



L'Atlàntida
Centre d'Arts Escèniques d'Osona



DALEPH

MESURES PER LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A LA FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA

Abril 2025

www.Daleph.com

1	INTRODUCCIÓ	3
1.1.	ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	3
2	METODOLOGIA.....	4
3	MESURES LGTBI A LA FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA	6
A.	CLÀUSULES D'IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ	7
B.	ACCÉS A L'OCUPACIÓ	8
C.	CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	9
D.	FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE	10
E.	ENTORNS LABORALS DIVERSOS, SEGURS I INCLUSIUS	12
F.	PERMISOS I BENEFICIS SOCIALS.....	15
G.	RÈGIM DISCIPLINARI	16
ANNEX I.		18
ANNEX II.		19

© Equipo tècnic de Daleph.

1 INTRODUCCIÓ

La Fundació l'Atlàntida és una fundació privada, sense ànim de lucre, que té com a missió contribuir al lleure i a la formació de la ciutadania en l'àmbit de la música i les arts escèniques. A més, l'Atlàntida constitueix una **organització compromesa amb la creació d'un entorn inclusiu i respectuós per a totes les persones**, independentment del sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. En línia amb aquest compromís, la Fundació va elaborar l'any 2022 el seu Pla d'Igualtat, del qual el present document n'és un annex.

Així doncs, el present **Pla de mesures** pretén **reforçar l'actual política d'igualtat de la Fundació** i donar resposta a la nova legislació en matèria de drets LGTBI: es tracta del [Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI a les empreses](#). Aquesta normativa estableix la necessitat de les organitzacions d'aprofundir en la protecció i la visibilització dels drets del col·lectiu LGTBI.

En aquest context, la Fundació l'Atlàntida presenta **11 mesures concretes per a promoure la igualtat, prevenir la discriminació i garantir la seguretat i el respecte per les persones LGTBI** que formen part la Fundació.

1.1. Àmbit d'aplicació

A continuació, es detalla l'àmbit d'aplicació personal, funcional, territorial i temporal del present document:

Personal

Totes les persones que mantenen un vincle laboral amb la Fundació l'Atlàntida, independentment del conveni col·lectiu que s'apliqui (actualment, a la Fundació s'hi apliquen dos convenis col·lectius de treball diferents).

Territorial

Els dos centres de treball: **l'Escola de Música i Conservatori de Vic (EMVIC)**, del que depenen diferents aules territorials repartides en diferents poblacions de les comarques d'Osona i La Selva; i el **Centre d'Arts Escèniques d'Osona (CAE)**, amb seu a Vic (Osona).

Temporal

La revisió i eventual actualització del present document serà coincident amb l'actualització del Pla d'Igualtat de la Fundació l'Atlàntida.

2 METODOLOGIA

Les mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI a la Fundació l'Atlàntida sorgeixen del treball realitzat per les persones de l'Equip de Direcció i representants de les persones treballadores¹ en el marc de la sessió de treball del dia 19 de març a Vic.

El Reial Decret 1026/2024 estableix un contingut mínim que les organitzacions hauran de respectar en cas de no disposar de mesures específiques. L'objectiu de la sessió fou revisar aquest contingut i definir un seguit de mesures concretes i aterrades a la realitat de la Fundació.

A continuació, s'especifica aquest contingut (Annex I de Mesures Planificades del Reial Decret 1026/2024):

1. **Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació:** els convenis col·lectius o acords d'empresa recolliran en el seu articulat clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació que contribueixin a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en la erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no tan sols a la orientació i identitat sexuals sinó també a l'expressió de gènere i característiques sexuals.
2. **Accés a l'ocupació:** les empreses contribuiran a través de les mesures establertes en els convenis col·lectius a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, en especial a través de la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció. Per això, és precís establir criteris clau i concrets per a garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.
3. **Classificació i promoció professional:** Els convenis col·lectius i els acords d'empresa regularan criteris per la classificació, promoció professional i ascensos, de forma que no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre altres, els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.
4. **Formació, sensibilització i llenguatge:** les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla incloent els comandaments intermedis, càrrecs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que hauran de contenir són:
 - a. Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en el o els convenis d'aplicació a l'empresa i, en tot cas, els acords de l'empresa, així com el seu abast i contingut.

¹ Per veure la relació de persones participants en la sessió grupal cal consultar l'Annex I del present document.

- b. Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia de drets de les persones LGTBI.
- c. Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas de que es disposi d'un.
- d. Coneixement i difusió del protocol per la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Es fomentaran mesures per a garantir l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

- 5. **Entorns laborals diversos, segurs i inclusius:** es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per a aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIgòbics, especialment a través dels protocols davant l'assetjament i la violència a la feina.
- 6. **Permisos i beneficis socials:** els convenis o acords col·lectius hauran d'atendre a la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, per a garantir l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere. En aquest sentit, es garantirà a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d'igualtat dels permisos que, en el seu cas, estableixin els convenis i acords col·lectius per la assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.
- 7. **Règim disciplinari:** s'integraran, en el seu cas, en el règim disciplinari que es reguli en els convenis col·lectius, infraccions i sancions per comportaments que atempten contra la llibertat sexual, la orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

Seguint aquesta línia, la metodologia emprada per desenvolupar el grup de treball va ser la següent:

En primer lloc, es va facilitar prèviament a la sessió un **qüestionari** que incorporava el **contingut mínim de les mesures LGTBI**. L'objectiu era que les persones assistents ponderessin, de l'1 al 5, aquest contingut, segons la seva **urgència o prioritat**, i segons la seva **viabilitat o facilitat d'implementació** a la Fundació l'Atlàntida.

Un cop respost el qüestionari i havent identificat aquelles mesures que requereixen especial atenció pel fet de que la seva implementació es considera menys viable però urgent, es va realitzar la sessió presencial. Aquesta es va estructurar en **4 rondes**: per cadascuna de les rondes, els petits grups de treball prèviament definits, tractaven **2 blocs de contingut diferent**, i procuraven de **definir mesures específiques per a cadascun dels blocs**, tenint en compte els passos a seguir, els recursos necessaris per a implementar-les, els grups responsables per la implementació, el mètode de seguiment i avaluació de les mesures, i eventuais obstacles a tenir en compte a l'hora d'implementar-les.

A continuació, es desenvolupen les **11 mesures** sorgides a partir d'aquesta sessió grupal.

3 MESURES LGTBI A LA FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA

Fruit del grup de treball realitzat amb l'Equip de Direcció i representants de les persones treballadores de la Fundació l'Atlàntida, s'indica la relació de les 11 mesures identificades i corresponents als 7 blocs de contingut especificats a l'Annex 1 del Reial Decret 1026/2024, del 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per la igualtat i la no discriminació de persones LGTBI a les empreses.

Cal fer clic a cada mesura per dirigir-se a la fitxa corresponent

A. Clàusules d'igualtat i no discriminació	<u>A.1. Clàusules d'igualtat i no discriminació en els contractes amb tercers</u>
B. Accés a l'ocupació	<u>B.1. Revisió dels processos de selecció per garantir la igualtat de tracte i l'absència de discriminació al col·lectiu LGTBI</u>
C. Classificació i promoció professional	<u>C.1. Revisió dels criteris d'avaluació dels processos d'accés i promoció a la Fundació</u>
D. Formació, sensibilització i llenguatge	<u>D.1. Incorporació de les efemèrides LGTBI al calendari intern i planificació d'actuacions pels dies senyalats</u> <u>D.2. Formació en igualtat i diversitat LGTBI per al personal de sala amb contacte directe amb el públic</u>
E. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius	<u>E.1. Establiment de mecanismes interns per detectar i abordar conductes que vulnerin la igualtat de tracte de les persones LGTBI</u> <u>E.2. Obertura d'espais de diàleg amb l'Ajuntament per revisar qüestions relacionades amb la igualtat i la diversitat</u>
F. Permisos i beneficis socials	<u>F.1. Revisió de la regulació a fi de garantir el reconeixement de tots els models familiars en l'obtenció de permisos i beneficis laborals</u>
G. Regim disciplinari	<u>G.1. Revisió i actualització del Codi Ètic per incloure referències al respecte i reconeixement del col·lectiu LGTBI</u> <u>G.2. Incorporació de clàusules d'igualtat i no discriminació en matèria d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a les Normes d'Organització i Funcionament del Centre (NOFC)</u>

A continuació, es desenvolupen per blocs de contingut les mesures treballades per la Fundació l'Atlàntida.

A. Clàusules d'igualtat i no discriminació

Per al bloc de clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació, es preveu incorporar la següent mesura:

A.1. Incorporació de clàusules d'igualtat i no discriminació en els contractes amb tercers

S'estudiarà i es valorarà la incorporació de clàusules que garanteixin el respecte als drets de les persones LGTBI en els contractes amb tercers. Això inclou empreses externes, de lloguer i/o companyies artístiques. Aquestes clàusules hauran de promoure el compromís actiu amb la no discriminació i la igualtat de tracte de l'entitat, i hauran d'estar adaptades a la realitat normativa i contractual pròpia de l'organització.

Passos a seguir

Pas 1	Pas 2	Pas 3	Pas 4
Revisió jurídica interna dels límits i possibilitats d'incorporar clàusules en matèria LGTBI als contractes i convenis	Identificació de clàusules tipus utilitzades per altres administracions o entitats	Proposta de redacció de clàusules adaptades a les necessitats i l'àmbit d'actuació de l'organització	Validació jurídica i proposta d'aplicació progressiva en contractes amb tercers

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Direcció general i equip directiu
Responsable de l'execució de la mesura	Àrea de contractació i Comissió d'igualtat
Responsable del seguiment de la mesura	Àrea de contractació i Comissió d'igualtat

Recursos necessaris

Recursos materials	No requereix de recursos materials específics
Recursos econòmics	No requereix de recursos econòmics específics
Recursos humans	Interns

Forma de seguiment i avaluació

- Seguiment de les licitacions que incorporin aquest tipus de clàusules
- Valoració anual del nombre de contractes afectats i possibles millores a incorporar

B. Accés a l'ocupació

Per al bloc d'Accés a l'ocupació, es preveu implementar la següent mesura:

B.1. Revisió dels processos de selecció per garantir la igualtat de tracte i l'absència de discriminació al col·lectiu LGTBI

Es revisaran els processos de selecció de la Fundació per tal d'identificar eventuais biaixos inconscients que perjudiquin al col·lectiu LGTBI, i s'incorporaran criteris i eines que assegurin la igualtat de tracte. A banda d'aquesta revisió, la mesura també preveu la sensibilització del personal que intervé en la selecció i en la revisió de les eines i criteris utilitzats.

Passos a seguir

Pas 1	Pas 2	Pas 3
Analitzar els criteris habituals a l'hora d'avaluar persones candidates (entrevistes, formularis,...)	Formar a les persones que participen en processos de selecció per a detectar i evitar actituds o preguntes discriminatòries	Elaborar un llistat de recomanacions internes per fer els processos més respectuosos amb la diversitat de gènere

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Comissió d'Igualtat
Responsable de l'execució de la mesura	Comissió de selecció de personal
Responsable del seguiment de la mesura	Comissió d'Igualtat

Recursos necessaris

Recursos materials	No requereix de recursos materials específics
--------------------	---

Recursos econòmics

No requereix de recursos econòmics específics, excepte si es decideix recórrer a formació externa o assessorament puntual

Recursos humans

Interns

Forma de seguiment i avaluació

- Eventuals ajustos introduïts en els procediments de selecció per garantir la igualtat de tracte

C. Classificació i promoció professional

Per al bloc de **classificació i promoció professional**, es preveu implementar la següent mesura:

C.1. Revisió dels criteris d'avaluació dels processos d'accés i promoció a la Fundació

Es revisaran els criteris actualment establerts per a avaluar el desenvolupament professional de les persones treballadores de la Fundació. Aquesta revisió es farà amb perspectiva de gènere, assegurant que els mecanismes previstos no generen cap mena de discriminació cap a les dones i/o el col·lectiu LGTBI. En cas de detectar eventuais criteris que puguin conduir a aquesta discriminació, es proposaran modificacions al respecte.

Passos a seguir

Pas 1	Pas 2	Pas 3	Pas 4
Realitzar una revisió dels criteris per a identificar aquells susceptibles de generar discriminació	Proposar modificacions dels criteris que puguin generar discriminació	Acordar i validar les modificacions amb la RLPT	Publicació dels nous criteris i entrada en vigor

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Direcció general i caps intermitjos
Responsable de l'execució de la mesura	Direcció general i caps intermitjos
Responsable del seguiment de la mesura	Direcció general i caps intermitjos

Recursos necessaris

Recursos materials	No requereix de recursos materials específics
Recursos econòmics	No requereix de recursos econòmics específic
Recursos humans	Inters

Forma de seguiment i avaluació

- Nombre de criteris identificats com a possibles generadors de discriminació
- Nombre de criteris modificats

D. Formació, sensibilització i llenguatge

A continuació, es presenten les mesures previstes per al bloc temàtic de **Formació, sensibilització i llenguatge**:

- D.1. Incorporació de les efemèrides LGTBI al calendari intern i planificació d'actuacions pels dies senyalats
- D.2. Formació en igualtat i diversitat LGTBI per al personal de sala amb contacte directe amb el públic

D.1. Incorporació de les efemèrides LGTBI al calendari intern i planificació d'actuacions pels dies senyalats

S'incorporaran les efemèrides LGTBI al calendari intern de la Fundació i es planificaran actuacions vinculades a aquestes dates. Les actuacions podran ser de diferent tipologia: simbòliques, divulgatives... en funció dels recursos disponibles i el tipus d'efemèride celebrada.

Passos a seguir

Pas 1	Pas 2
Incorporar, al calendari intern de la Fundació, les efemèrides LGTBI rellevants	Decidir, per a cada data, si es realitzarà algun tipus d'actuació. A tall d'exemple: Missatge institucional, programació cultural específica, elaboració de cartellera...

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Àrea de Comunicació i Comissió d'Igualtat
Responsable de l'execució de la mesura	Àrea de Comunicació
Responsable del seguiment de la mesura	Àrea de Comunicació
Recursos necessaris	
Recursos materials	Variarà en funció de l'actuació que es decideixi impulsar per a cada efemèride
Recursos econòmics	Variarà en funció de l'actuació que es decideixi impulsar per a cada efemèride
Recursos humans	Variarà en funció de l'actuació que es decideixi impulsar per a cada efemèride
Forma de seguiment i avaluació	

- **Registre d'activitats impulsades per a les efemèrides LGTBI**

D.2. Formació en igualtat i diversitat LGTBI per al personal de sala amb contacte directe amb el públic

Es realitzarà formació específica en igualtat i diversitat amb perspectiva LGTBI a tot el personal que desenvolupi tasques d'atenció directa al públic en els diferents espais de la Fundació. L'objectiu d'aquesta mesura és dotar a les persones treballadores d'eines per a garantir un tracte respectuós i inclusiu i evitar, en tot cas, possibles actituds discriminatòries cap a persones del col·lectiu.

Passos a seguir			
Pas 1	Pas 2	Pas 3	Pas 4
Definició dels continguts mínims que hauria d'incorporar la formació	Contractació d'una empresa externa que realitzi la formació	Realització de la formació	Enviament d'una enquesta de satisfacció al personal que hagi assistit a la sessió

Rols i responsabilitats	
Responsable de la implementació de la mesura	Direcció general

Responsable de l'execució de la
mesura

Empresa externa

Responsable del seguiment de
la mesura

Cap de sala i caps de departament

Recursos necessaris

Recursos materials

Variarà en funció dels recursos necessaris per a realitzar la formació

Recursos econòmics

Pressupost aproximat per a realitzar una formació d'aquestes característiques: 100 - 120€/h + despeses de gestió de la bonificació de la formació

Caldrà valorar si existeixen cursos subvencionats amb programes formatius pre definits

Recursos humans

Interns i externs

Forma de seguiment i avaluació

- Enquesta de valoració de la sessió formativa per part de les persones assistents
- Nombre de persones formades per lloc de treball

E. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

A continuació, es presenten les mesures previstes per al bloc temàtic d'Entorns laborals diversos, segurs i inclusius:

- E.1. Establiment de mecanismes interns per detectar i abordar conductes que vulnerin la igualtat de tracte de les persones LGTBI
- E.2. Obertura d'espais de diàleg amb l'Ajuntament per revisar qüestions relacionades amb la igualtat i la diversitat

E.1. Establiment de mecanismes interns per detectar i abordar conductes que vulnerin la igualtat de tracte de les persones LGTBI

S'identificaran conductes discriminatòries, com comentaris inapropiats o actituds que generin entorns insegurs o excloents per a les persones LGTBI i s'establiran mesures per a donar-los-hi resposta, que s'incorporaran al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. D'aquesta manera, l'organització pretén garantir espais segurs i lliures de discriminació per a les persones del col·lectiu.

Passos a seguir

Pas 1	Pas 2	Pas 3
Identificar conductes que puguin vulnerar la igualtat de tracte envers les persones LGTBI i contrastar si hi ha canals o mesures internes que ja hi donin resposta	Definir mesures per detectar aquestes situacions i actuar-hi, les quals es reflectiran en el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	Difusió de les mesures entre el personal i formació per a la seva implementació

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Àrea de Recursos Humans i Comissió d'Igualtat
Responsable de l'execució de la mesura	Àrea de Recursos Humans
Responsable del seguiment de la mesura	Àrea de Recursos Humans i Comissió d'Igualtat

Recursos necessaris

Recursos materials	No requereix de recursos materials específics
Recursos econòmics	No requereix de recursos econòmics específics, excepte si es decideix recórrer a formació externa o assessorament puntual
Recursos humans	Interns

Forma de seguiment i avaluació

- Enquesta periòdica de clima laboral amb un apartat de preguntes específiques sobre l'entorn a les persones LGTBI
- Revisió anual del funcionament del mecanisme protocol i propostes de millora

E.2. Obertura d'espais de diàleg amb l'Ajuntament per revisar qüestions relacionades amb la igualtat i la diversitat

S'impulsarà la creació d'espais de diàleg amb l'Ajuntament per posar sobre la taula aspectes vinculats a la diversitat de gènere. De primeres, la Fundació té com a objectiu realitzar propostes relacionades amb:

- Revisar la nomenclatura vigent per als diferents espais de la Fundació l'Atlàntida
- Estudiar la possibilitat de modificar la retolació dels lavabos per fer-la respectuosa amb la diversitat de gènere.

Aquesta mesura pretén facilitar la revisió col·lectiva de possibles millores en aquest àmbit.

Passos a seguir

Pas 1

Cercar l'espai adequat per a dur a debat les temàtiques proposades

Pas 2

Fer seguiment de la proposta realitzada

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Ajuntament de Vic
Responsable de l'execució de la mesura	Ajuntament de Vic
Responsable del seguiment de la mesura	Direcció general, equip directiu

Recursos necessaris

Recursos materials	No es requereixen recursos materials específics
Recursos econòmics	No es requereixen recursos econòmics específics
Recursos humans	No es requereixen recursos humans específics

Forma de seguiment i avaluació

- Nombre de propostes que s'han presentat a l'Ajuntament
- Nombre de propostes que s'han executat

F. Permisos i beneficis socials

Per al bloc de **permisos i beneficis socials** es preveu implementar la següent mesura:

F.1. Revisió de la regulació a fi de garantir el reconeixement de tots els models familiars en l'obtenció de permisos i beneficis laborals

Es revisarà la normativa i les pràctiques internes per assegurar que els permisos i beneficis laborals que es concedeixen a l'Atlàntida reconeguin la diversitat de models familiars. L'objectiu és garantir que no hi hagi exclusions implícites o tractes desiguals per motiu de composició familiar.

Passos a seguir

Pas 1	Pas 2
Revisió dels textos interns que regulen permisos i beneficis i identificació d'expressions o criteris ambigus que puguin excloure determinats models familiars	Introduir propostes de modificació del redactat per garantir la inclusió de totes les estructures familiars

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Àrea de Recursos Humans i Comissió d'Igualtat
Responsable de l'execució de la mesura	Àrea de Recursos Humans
Responsable del seguiment de la mesura	Comissió d'Igualtat

Recursos necessaris

Recursos materials	No requereix de recursos materials específics
Recursos econòmics	No requereix de recursos econòmics específics
Recursos humans	Interns

Forma de seguiment i avaluació

- Nombre de permisos analitzats
- Nombre de permisos modificats

G. Règim disciplinari

A continuació, es presenten les mesures previstes per al bloc temàtic de **règim disciplinari**:

- G.1. Revisió i actualització del Codi Ètic per incloure referències al respecte i reconeixement del col·lectiu LGTBI
- G.2. Incorporació de clàusules d'igualtat i no discriminació en matèria d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a les Normes d'Organització i Funcionament del Centre (NOFC)

G.1. Revisió i actualització del Codi Ètic per incloure referències al respecte i reconeixement del col·lectiu LGTBI

Es revisarà el Codi Ètic de la Fundació per assegurar que el seu codi disciplinari tipifica comportaments explícits al respecte, la protecció i la promoció dels drets del col·lectiu LGTBI.

Passos a seguir

Pas 1	Pas 2	Pas 3
Revisió del regim sancionador del Codi Ètic	Comunicació a l'equip de Compliance d'eventuals canvis que calgui incorporar	Publicació de l'actualització i difusió a tot l'equip de la Fundació

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Direcció general i Comissió d'igualtat
Responsable de l'execució de la mesura	Empresa encarregada de l'elaboració del Compliance
Responsable del seguiment de la mesura	Direcció general i Comissió d'igualtat

Recursos necessaris

Recursos materials	No requereix de recursos materials específics
Recursos econòmics	Variarà en funció del pressupost presentat per l'empresa encarregada del Compliance
Recursos humans	Externs i interns

Forma de seguiment i avaluació

- Nombre de modificacions en el règim sancionador

G.2. Incorporació de clàusules d'igualtat i no discriminació en matèria d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere a les Normes d'Organització i Funcionament del Centre (NOFC)

Es revisaran les Normes d'Organització i Funcionament del Centre (NOFC) per garantir que incloguin clàusules específiques d'igualtat i no discriminació del col·lectiu LGTBI.

Passos a seguir

Pas 1	Pas 2	Pas 3	Pas 4
Proposta de redacció per a incorporar a les NOFC (Format provisional)	Presentació de la proposta al Comitè d'Empresa	Aprovació de la proposta al consell escolar	Publicació a les NOFC

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura	Equip directiu i direcció general
Responsable de l'execució de la mesura	Equip directiu i Comissió d'igualtat
Responsable del seguiment de la mesura	Comissió d'igualtat

Recursos necessaris

Recursos materials	No requereix de recursos materials específics
Recursos econòmics	No requereix de recursos econòmics específics
Recursos humans	Interns

Forma de seguiment i avaluació

- Nombre de normes revisades
- Nombre de normes modificades



ANNEX I.

A continuació, s'indica la relació de persones assistents a la sessió grupal, fruit de la qual sorgeixen les 11 mesures d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a la Fundació l'Atlàntida.

- 
- Montserrat Catllà Dot
 - Ramón Ferrer Gràcia
 - Gemma Canadell Borrell
 - Sara Lladó Patau
 - Pep Barcons Puigdomènech
 - Pep Vilaregut Soler
 - Laia Valls Manubens
 - Albert Bardole Mayola
 - Dolça Albert Generó
 - Marga Vinent Ameller
 - Tomàs Gonzalez Àvila
 - Núria Blasco Rovira



Montse Catllà

ANNEX II.

A continuació, s'especifica amb detall la metodologia emprada per a la sessió de treball. La relació de temps i dinàmiques van ser les següents:

5 min	Benvinguda
5 min	Explicació de la dinàmica
80 min	Dinàmica: Com implementem les mesures LGTBI a l'Atlàntida?
30 min	Posada en comú i conclusions

L'objectiu de la dinàmica és poder donar resposta a les següents qüestions per a cada mesura:

- Quina mesura exacte s'hauria d'impulsar?
- Quins passos s'han de seguir per a implementar-la?
- Qui hauria de liderar-la i coordinar-la?
- Quins recursos es necessiten?
- Quins obstacles o resistències es poden trobar?
- Com es farà seguiment i avaluació?

La sessió es va estructurar en petits grups de treball. Es va organitzar l'espai en quatre taules separades entre elles. A cadascuna d'aquestes taules es van col·locar dos folis (per a treballar una temàtica per foli) amb la següent taula, que les persones assistents van haver d'anar emplenant:

Nom de la mesura a impulsar

Passos a seguir

Pas 1

Pas 2

Pas 3

Pas 4

Rols i responsabilitats

Responsable de la implementació de la mesura

Responsable de l'execució de la mesura

Responsable del seguiment de la
mesura

Recursos necessaris

Recursos materials

Recursos econòmics

Recursos humans

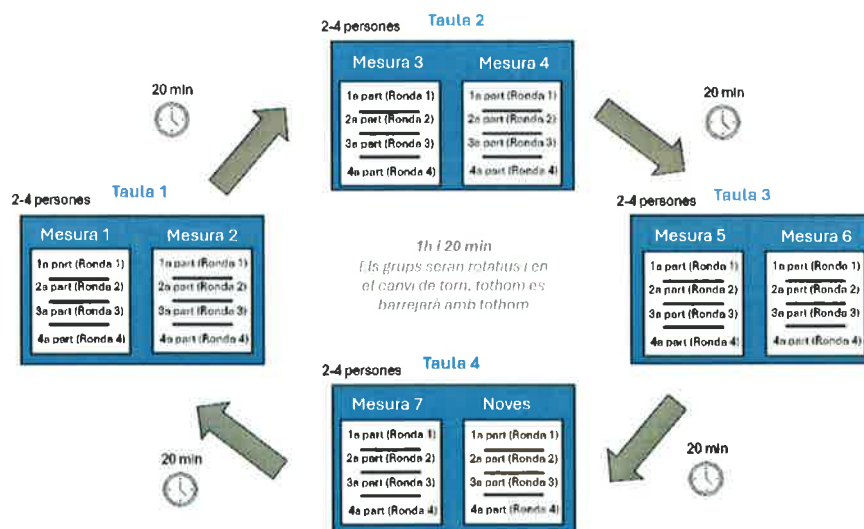
Obstacles per a la implementació de la mesura

Forma de seguiment i avaluació

Dit això, la dinàmica va ser la següent:

- Es va organitzar una **dinàmica rotativa**. Això vol dir que cada persona va anar rotant per les diferents taules (i, com a conseqüència, va treballar totes les mesures).
- Es van establir **quatre rondes de 20 minuts cadascuna**. Per a cada ronda, el grup corresponent va haver d'anar emplenant les fitxes sobre el contingut que li toqués.

A continuació, es mostra un esquema del funcionament:



Un cop els grups van acabar d'emplenar les taules amb les propostes de mesures, es van compartir les conclusions amb les demés persones assistents.

4



www.daleph.com
daleph@daleph.com