitat, el cisgenerisme i l'endosexualitat són les úniques formes possibles d'orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals, donant a entendre que només les persones heterosexuales, cisgènere i endosexuales són "naturals" o "normals". Aquesta construcció social sosté que l'única orientació sexual acceptable és l'heterosexualitat i que l'únic gènere acceptable és el que s'assigna a l'individu en néixer, cosa que estableix una jerarquia entre orientacions sexuals i identitats de gènere.

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.

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.

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.



Suport Tercer Sector acompanyem, assessorem i formem en tasques de gestió per millorar i agilitzar la feina de les entitats sense ànim de lucre.

93 474 74 50

infosuport@fundesplai.org



www.suport.fundesplai.org