



---

# ESPAI LLIURE D'LG<sup>T</sup>BIQ+FÒBIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

---

Per a empreses, entitats i  
institucions

---

**TERMINI OBERT PERMANENTMENT**

---



GENERALITAT  
VALENCIANA





# ÍNDEX



OBJECTIU	4
POSADA EN VALOR DE LA DIVERSITAT	6
DEFINICIÓ D'LGTTBIQ+FÒBIA	8
IMPACTE SOCIAL I DE BON GOVERN	10
SUPÒSITS D'LGTTBIQ+FÒBIA	12
ÀMBIT D'APLICACIÓ	14
DISCRIMINACIONS I ASSETJAMENTS	16
PROTOCOL: PRINCIPIS	18
PROTOCOL: ACCIONS PREVENTIVES	22
PROTOCOL: GARANTIES	24
PROTOCOL: COM ACTUAR	26
PROTOCOL: SERVICI ORIENTA	28
FORMULARI DE DENÚNCIA	30
VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTTBIQ+ (EXEMPLES)	32
GLOSSARI BÀSIC	34
MANIFEST D'ADHESIÓ	37
REVISIÓ DEL PROTOCOL	39
MARC NORMATIU	41



# OBJECTIU

---

El següent protocol dota empreses, entitats i institucions de la Comunitat Valenciana d'un instrument 360 graus que els permet previndre i denunciar situacions que impliquen rebuig, por, menyspreu, repudi, prejuí o discriminació per a les persones LGTBIQ+ o els seus familiars i realitzar accions concretes que promoguen la inclusió social d'este col·lectiu. El protocol posa en valor la diversitat en la Comunitat Valenciana i crea espais lliures d'LGTBIQ+fòbia.

L'objectiu d'este protocol és crear un espai segur, accessible i acollidor, en què tots puguen expressar-se sense por de ser jutjats o maltractats, es respecte la dignitat, igualtat, llibertat, seguretat i els drets de totes les persones, independentment de la seua orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Es busca previndre, identificar, tractar i frenar l'LGTBIQ+fòbia en tots els espais d'atenció al públic, empreses, entitats i institucions públiques i privades de la Comunitat Valenciana.

Este protocol té per objecte el desenrotllament d'una metodologia per a garantir espais lliures d'LGTBQ+Ifobia en la Comunitat Valenciana, seguint principalment els preceptes continguts en la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBIQ+.

Gràcies a este protocol, establim mecanismes, mesures, iniciatives i procediments destinats a garantir els drets de totes les persones LGTBIQ+ que es troben en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

Reconeixem el dret de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals, queer i la resta

d'identitats, orientacions o expressions, incloses en el +, a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, desenrotllament sexual o grup familiar. Este protocol garantix en tota la seua plenitud la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, així com per a la prevenció, correcció i erradicació de qualsevol discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, desenrotllament sexual o grup familiar, amb independència de la seua subjectivitat individual o percepció col·lectiva.

Amb este protocol, la Generalitat posa en marxa una mesura de caràcter integral que contribuïx a la posada en valor de la diversitat en la Comunitat Valenciana i dona visibilitat absoluta a les persones LGTBIQ+ en tot el territori de la comunitat autònoma.

Este document transmet a la ciutadania el valor positiu de la diversitat sexual, familiar i de gènere. Promou, a més, la plena inclusió en condicions d'igualtat i no-discriminació, de les persones LGTBIQ+ i els seus familiars amb l'objectiu últim de crear espais lliures d'LGTBIQ+fòbia, recognoscibles i valorats com a espais segurs i basats en el respecte a la diversitat.





---

# POSADA EN VALOR DE LA DIVERSITAT

---

Les empreses, entitats i institucions de la Comunitat Valenciana han de posar en pràctica polítiques i processos concordats amb la seua grandària i les seues circumstàncies per a assegurar-se que respecten els drets de les persones LGBTIQ+. Han de formular polítiques que servisquen per a desenrotllar la seua responsabilitat social i respectar expressament els drets de les persones LGBTIQ+.

Des de la Direcció General de Diversitat, es recomana a les empreses, entitats i institucions que operen en la Comunitat Valenciana detectar, previndre i mitigar qualsevol tipus d'acte violent contra les persones LGTBIQ+ i afavorir la pràctica dels valors basats en el respecte a la diversitat sexual, conscients de la necessitat de continuar avançant en la realització d'accions que contribuïsquen a promoure la igualtat de totes les persones independentment de la seua orientació o identitat de gènere. De la mateixa manera, s'ha de rendir comptes en les memòries de sostenibilitat o en altres suports corporatius sobre com fan front a totes les repercussions negatives, reals o potencials, detectades.

Amb l'objectiu fonamental de posar en valor la diversitat, les empreses, entitats i institucions deuen

promoure la igualtat de totes les persones independentment de la seua orientació sexual, expressió o identitat de gènere, previndre i detindre tota repercussió negativa —promovent el respecte en els drets humans de les persones LGBTIQ+— que s'haja causat, a què s'haja contribuït o que s'haja produït en les seues instal·lacions, posant en pràctica mecanismes de reparació per si soles o cooperant amb altres processos legítims, la qual cosa inclou establir mecanismes eficaços de reclamació en l'àmbit operacional per a les persones o comunitats afectades i participar en estos. Eixos mecanismes han de ser legítims, com este protocol, accessibles, predictibles, equitatius, transparents i compatibles amb els drets d'este col·lectiu, fomentar l'aprenentatge continu i basar-se en la participació i el diàleg.

Les empreses, entitats i institucions públiques i privades de la Comunitat Valenciana deuen, a més, crear consciència i promoure entre els seus públics interns i externs el respecte als drets humans de les persones LGBTIQ+, evitant qualsevol acte de prejuí, fustigació i violència física o psicològica.





---

# DEFINICIÓ D'LG<sup>T</sup>BIQ+FÒBIA

---



# LGTBIQ+

Sigles que designen les persones **lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, queer i la resta d'identitats, orientacions o expressions, incloses en el +.**

## LGTBIQ+fòbia

És el rebuig, por, repudi, prejuí, menyspreu o discriminació cap a persones que es reconeixen a si mateixes com a LGTBIQ+ o a persones per associació o afinitat d'estes.

Constituïx assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere qualsevol comportament realitzat per l'orientació, identitat o expressió mencionades, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu, i que este es produísca en el lloc i/o centre de treball i durant la jornada i horari laboral.

També podran considerar-se constitutives d'assetjament les conductes que, fins i tot quedant fora de l'entorn laboral (entesos com el lloc i temps de treball), es produïsqen en esdeveniments o reunions entre persones.





---

# IMPACTE SOCIAL I DE BON GOVERN

---

iniciatives que milloren l'impacte



És recomanable que les empreses, entitats i associacions de la Comunitat Valenciana incorporen a les seues polítiques corporatives mesures i

social vinculat amb el col·lectiu LGTBIQ+.

La creació d'espais lliures d'LGTBIQ+fòbia en la Comunitat Valenciana gràcies a la posada en marxa d'este protocol no solament optimitza l'impacte social de les empreses, entitats i associacions, sinó que amb això, s'aconsegueix un efecte multiplicador en la conscienciació i sensibilització de la ciutadania per a la prevenció i detecció de la violència contra les persones LGTBIQ+ i els seus familiars o afins. Esta acció contribuïx, a més, a potenciar el valor de la diversitat.





---

# SUPÒSITS D'LG<sup>T</sup>BIQ+FÒBIA

---



---

Conductes discriminatòries amb motiu de l'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

---

Ridiculitzar i menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'algú per raó de la seua orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere, com per exemple la utilització de comentaris desqualificadors basats en generalitzacions ofensives a col·lectius de diversitat sexual.

---

Tracte desfavorable o desigual a les persones per la seua orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

---

Els comentaris directes, o a tercers, que no respecten la identitat sexual o de gènere.

---

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere es considerarà un acte de discriminació per raó de sexe.

---



---

# ÀMBIT D'APLICACIÓ

---



## Empreses

Una empresa és una organització o entitat que es dedica a activitats econòmiques amb l'objectiu de produir béns o servicis i obtindre beneficis. Les empreses poden variar en grandària, des de xicotets negocis familiars fins a grans corporacions multinacionals.

## Entitats

Una entitat és un concepte que es referix a alguna cosa que té una existència independent i definida. Pot ser una persona, un objecte, una organització o fins i tot un concepte abstracte.

## Institucions

Una institució és una organització o entitat establida per a dur a terme una funció específica en la societat. Pot referir-se a institucions educatives, governamentals, religioses o culturals, entre altres.

---

\* Que desenrotllen la seua activitat en la Comunitat Valenciana

---



---

# DISCRIMINACIONS I ASSETJAMENTS

---

---

## **Assetjament discriminatori**

---

Qualsevol conducta realitzada amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

---

## **Discriminació múltiple**

---

Es produïx discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dos o més causes.

---

## **Discriminació interseccional**

---

Es produïx discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses en l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

---

## **Discriminació indirecta**

---

Es produïx quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a grup

familiar en el qual tots o algun dels seus components siga una persona LGTBIQ+.

---

## **Discriminació per error**

---

La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

---

## **Discriminació directa**

---

Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que siga, haja sigut o pugua ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

---

## **Discriminació per associació**

---

Hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seua relació amb una altra sobre la qual concórrega alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

---





---

# PROTOCOL: PRINCIPIS

---

---

## **Agilitat i rapidesa**

---

El procediment es desenrotllarà amb agilitat i rapidesa, sense demores injustificades, amb professionalitat i transparència, i amb les garanties adequades a fi que la persona afectada complete el procés en el menor temps possible, i s'adopten amb la major rapidesa les mesures de prevenció i de preservació necessàries.

---

## **Respecte a les lleis**

---

Quedaran garantits els drets consagrats en els tractats internacionals i en les lleis nacionals i autonòmiques, com el dret a la dignitat, a la intimitat, a la integritat física i psíquica de les persones que es vegem implicades en el procediment. Es tindran en compte les conseqüències que puguen derivar-se de la situació de discriminació o maltractament.

---

## **Protecció efectiva**

---

Totes les persones intervinents en el procediment iniciat després de l'activació del protocol gaudiran de protecció a l'efecte d'evitar que puguen ser objecte de conductes intimidatòries, amenaçadores o violentes.

---

## **Anonimat**

---

Els qui intervinguen en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i reserva del cas. No podran transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels fets denunciats, de les resolucions que s'adopten o de les investigacions en curs; per a fer-ho, els qui es facen responsables de la tramitació de la reclamació, queixa o denúncia tindran assignats uns codis alfanumèrics identificatius o altres procediments anàlegs per a identificar les parts afectades.



---

## **Implicació**

---

Les persones que siguin citades durant el procediment hauran d'implicar-se en este i prestar la seua col·laboració.

---

## **Procediment**

---

Les recusacions o abstencions que puguen donar-se de les persones nomenades per a actuar al llarg del procediment es regiran pel que s'establix en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

---

## **Seguretat de les dades**

---

Les dades generades en l'aplicació del present protocol seran protegides de conformitat amb el Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 (Reglament general de protecció de dades, RGPD), i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

---

## **Anonimat**

---

Els qui intervinguen en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i reserva del cas. No

podran transmetre ni divulgar informació sobre el contingut dels fets denunciats, de les resolucions que s'adopten o de les investigacions en curs; per a fer-ho, els qui es facen responsables de la tramitació de la reclamació, queixa o denúncia, tindran assignats uns codis alfanumèrics identificatius o altres procediments anàlegs per a identificar les parts afectades.





---

# PROTOCOL: ACCIONS PREVENTIVES

---

---

## **Política de tolerància zero a l'assetjament**

---

L'empresa, entitat o institució haurà d'establir clarament en el protocol que no es tolerarà cap mena d'assetjament, discriminació o comportament inapropiat basat en l'orientació sexual, identitat de gènere o qualsevol altra característica del col·lectiu LGTBIQ+.

---

## **Procediment d'investigació**

---

Es detallarà el procés que se seguirà per a investigar totes les denúncies d'assetjament. Això pot incloure entrevistes amb les parts involucrades, recopilació de proves i respecte a la confidencialitat. Ja hi ha altres protocols establits per a situacions similars en igualtat i en no-discriminació en l'empresa.

---

## **Definició d'assetjament**

---

Es defineix què es considera assetjament en el context del col·lectiu LGTBIQ+. Això pot incloure comentaris ofensius, bromes, exclusions, rumors maliciosos, discriminació en l'assignació de tasques o promocions, etc.

---

## **Mesures disciplinàries**

---

S'especificaran les possibles conseqüències per als assetjadors una vegada que s'haja demostrat la seua culpabilitat. Això pot incloure des d'avertiments formals fins a la terminació de l'ocupació, depenent de la gravetat de l'incident.

---

## **Canal de denúncia confidencial**

---

Es dota d'un canal confidencial i segur perquè els empleats puguin denunciar qualsevol incident d'assetjament. Això pot ser a través de recursos humans, un comitè de diversitat i inclusió, o una línia directa externa a l'empresa.

---

## **Suport a les víctimes**

---

Es garantirà que les víctimes d'assetjament reben el suport necessari, que pot incloure assessorament, acompanyament durant el procés de denúncia i mesures per a evitar represàlies.



---

## Formació i sensibilització

---

Es proporcionarà la necessària formació regular a tots els empleats sobre diversitat, inclusió i el respecte als drets del col·lectiu LGTBIQ+. Això pot ajudar a previndre incidents d'assetjament i fomentar una cultura de respecte mutu.

---

## Divulgació del protocol

---

Finalment, és necessari que tots els empleats estiguen informats sobre l'existència i els detalls del protocol, i que tinguin accés fàcil a este en cas de necessitat.

---

## Definició d'assetjament

---

Es definix què es considera assetjament en el context del col·lectiu LGTBIQ+. Això pot incloure comentaris ofensius, bromes, exclusions, rumors maliciosos, discriminació en l'assignació de tasques o promocions, etc.

---

## Visibilitat i suport institucional

---

La firma d'este manifest d'adhesió en este document d'intencions dona suport activament a la política de prevenció de l'assetjament i demostra el seu compromís amb la inclusió del col·lectiu **LGTBIQ+** en l'empresa.

---

## Avaluació i millora contínua

---

Periòdicament, s'haurà de revisar i avaluar l'efectivitat del protocol, recopilar la retroalimentació dels empleats i realitzar ajustos segons siga necessari per a garantir la seua eficàcia contínua.





---

# PROTOCOL: GARANTIES

---



---

## **Celeritat i tractament urgent**

---

Qualsevol denúncia ha de ser tramitada.

Això suposa el compromís de donar un tractament àgil i ràpid a tot el procés.

---

## **Confidencialitat**

---

No sols per l'especial sensibilitat de tot el que comporta un procés d'esta tipologia, sinó també en observança de la normativa de protecció de dades, el procés en la seua integritat es durà a terme en estricta confidencialitat, garantint el tractament reservat de la informació en les situacions que puguen ser constitutives d'assetjament. La comissió instructora i totes les persones que tinguen coneixement directe o indirecte del procés quedaran vinculades per este compromís de confidencialitat.

---

## **Objectivitat, imparcialitat i busca de la veritat**

---

En tot cas, la fi última del procés radica en la busca de la veritat i en la constatació de la veracitat dels fets denunciats amb objectivitat, independència i imparcialitat.

---

---

## **Respecte**

---

Tant cap a la persona que ha presentat la denúncia com cap a la persona denunciada, per afectar la denúncia i tot el procés a la seua intimitat i dignitat.

---

## **Canal de denúncia confidencial**

---

Es dota d'un canal confidencial i segur perquè els empleats puguen denunciar qualsevol incident d'assetjament. Això pot ser a través de recursos humans, un comité de diversitat i inclusió, o una línia directa externa a l'empresa.

---

## **Presumpció d'innocència**

---

Prevaldrà durant tota la vigència del procés.

---

## **Tràmit d'audiència**

---

En tot cas, es garantirà l'audiència a les parts implicades.

---

## **Garantia d'indemnitat**

---

Es garantirà la protecció davant de represàlies i el tractament d'estes conductes, i quedaran expressament prohibits els actes constitutius de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presenten una denúncia.

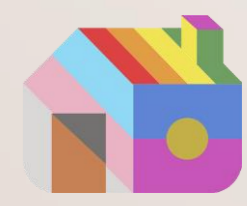
---



---

# PROTOCOL: COM ACTUAR

---





---

# PROTOCOL: SERVICI ORIENTA

---

El servici Orienta atén la realitat i les necessitats del col·lectiu LGTBIQ+ i avança en la promoció de la defensa dels seus drets i en la lluita contra la discriminació que puguen patir en l'àmbit social, rural, cultural, laboral, sanitari i educatiu.

Este és l'objectiu de l'oficina integral LGTBIQ+ de la Generalitat Valenciana, que compta amb oficines en les ciutats de València, Alacant i Castelló i mecanismes per a l'atenció no presencial.

Telèfon gratuït:

**900 101 015**

Les oficines Orienta són un servici públic concertat amb entitats especialitzades, que oferixen les següents prestacions de manera gratuïta a través d'una atenció integral i global, considerant les diferents esferes i necessitats de cada persona:

---

**Informació i/o acollida. Atenció**

---

**social**

---

**Assessorament psicològic**

---

**Assessorament legal i jurídic**

---

**Atenció a la infància i adolescència LGTBIQ+, així com a les seues famílies. Orientació laboral**

---

**Orientació educativa**

---

**Assessorament a persones LGTBIQ+ migrants i persones beneficiàries o sol·licitants de protecció internacional**

---

**Atenció i ajuda a persones víctimes de violència intragènere. Atenció i ajuda a víctimes de discriminació i delictes d'odi per LGTBIQ+fòbia**

---

**Grups d'ajuda mútua (GAM)**

---

---

**ORIENTA ALACANT**

Avinguda de Jaume II, 76  
- local 6. 03004 Alacant.

Adreça:

[orienta-alc@gva.es](mailto:orienta-alc@gva.es)

---

---

**ORIENTA CASTELLÓ**

Carrer del Mestre  
Ripollés B11. 12005

Castelló.

Adreça:

[orienta-cs@gva.es](mailto:orienta-cs@gva.es)

---

---

**ORIENTA VALÈNCIA**

Carrer Paco Sanz, s/n  
- baix. 46017

València. Adreça:

[orienta-vlc@gva.es](mailto:orienta-vlc@gva.es)

---



---

29

---



---

# FORMULARI DE DENÚNCIA

---

# FORMULARI DE DENÚNCIA ESPAI LLIURE D'LGTTBIQ+FÒBIA

SOL·LICITANT (MARCAR AMB X)

PERSONA ASSETJADA O DISCRIMINADA  REPRESENTANT DE L'EMPRESA, ENTITAT O INSTITUCIÓ  TESTIMONI  ALTRES  .....

## SOL·LICITUD

SOL·LICITE L'INICI DEL PROTOCOL D'INVESTIGACIÓ DAVANT D'UNA SUPOSADA DISCRIMINACIÓ O ASSETJAMENT LGTTBIQ+

NOM .....  TELÈFON .....  ANÒNIM/A

TIPUS DE DISCRIMINACIÓ O ASSETJAMENT. CAL INDICAR LES DATES DELS FETS: .....

CONDUCTA DISCRIMINATÒRIA  RIDICULITZACIÓ O MENYSPREU  TRACTE DESFAVORABLE  COMENTARIS DIRECTES O A TERCERS  MINVA DE DRETS  ALTRES  .....

## DADES DE LA PERSONA ASSETJADA O DISCRIMINADA

NOM I COGNOMS ..... DNI .....

LLOC EN L'EMPRESA, ENTITAT O INSTITUCIÓ .....

TELÈFON I/O ADREÇA ELECTRÒNICA .....

DESCRIPCIÓ DELS FETS. EN CAS DE TESTIMONI/S, INDICAR EL NOM

.....  
.....  
.....

..... DE..... DEL .....

FIRMAT





---

# VISIBILITZACIÓ DEL COL·LECTIU LGTBIQ+ (EXEMPLES)

---

---

## **Commemoració dels dies significatius en relació amb el col·lectiu LGTBIQ+**

---

Es realitzaran accions i/o actes especials els dies significatius per al col·lectiu LGTBIQ+, per exemple: 31 de març (Dia Internacional de la Visibilitat Trans), 26 d'abril (Dia de la Visibilitat Lèsbica), 17 de maig (Dia Internacional contra l'LGTBIQ+fòbia), 28 de juny (Dia Internacional de l'Orgull LGTBIQ+), 23 de setembre (Dia de la Visibilitat Bisexual), 26 d'octubre (Dia de la Visibilitat Intersexual), o 20 de novembre (Dia Internacional de la Memòria Trans).

---

## **Programa de formació interna en diversitat i inclusió LGTBIQ+.**

---

S'impartiran diferents tipus de formacions per a tota la plantilla segons el departament i nivell de responsabilitat de les persones treballadores. Per als directius i departament de recursos humans esta formació anirà dirigida a la implantació del pla de diversitat LGTBIQ+, mentres que el personal empleat rebrà formacions de sensibilització per a eliminar prejuís i comportaments inadequats cap a este col·lectiu.

---

## **Revisió de totes les comunicacions per possibles biaixos i ús del llenguatge inclusiu**

---

Amb l'objectiu de no excloure cap persona treballadora es revisaran totes les comunicacions, tant internes com externes, de l'empresa, associació o entitat per a evitar paraules o imatges que es puguin interpretar com a discriminatòries, esbiaixades o degradants. L'ús del llenguatge inclusiu reflecteix el compromís de l'empresa amb la diversitat i la inclusió.





---

# GLOSSARI BÀSIC

---

---

## **Orientació sexual**

---

Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de distint sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe, o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són hòmens, o lesbianes, si són dones.

---

## **Assetjament sexual**

---

Qualsevol comportament, verbal o físic, que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en funció de la seua orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

---

## **Intersexualitat**

---

La condició de les persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establides dels cossos masculins o femenins.

---

## **Identitat sexual**

---

Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefinix, que pot o no correspondre amb el sexe assignat al naixer.

---

## **Drets LGTBIQ+**

---

La igualtat i la no-discriminació són principis bàsics de les normes internacionals de drets humans. Tota persona, sense distinció, té dreta gaudir de tots els drets humans, inclosos el dret a la igualtat de tracte davant de la llei i el dret a ser protegit contra la discriminació per diversos motius, entre estos l'orientació sexual i la identitat de gènere.

---

## **Mesures d'acció positiva**

---

Diferències de tracte orientades a previndre, eliminar i, si és el cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seua dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables mentres subsistisquen les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenrotllament i els objectius que perseguisquen.



---

## **Expressió de gènere**

---

Manifestació que cada persona fa de la seua identitat sexual.

---

## **LGTBIQ+fòbia**

---

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejuí, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBIQ+ pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

---

## **Transfòbia**

---

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejuí, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

---

## **Identitat sexual**

---

Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefinix, que pot o no correspondre amb el sexe assignat al naixement.

---

## **Persona trans**

---

Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat al naixement.

---

---

## **Homofòbia**

---

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejuí, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

---

---

## **Inducció, protocol o instrucció de discriminar**

---

És discriminatòria tota inducció, protocol o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establides en esta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per a fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

---

## **Bifòbia**

---

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejuí, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

---

## **Família LGTBIQ+**

---

Aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBIQ+; s'engloben dins d'estes les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable amb guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

---





---

# MANIFEST D'ADHESIÓ

---

# ADHESIÓ COM A ESPAI LLIURE D'LGTBIQ+FÒBIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

S'adherix mitjançant este escrit per a la creació d'un espai lliure d'LGTBIQ+fòbia que pose en valor la diversitat de la societat de la Comunitat Valenciana.

**Rebutgem qualsevol tipus de comportament i conducta que siga constitutiva d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, amb la finalitat d'assegurar que totes les persones pertanyents al col·lectiu LGTBIQ+ gaudisquen d'un espai lliure d'LGTBIQ+fòbia.**

El protocol d'actuació per a la creació d'espais lliures d'LGTBIQ+fòbia en la Comunitat Valenciana respon a la necessitat d'incidir en la prevenció, sensibilització i eliminació de tota forma de violència i discriminació cap a les persones pertanyents al col·lectiu LGTBIQ+.

Assumix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol en el seu àmbit d'actuació, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricta a les persones que visiten o treballen en les nostres instal·lacions o ho fan en línia.

Amb la finalitat de garantir un espai de treball lliure d'LGTBIQ+fòbia, ens comprometem a tractar amb la màxima i adequada diligència qualsevol situació i denúncia d'LGTBIQ+fòbia que pugua produir-se en qualsevol dels nostres àmbits d'actuació.

..... en data de l'adhesió (firma de la persona responsable de l'empresa, entitat o institució)



**\* LES EMPRESSES, ENTITATS I ASSOCIACIONS DE LA COMUNITAT VALENCIANA DEURAN TAMBÉ ADHERIR-SE COM A ESPAI LLIURE D'LGTBIQ+FÒBIA PER A REBRE EL CERTIFICAT DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE DIVERSITAT.**



---

# REVISIÓ DEL PROTOCOL

---



---

El present protocol s'avaluarà per anualitats, que començaran a comptar en la següent a la seua aprovació, tenint en compte indicadors quantitius i qualitius de la seua eficàcia.

---

Els indicadors quantitius inclouran les ocasions en les quals el protocol ha sigut activat, el percentatge d'intervencions en les quals s'haja considerat que l'activació ha sigut pertinent, el temps transcorregut entre l'activació del protocol i la finalització de les actuacions, i el percentatge d'intervencions que han finalitzat durant el curs acadèmic objecte d'anàlisi. Els indicadors qualitius podran incloure enquestes de satisfacció i de coneixement del protocol, així com entrevistes a grups focals específics potencialment vinculats amb la seua posada en marxa.

---

La revisió del protocol es posarà en marxa en cas que, en les successives avaluacions es detecte alguna ineficàcia en la seua execució, que hi haja canvis normatius que obliguen a fer-ho, o qualsevol altra circumstància que aconselle la seua modificació.

---



---

# MARC NORMATIU

---

---

## CONTEXT INTERNACIONAL

---

- Declaració Universal dels Drets Humans, de 10 de desembre de 1948.
  - Declaració Internacional dels Drets de Gènere, de 28 d'agost de 1993.
  - Resolució del Parlament Europeu, de 8 de febrer de 1994, sobre la igualtat de drets d'homosexuals i lesbianes en la Unió Europea.
  - Resolució del Parlament Europeu, de 4 de febrer de 2014, sobre el full de ruta de la UE contra l'homofòbia i la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere (2013/2183(INI)). Homofòbia i discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.
  - Resolució 2048, de 2015, sobre la discriminació de les persones transsexuals.
  - Comunicació de la Comissió Europea al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, de 27 d'abril de 2021, sobre Una Unió d'igualtat: Estratègia per a la igualtat de les persones LGBTIQ+ 2020-2025 (COM(2020) 698 final).
- 

---

## CONTEXT NACIONAL

---

- Constitució Espanyola de 1978.
  - Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
  - Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
  - 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 LGTBIQ+.
  - Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- 

## CONTEXT COMUNITAT VALENCIANA

---

- Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral de reconeixement a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
  - Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBIQ+.
  - Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desplegament de la Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
  - Decret 101/2020, de 7 d'agost, del Consell, de desplegament de la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBIQ+.
- 





GENERALITAT  
VALENCIANA

