

# Pla per a la igualtat de les persones LGTBI 2025-2028

INTRODUCCIÓ	1
PRINCIPIS D'ACTUACIÓ	2
DIAGNÒSTIC	2
OBJECTIUS I ACCIONS	3
AVALUACIÓ I SEGUIMENT	4
PROTOCOL ASSETJAMENT	5
GLOSSARI	6

# INTRODUCCIÓ

1

Aproscm Fundació posa en marxa un Pla per a la igualtat de les persones LGTBI, com un compromís amb la construcció d'una societat més justa e inclusiva.

La sigla LGTBI fa referència a: lesbiana, gai, trans, bisexual i intersexual. A vegades, s'utilitza "LGTBIQA+", que inclou els conceptes "queer", "asexual" i altres orientacions sexuals, identitats o expressions de gènere. En aquest document, s'ha optat per l'expressió LGTBI, per ser la recollida a la Llei 4/2023 i al Reial Decret 1026/2024, entenent que aquest pla fa referència a totes les orientacions sexuals e identitats i expressions de gènere.

El present document s'ajusta a la **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 i al Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses**, i inclou un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Aproscm Fundació manifesta la seva tolerància zero davant qualsevol classe d'assetjament o violència contra les persones LGTBI que es pugui produir dins l'entitat. L'empresa podrà sancionar tant a les persones que cometin un acte d'assetjament o violència com a qui el promogui o fomenti.

# PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

## 2

Aquest Pla per a la igualtat de les persones LGTBI es basa en els principis següents:

**Igualtat d'oportunitats i no discriminació:** Així com recull el codi d'ètica d'Aproscm Fundació, l'entitat promourà la igualtat d'oportunitats en la gestió del personal, actuant amb criteris objectius, amb honestetat i transparència, evitant el conflicte d'interessos i vetllant per la no discriminació. Totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, tenen dret a les mateixes oportunitats de creixement professional.

**Respecte per la diversitat:** Cap persona serà pressionada per ocultar, negar o modificar la seva orientació sexual, expressió o identitat de gènere. Es respectarà la identitat de gènere de les persones usuàries i treballadores utilitzant les dades proporcionades per la persona, independentment de quines siguin les dades registrades legalment.

**Confidencialitat:** Les dades relatives a l'orientació sexual i la identitat de gènere del personal, així com de les persones usuàries, es tractaran amb confidencialitat.

**Respecte i inclusió:** Aproscm Fundació es compromet a crear un ambient de treball on totes les persones se sentin acollides, respectades i valorades.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible, such as 'Pedro' and 'Miguel', while others are highly stylized and abstract.

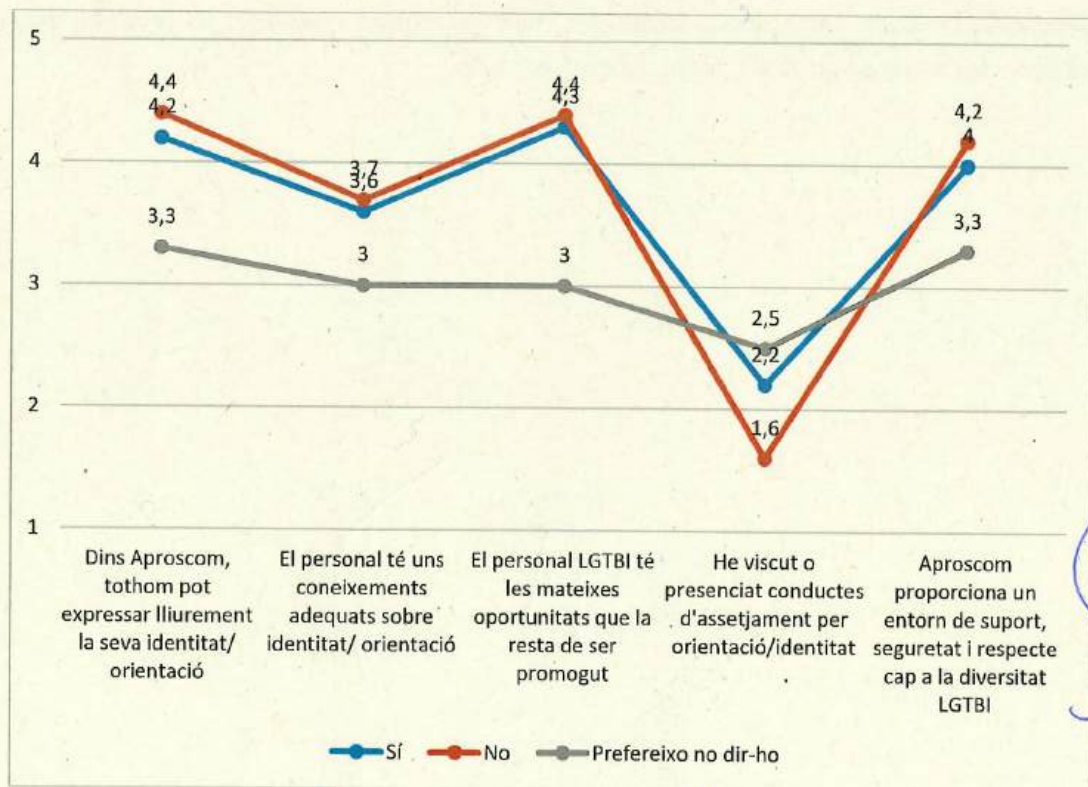
# DIAGNÒSTIC

# 3

Per tal de conèixer l'opinió del personal sobre la situació actual a Aproscó Fundació, entre els dies 2 i 11 de maig de 2024 es va passar una enquesta anònima oberta a professionals (amb i sense discapacitat). La van respondre 135 persones (un 47,8% del total de professionals). D'aquestes, el 22,2% va afirmar que es considera part del col·lectiu LGTBI, el 74,8% no es considera part i el 3% va preferir no respondre la pregunta.

A continuació, es presenten algunes dades i gràfiques que reflecteixen els resultats de l'enquesta:

- 1 = no estic gens d'acord
- 2 = estic poc d'acord
- 3 = en part sí i en part no
- 4 = estic bastant d'acord
- 5 = estic totalment d'acord



Com es pot observar a la gràfica, les persones que es consideren part del col·lectiu LGTBI fan una valoració lleugerament més negativa a tots els ítems que les persones que no es consideren part. Aquesta diferència és petita, excepte a la pregunta referent a les situacions d'assetjament. Per altra part, les persones que prefereixen no especificar la seva identitat fan una valoració significativament més negativa que la resta del personal.

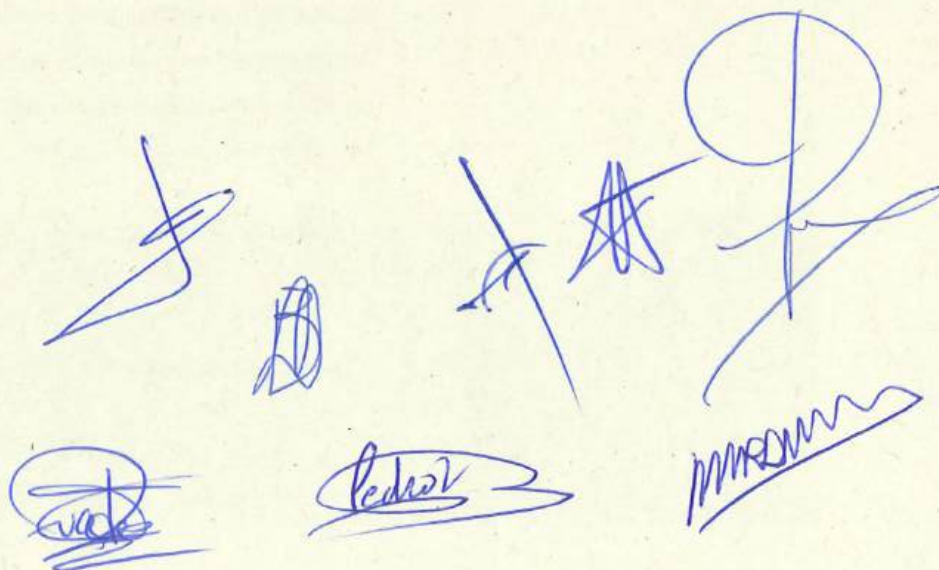
La major part dels professionals estan bastant o totalment d'acord amb aquestes afirmacions:

- Consider que, dins Aproscm Fundació, tothom pot expressar lliurement la seva identitat o la seva orientació sexual: 84,4%
- Crec que, a l'entitat, el personal LGTBI té les mateixes oportunitats que la resta de ser promogut a càrrecs superiors: 83,7%
- Consider que Aproscm Fundació proporciona un entorn de suport, seguretat i respecte cap a la diversitat LGTBI: 81,5%

En canvi, només el 64,5% considera que, en general, el personal de l'entitat té uns coneixements adequats sobre diversitat sexual i de gènere.

Davant l'afirmació "A l'entitat, he viscut o presenciat conductes d'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere", un 78,5% de les persones expressen no estar gens d'acord o estar poc d'acord. Però, com s'ha assenyalat abans, hi ha una diferència en la percepció que tenen sobre aquest punt els dos grups (LGTBI i no LGTBI). Aquesta discrepància pot estar influenciada per una major sensibilitat del col·lectiu LGTBI a l'hora d'identificar conductes ofensives o d'assetjament, que poden ser minimitzades per l'altre grup. La normalització de conductes ofensives (comentaris despectius, acudits...) pot estar provocada per una formació i sensibilització insuficient.

Tenint en compte aquestes dades, es plantegen una sèrie d'objectius i accions a desenvolupar.



# OBJECTIUS I ACCIONS

4

Amb aquest Pla, Aproscop Fundació pretén assolir els següents objectius:

1. Fer un seguiment del clima laboral en relació amb la diversitat LGTBI
2. Desenvolupar polítiques internes inclusives amb la diversitat LGTBI
3. Sensibilitzar i formar tota la plantilla en diversitat sexual i de gènere
4. Evitar biaixos en els processos de selecció i gestió del talent, especialment cap a les persones trans
5. Acompanyar a les persones trans durant el procés de transició

OBJECTIU	ACCIONS
Fer un seguiment del clima laboral en relació amb la diversitat LGTBI	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Passar una enquesta anònima biennal sobre la percepció interna de les persones treballadores: <i>És Aproscop Fundació una empresa diversa i inclusiva amb la diversitat sexual i de gènere?</i></li></ol>
Desenvolupar polítiques internes inclusives amb la diversitat LGTBI	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Revisar i adaptar, si fos necessari, les polítiques internes per incloure-hi explícitament la diversitat sexual i de gènere.<ol style="list-style-type: none"><li>a. Revisió del pla d'igualtat</li><li>b. Actualitzar el protocol d'assetjament per incloure totes les accions que poden ser considerades discriminatòries en relació a les persones LGTBI</li><li>c. Revisió de les polítiques de conciliació per garantir l'equiparació i no vulneració de drets de totes les parelles, amb independència del gènere de les persones que les constitueixen</li></ol></li></ol>
Sensibilitzar i formar tota la plantilla en diversitat sexual i de gènere	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Revisar i actualitzar, si fos necessari, la formació sobre igualtat que reben les persones treballadores per tal d'assegurar que inclou contingut sobre diversitat LGTBI.</li><li>2. Comunicar dins l'entitat les accions de gestió de la diversitat LGTBI que es portin a terme.</li><li>3. Apostar per un posicionament inclusiu amb la diversitat sexual i de gènere en les comunicacions externes.</li></ol>

	<p>4. Sensibilitzar als persones treballadores d'Aproscm Fundació amb peces de comunicació els dies 17 de maig (Dia Internacional contra la lgtbifòbia) i 28 de juny (Dia de l'Orgull Lgtbi).</p>
<p>Evitar biaixos en els processos de selecció i gestió del talent, especialment cap a les persones trans</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formar a les persones que participen en els processos de selecció per evitar possibles discriminacions inconscients en els processos de selecció i promoció</li> <li>2. Desenvolupar procediments específics de selecció i de criteris de promoció que assegurin el desenvolupament de la carrera professional en igualtat de condicions per a les persones LGTBI.</li> </ol>
<p>Acompanyar a les persones trans durant el procés de transició</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protecció durant el procés de transició, donada l'especial vulnerabilitat amb què es trobarà la persona, per evitar qualsevol tipus de discriminació o assetjament</li> <li>2. Adaptació de l'horari, en la mesura del possible, laboral per facilitar l'atenció mèdica durant el procés de transició</li> <li>3. Ús del gènere sentit i del nom escollit per la persona trans, independentment de les dades que constin a la documentació oficial</li> <li>4. Comunicació i sensibilització al seu equip de treball, sempre i quan hi estigui d'acord la persona trans</li> </ol>

ACCIONS (el responsable del Pla vetllarà pel seu compliment)

	2025		2026		2027		2028	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
Enquesta biennal i anàlisi de resultats								
Revisió i adaptació de polítiques								
Revisió i actualització de la formació sobre igualtat								
Comunicació d'accions al personal								
Sensibilitzar als persones treballadores d'Aproscm Fundació amb peces de comunicació els dies 17 de maig (Dia Internacional contra la lgtbifòbia) i 28 de juny (Dia de l'Orgull Lgtbi)								
Elaboració de procediments de selecció i criteris que garanteixin la igualtat de desenvolupament carrera professional								
Posicionament inclusiu en les comunicacions externes								
Formació per a les persones que participen en els processos de selecció								
Protecció durant el procés de transició, adaptació d'horaris, ús del gènere sentit i comunicació a l'equip								

# AVALUACIÓ I SEGUIMENT

5

Es farà un seguiment anual de les accions desenvolupades.

## Indicadors de seguiment

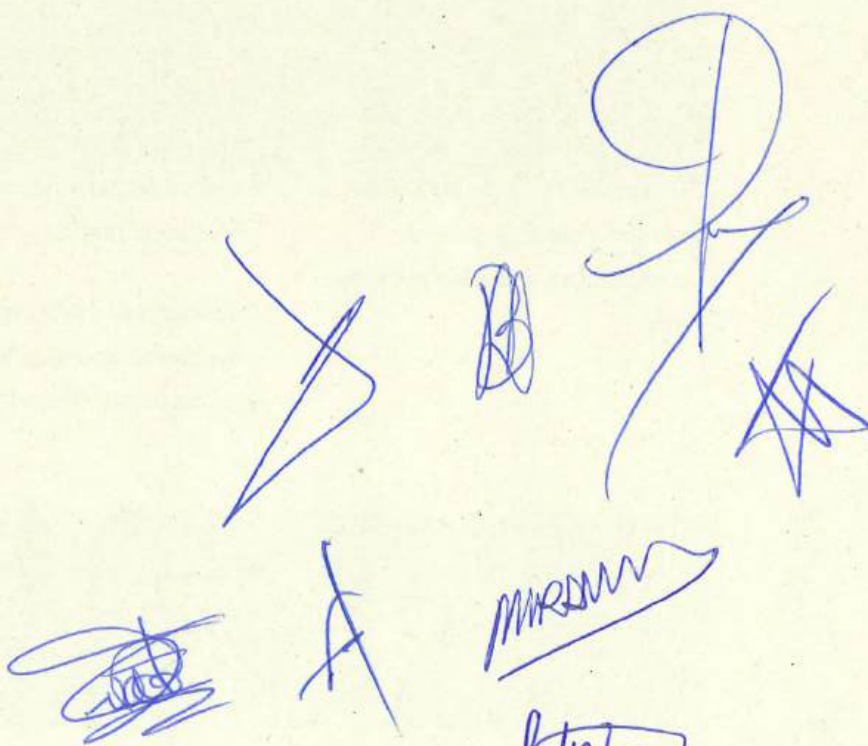
OBJECTIU	INDICADORS
Fer un seguiment del clima laboral en relació amb la diversitat LGTBI	Resultats de les enquestes anònimes a la plantilla, comparant les respostes del grup LGTBI amb les de persones no LGTBI
Desenvolupar polítiques internes inclusives amb la diversitat LGTBI	Nombre de documents (plans, protocols...) creats o actualitzats  Nombre d'incidències registrades, relacionades amb diversitat sexual i de gènere dins de l'empresa (denúncies de casos d'assetjament o discriminació, queixes...).
Sensibilitzar i formar tota la plantilla en diversitat sexual i de gènere	Nombre de persones treballadores que han rebut formació en igualtat amb contingut sobre diversitat LGTBI  Verificació de publicacions els dies 17 de maig (Dia Internacional contra la lgtbifòbia) i 28 de juny (Dia de l'Orgull Lgtbi).
Evitar biaixos en els processos de selecció i gestió del talent, especialment cap a les persones trans	Nombre de persones que participen en els processos de selecció que han rebut formació  Publicació de procediments i criteris que assegurin el desenvolupament de la carrera professional en igualtat de condicions
Acompanyar a les persones trans durant el procés de transició	Nombre de persones trans que han fet la transició a l'empresa de manera satisfactòria  Grau de satisfacció de les persones trans que han fet la transició amb el suport rebut per part de l'empresa

# PROTOCOL ASSETJAMENT

Aproscm Fundació té el compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament dins l'entitat.

Per això, si una persona considera que està sent assetjada per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o té coneixement d'una situació d'assetjament, podrà comunicar-lo per activar el protocol d'actuació davant situacions d'assetjament (GRAL-INS-42).

Aquesta denúncia o comunicació es farà seguint procediment indicat al protocol GRAL-INS-42. Podrà, per tant, presentar-se a través del correu [etica@aproscm.org](mailto:etica@aproscm.org) o del canal de denúncies habilitat a la pàgina web de l'entitat: [www.aproscm.org/index.php/denuncies](http://www.aproscm.org/index.php/denuncies)



**LGTBI**

Aquesta sigla fa referència a: lesbiana, gai, trans, bisexual i intersexual. En ocasions, s'utilitza "LGTBIQA+", que inclou els conceptes "queer", "asexual" i altres orientacions sexuals, identitats o expressions de gènere.

**Agènere**

Persona que no s'identifica amb cap gènere específic.

**Asexual**

Persona que no sent atracció sexual per ningú.

**Assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere**

Qualsevol comportament realitzat en funció de la identitat de gènere, l'expressió de gènere o l'orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Han de donar-se els següents requisits:

- Han de produir-se en l'àmbit de l'organització o a conseqüència d'una relació de feina
- El tracte degradant ha de tenir el seu fonament en la pura i simple constatació de l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere de la persona perjudicada
- Aquest comportament ha de tenir suficient gravetat, en funció de la seva intensitat, reiteració o efectes sobre la salut de la persona afectada

**Binarisme de gènere**

Sistema de pensament institucionalitzat que restringeix la divisió del sexe i el gènere a les categories de masculí i femení, les quals es perceben com a independents, oposades i immutables. En oposició a la tradicional concepció dualista del gènere (home i dona), hi ha teories que defensen l'existència de més de dos gèneres i d'altres que rebutgen el concepte de gènere perquè el consideren una construcció limitadora de la naturalesa humana.

**Bisexual**

Persona plurisexual que sent atracció sexual per homes i per dones.

**Cisgènere**

Una persona és cis (també "cisgèrè" o "cissexual") quan la seva identitat de gènere coincideix amb el sexe que se li va assignar en néixer.

### **Discriminació**

La discriminació consisteix en diferenciar, distingir, excloure, restringir, preferir o donar un tracte menys favorable quan no existeixen diferències rellevants entre les persones o les situacions, així com donar un tracte idèntic a situacions que en realitat són diferents. Atempta contra els drets fonamentals de la persona, especialment en l'exercici de la igualtat en els termes establerts per la legislació.

### **Disfòria de gènere**

Terme mèdic que fa referència a la condició de disgust i de discrepància d'una persona amb el gènere assignat en néixer.

### **Expressió de gènere**

És la forma en què cada persona manifesta els rols de gènere a través del seu comportament, la forma de parlar, la roba, el pentinat... No té per què coincidir amb el sexe de la persona.

### **Gai**

Home homosexual. Home que sent atracció per altres homes. En anglès, l'adjectiu *gay* pot referir-se tant a homes com a dones homosexuals. En català, *gai*, tot i que de vegades també pot tenir aquest sentit més ampli, s'utilitza fonamentalment referit a homes.

### **Heterosexual**

Persona que sent atracció sexual per persones de l'altre sexe.

### **Identitat de gènere**

Sentiment de pertinença a un gènere determinat. La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe que se'ls va assignar en néixer segons les seves característiques biològiques.

### **Intersexual**

Persona amb variacions intersexuals o DSD (diferències del desenvolupament sexual): terme en evolució que fa referència a la persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia.

### **LGTBIfòbia**

És el concepte que agrupa la lesbofòbia, l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia. Es caracteritzen pel rebuig, l'odi o l'aversion a persones lesbianes, bisexuals, gais, trans, intersexuals o a persones que tenen una expressió de gènere no normativa.

### Lesbiana

Dona homosexual. Dona que sent atracció per altres dones.

### Pansexual

Persona plurisexual que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe o el gènere a què pertanyi o amb qui s'identifiqui.

### Orientació sexual

Tendència d'una persona a sentir atracció sexual per altres persones o no segons el sexe o el gènere a què pertanyen. L'homosexualitat, l'heterosexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat són orientacions sexuals.

### Queer

Persona que, d'acord amb la teoria *queer*, no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

### Rol de gènere

Conjunt de comportaments i activitats que s'atribueixen socialment a cadascun dels sexes, que és variable segons les cultures.

### Sexe

Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones.

### Transgènere / Trans

Concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere, com les persones transsexuals i/o aquelles que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. També s'utilitza "trans" de manera similar a "transgènere".

### Transsexual

Persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques. Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta, és a dir, una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual.

Fonts: Termcat / Barcelona Activa

El present Pla LGTBI ha estat negociat i acordat amb la representació legal de les persones treballadores d'Aproscm Fundació.

1. Representació per part de les persones treballadores (Comitè d'empresa)

- Pedro Lechado Artigues- DNI: 18215377K
- María Francisca Barceló Covas- DNI: 18220278T
- María del Mar Lechado Artigues- DNI: 41617004E
- Lourdes Medina Barceló- DNI: 41520769L

2. Representació per part d'Aproscm Fundació

- Antoni Xavier Gayà Sunyer- DNI: 18215377K
- Visitación Jiménez Tebar- DNI: 34065575E
- Joan Cruz Carrasco Villaverde- DNI: 45696069Z (responsable del Pla)
- Eva de Francisco Puente- DNI: 70867521J

A Manacor a 30 d'abril de 2025

