

Pla LGTBI

Associació Alba

2025 - 2029

Persones
amb empenta

alba

- 1. Introducció**
- 2. Àmbit d'aplicació**
- 3. Vigència**
- 4. Marc de referència de les polítiques LGTBI**
- 5. Diagnosi**
- 6. Objectiu general i Objectius Específics**
- 7. Pla d'Acció**
- 8. Seguiment i Avaluació**

1. Introducció:

L'Associació Alba amb l'elaboració del següent Protocol LGTBI pretén anar en la línia de les polítiques de diversitat sexual i de gènere que tenen per objectiu eliminar la discriminació i la violència que pateixen les persones treballadores que no compleixen amb els rols tradicionals de gènere i d'orientació sexual. El sistema binari de gènere causa discriminació i exclusió a les persones que no encaixen dins d'aquesta divisió i això vulnera els seus drets humans.

L'Associació Alba com a entitat social compromesa amb els drets de les persones i la inclusió, compartim la necessitat de generar espais segurs i respectuosos on totes les persones puguin expressar-se lliurement i on no es vulnerin els seus drets. A l'Associació Alba, creiem en la diversitat com a font de riquesa i oportunitats, per això ens sumem a l'esforç col·lectiu per construir una societat més justa i solidària on ningú sigui discriminat per la seva identitat i orientació.

2. Àmbit d'aplicació:

El present Pla LGTBI s'aplicarà a tota l'entitat, incloent-hi totes les persones treballadores que presten els seus serveis en els diferents centres de treball de la mateixa així com el personal que pugui provenir d'empreses de treball temporal.

El present Pla LGTBI també és extensiu a totes les persones que sol·licitin un lloc de treball, persones proveïdores, clients i altres agents que puguin estar vinculats a l'organització.

El següent pla marca un seguit d'accions que s'aplicaran a totes les persones treballadores de l'entitat, però, si és necessari, es podran establir accions específiques per atendre a necessitats concretes que puguin tenir treballadores de determinats serveis, àrees o centres de treball.

3. Vigència:

El present pla LGTBI tindrà una vigència de quatre anys a contar des del moment de la seva aprovació.

Sense perjudici de l'anterior els objectius específics i accions que s'hi detallen podran ser assolides en diferents moments tal com es detalla en l'apartat de Pla d'Acció del present Pla LGTBI.

4. Marc de referència de les polítiques LGTBI:

Tot i que els principis d'igualtat i no discriminació estan recollits en el dret internacional, encara cal reivindicar-los per combatre la discriminació i la violència.

Calen fites legislatives a escala estatal i catalana.

En aquest sentit, a Catalunya tenim la **Llei 11/2014**, la qual és una norma pionera que garanteix els drets de les persones LGTBI combatent la discriminació i la violència. Aquesta llei té un doble objectiu, assegurar els drets d'aquest col·lectiu i transformar les estructures socials que generen LGTBIfòbia. Incloent àmbits com l'educació, la cultura, la salut, l'acció social, els mitjans de comunicació, el treball i les famílies.

Finalment, l'última llei en vigor vigent és la **Llei 4/2023**, aprovada el 28 de febrer de 2023 per l'Estat Espanyol i en vigor des del 2 de març de 2023, té com a objectiu garantir la igualtat real i efectiva de les persones trans i la protecció dels drets del col·lectiu LGBTI+. Essent un dels punts claus d'aquesta llei l'establiment d'un termini de dotze mesos per tal que totes les organitzacions amb més de cinquanta persones treballadores implementin mesures i recursos per assegurar la igualtat i la no discriminació de persones LGTBI en l'àmbit laboral.

Segons aquesta llei, l'LGTBIfòbia és tota aquella actitud, conducta o discurs de rebuig, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel simple fet de ser-ho o ser percebudes com a tal. Amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat, creant un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu. A tall d'exemple, podrien constituir supòsits de discriminació sexual, orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere les següents conductes:

- Ridiculitzar i menysprear les habilitats i potencial intel·lectual d'una persona per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

- Tenir un tracte desfavorable amb motiu de l'orientació sexual, l'expressió de gènere o la identitat sexual.

5. Diagnosi:

En el marc de l'elaboració d'aquest Pla LGTBI+, l'entitat va valorar que no realitzaria una diagnosi prèvia sobre la realitat del col·lectiu dins de l'organització. Considerem que, per un tema de respecte a la intimitat i privacitat de les nostres treballadores, no és pertinent recollir informació personal sobre orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

El nostre enfocament es basa en la creació d'un entorn segur, respectuós i inclusiu per a totes les persones, independentment de si es visibilitzen com a part del col·lectiu LGTBI+ o no. Així, el Pla es construirà a partir de bones pràctiques generals i accions concretes que garanteixin la igualtat i la no discriminació, sense necessitat d'exposar situacions individuals.

6. Objectiu general i objectius específics:

6.1.- Objectiu General:

Definir un marc de referència per al desenvolupament de polítiques internes i accions de diversitat sexual i de gènere de l'entitat per fomentar un entorn de treball respectuós, inclusiu i lliure de discriminació per a les persones LGTBI+ de la nostra entitat, tenint en compte la diversitat de perfils professionals que conformen l'organització i la realitat de l'entorn rural que ens caracteritza a causa de les nostres ubicacions geogràfiques.

6.2.- Objectius específics:

1. Promoure una cultura de la inclusió dins de l'Associació Alba formant a tot el personal sobre la diversitat de gènere i d'orientació sexual.
2. Garantir la igualtat d'oportunitats de les professionals que pertanyen al col·lectiu LGBTI de l'entitat. Tant pel que fa a la contractació així com pel que fa a la promoció interna dins de l'Associació Alba.
3. Prevenir i abordar situacions de discriminació que les treballadores pertanyents al col·lectiu LGTBI puguin partir dins l'entitat.
4. Continuar treballant perquè la comunicació interna de l'entitat reflecteix-hi la diversitat de totes les persones i el benestar.
5. Explorar si hi ha alguns espais físics de l'entitat que no s'adequen a la diversitat LGTBI.

7. Línies d'Acció i Actuacions:

7.1. - Promoure una cultura de la inclusió dins de l'Associació Alba formant a tot el personal sobre la diversitat de gènere i d'orientació sexual.

7.1.1.- Acció	Organitzar sessions formatives/càpsules formatives a les professionals de l'Associació Alba sobre la diversitat de gènere i d'orientació sexual. Garantint que aquestes formacions no només arriben a les professionals que realitzen atenció directa dins d'aquesta sinó que aquestes també abracin tots els perfils tècnics de l'entitat i l'equip directiu.
Responsable	Equip motor de formació de l'Associació Alba
Data d'inici i fi	Gener 2026 - Gener 2027
Canals de comunicació	Canals de comunicació interna de l'entitat.
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre d'accions formatives realitzades i proporció de professionals que les han realitzat segons el rol que ocupen dins de l'entitat.
Recursos	Despeses relatives a la subcontractació de les formacions.

	Despeses de professionals.
--	----------------------------

7.1.2.- Acció	Comunicar de manera ferma que la cultura d'inclusió que és transversal a tota l'entitat. La qual no només abraça a les persones amb diversitat funcional, sinó també les persones migrades, les persones del col·lectiu LGBTI...
Responsable	Equip de comunicació de l'entitat
Data d'inici i fi	Juny 2025 - Juny 2029
Canals de comunicació	Canals de comunicació interna de l'entitat. Així com canals de comunicació externa.
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre d'accions comunicatives realitzades. Nombre de professionals impactades amb les accions.
Recursos	Despeses de personal de comunicació.

7.1.3.- Acció	Fer visibles els drets de les persones LGTBI aprofitant dies internacionals mitjançant accions comunicatives adreçades a les persones treballadores de l'entitat.
Responsable	Equip de comunicació de l'entitat
Data d'inici i fi	Juny 2025 - Juny 2029
Canals de comunicació	Canals de comunicació interna de l'entitat. Així com canals de comunicació externa.
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre d'accions comunicatives realitzades. Nombre de professionals i ciutadania general impactada amb les comunicacions.
Recursos	Despeses de personal de comunicació.

7.2 Garantir la igualtat d'oportunitats de les professionals que pertanyen al col·lectiu LGBTI de l'entitat. Tant pel que fa a la contracció com pel que fa a la promoció interna dins de l'Associació Alba.

7.2.1.- Acció	Revisar la “Guia per fomentar la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal” de la qual ja disposa l'entitat, i garantir que és prou explícita pel que fa a la no discriminació de les futures professionals que pertanyen al col·lectiu LGTBI. En cas de no ser-ho, caldrà actualitzar aquesta guia perquè pugui incloure també aquest col·lectiu.
Responsable	Equip de formació i inserció de l'entitat
Data d'inici i fi	Juny 2025 - Desembre 2025
Canals de comunicació	Mitjançant canals de comunicació interna de l'entitat s'informarà de les modificacions de la “Guia per fomentar la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal” amb relació als professionals que pertanyen al col·lectiu LGTBI.
Indicadors de seguiment i avaluació	Si s'ha actualitzat la “Guia per fomentar la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal”.
Recursos	Hores de personal

7.2.2.- Acció	Incloure dins del Canal de Denúncies del qual ja disposa l'entitat, de manera més explícita la possibilitat de formalitzar denúncies per raó d'una discriminació per motiu de pertànyer al col·lectiu LGTBI.
Responsable	Responsable de Serveis Comuns de l'entitat.
Data d'inici i fi	Juny 2025 - Juny 2027
Canals de comunicació	Canals de comunicació interna de l'entitat adreçats a totes les persones treballadores.
Indicadors de seguiment i avaluació	Si finalment, s'ha especificat en el Canal de Denúncies de l'entitat la possibilitat de denunciar per pertànyer al col·lectiu LGTBI.
Recursos	Hores de personal

7.3 Prevenir i abordar situacions de discriminació que les treballadores pertanyents al col·lectiu LGTBI puguin partir dins de l'entitat.

7.3.1.- Acció	Vetllar per la correcta aplicació del “Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l’Assetjament Sexual i per raó de Gènere, d’Identitat de Gènere, Expressió de Gènere o Orientació Sexual en el Treball” del qual ja disposa l’entitat des de l’any 2022.
Responsable	Comissió d'Igualtat de l'entitat
Data d'inici i fi	Març 2025 - Març 2029
Canals de comunicació	Canals de comunicació interna i externa de l'entitat.
Indicadors de seguiment i avaluació	Indicadors resultats de la implantació del mateix protocol.
Recursos	Personal de l'entitat format amb polítiques de gènere, diversitat i col·lectiu LGTBI.

7.4 Continuar treballant perquè la comunicació interna de l'entitat reflecteix-hi la diversitat de totes les persones i el benestar.

7.4.1.- Acció	Comunicar més de forma interna la guia de Comunicació Inclusiva de la qual ja disposa l'entitat, la qual ja inclou un apartat que exposa com no fer un ús LGBTI-fòbic del llenguatge.
Responsable	Equip de comunicació de l'entitat
Data d'inici i fi	Gener 2026 - Desembre 2026
Canals de comunicació	Canals de comunicació interna de l'entitat.
Indicadors de seguiment i avaluació	Verificar que l'equip de comunicació de l'entitat hagi comunicat la "Guia de Comunicació inclusiva".
Recursos	Hores de personal.

7.4.2.-Acció	Vetllar perquè l'entitat faci ús en la seva comunicació interna així com en la comunicació corporativa de les directrius que marca la Guia de Comunicació Inclusiva de la qual ja disposa l'entitat des de l'any 2021.
Responsable	Equip de comunicació i Comissió d'Igualtat de l'entitat.
Data d'inici i fi	Març 2025 - Març 2029
Canals de comunicació	Canals de comunicació interns de l'entitat.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Recursos	Hores de personal.

7.4.3.-Acció	Revisar la documentació interna i els contractes laborals per garantir l'ús de terminologia adequada i inclusiva.
Responsable	Equip d'administració de l'entitat.
Data d'inici i fi	Juny 2025 - Març 2029
Canals de comunicació	Canals de comunicació interns de l'entitat.
Indicadors de seguiment i	Analitzar si hi ha documents

avaluació	que utilitzen terminologia no adequada, quantificar-los, i registrar en quants s'ha fet una rectificació de la terminologia.
Recursos	Hores de personal.

7.5 Explorar si hi ha alguns espais físics de l'entitat que no s'adeqüen a la diversitat LGTBI.

7.5.1.-Acció	Revisar la disposició de vestuaris i banys de l'entitat per valorar si aquests són respectuosos amb la diversitat.
Resposable	Equip de gestió d'espais de l'entitat.
Data d'inici i fi	Juny 2025 - Març 2029
Indicadors de seguiment i avaluació	Analitzar si hi ha espais que no són respectuosos amb la diversitat. Identificar-los i detallar les intervencions que haurien de fer-se per a la millora d'aquests.
Recursos	Hores de personal.

8. Seguiment i Avaluació:

- Creació d'un grup de treball intern dins de la Comissió d'Igualtat de l'entitat per al seguiment del Pla LGTBI.
- Recollida d'indicadors de compliment i satisfacció de les treballadores respecte a les mesures implementades.
- Revisió anual del Pla LGTBI per adaptar-lo a les necessitats emergents de les treballadores de l'entitat.