



I PLA LGTBIQ+ DEL CTTC

Comissió negociadora

Data d'elaboració 10/04/2025

PLA LGTBIQ+ DEL CTTC

1. Introducció

La diversitat i la inclusió són valors fonamentals per a l'excel·lència en la recerca i la innovació tal com es desprèn dels objectius generals de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (EIGEC).

En aquest sentit, el CTTC es compromet a garantir un entorn segur, respectuós i lliure de discriminacions per a totes les persones, independentment de la seva identitat de gènere, orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Aquest Pla LGTBIQ+ té com a objectiu promoure la igualtat d'oportunitats, prevenir qualsevol forma de discriminació i fomentar una cultura organitzativa basada en el respecte i la diversitat. Així mateix, estableix mesures concretes per garantir que les persones LGTBIQ+ que formen part del CTTC tinguin les mateixes condicions i oportunitats per desenvolupar la seva carrera professional en un entorn segur i inclusiu.

La implementació d'aquest pla s'alinea amb els marcs legals i institucionals que promouen els drets de les persones LGTBIQ+ i respon a la necessitat de crear espais de treball i recerca on tothom pugui expressar-se lliurement sense por de discriminació o assetjament.

Amb aquest compromís, el CTTC fa un pas endavant per esdevenir un referent en la promoció de la diversitat i la inclusió en l'àmbit científic i acadèmic.

2. Marc normatiu

Els plans LGTBIQ+ en centres de recerca i altres institucions s'emmarquen dins d'un conjunt de

normes a nivell autonòmic, estatal i internacional que estableixen drets, mesures de protecció i mecanismes per garantir la igualtat de les persones LGTBIQ+. A continuació, es detallen les principals normatives aplicables:

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de les persones LGTBI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix:

- L'obligació de les administracions públiques i altres institucions de garantir la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI.
- Mesures específiques en àmbits com l'educació, la salut, el treball i la recerca.
- L'aplicació de sancions per casos de discriminació o violència contra persones LGTBI.
- L'impuls de protocols i plans d'igualtat en institucions i organitzacions, inclosos centres de recerca.
- L'obligació de les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI i d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors (article 20).

Llei 4/2023, del 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, estableix:

- La prohibició de qualsevol tipus de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- L'obligació per part de les empreses i institucions (públiques i privades) de més de 50 persones d'adoptar mesures per garantir la igualtat de les persones LGTBI.
- L'establiment de protocols contra l'assetjament per motius LGTBI en l'àmbit laboral i acadèmic.

El Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, desenvolupa un conjunt de mesures per garantir la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, en compliment de l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, detalla com han de ser les mesures per garantir la igualtat de les persones LGTBI a les empreses.

A més de la legislació catalana i estatal, hi ha diverses directrius de la Unió Europea que promouen la igualtat LGTBIQ+ i la no-discriminació, com:

- Estratègia de la UE per a la Igualtat de les Persones LGTBIQ+Q 2020-2025
- Carta dels Drets Fonamentals de la UE, que prohibeix la discriminació per motius d'orientació sexual.

3. Marc conceptual

Definicions de conceptes:

- **Orientació sexual:** atracció física, sexual o afectiva d'una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent 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.
- **Identitat sexual:** vivència interna i individual del sexe tal i com cada persona la sent i l'auto defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat al néixer.
- **Expressió de gènere:** manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- **Persona trans:** persona amb una identitat sexual que no es correspon amb el sexe assignat al néixer.

- **Característiques sexuals:** fa referència a les persones intersexuals, que neixen amb característiques sexuals (tals com l'anatomia sexual, òrgans reproductius, patrons hormonals i/o cromosomals) que no encaixen amb els conceptes típics binaris dels cossos masculins i femenins.

3. Mesures

Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

El CTTC es compromet a garantir la igualtat de tracte i oportunitats per a totes les persones treballadores, sense discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals. A tal efecte, es prohibeix explícitament qualsevol forma de discriminació directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions laborals, la retribució i el cessament. El CTTC adoptarà mesures específiques per prevenir i erradicar situacions de discriminació, assetjament o tracte desfavorable envers les persones LGTBQ+, incloent-hi accions de sensibilització i formació per a tot el personal.

Així mateix, es garantirà un entorn de treball respectuós amb la diversitat i s'establiran mecanismes de denúncia segurs i confidencials per a les persones afectades. Aquestes mesures es desenvoluparan en col·laboració amb la representació legal de les persones treballadores i seran revisades periòdicament per garantir-ne l'eficàcia.

Mesures per garantir un accés igualitari a l'ocupació

Aquestes mesures tenen per objectiu establir criteris clars i equitatius en els processos de selecció evitant qualsevol tipus d'estereotip sexista, LGTBQ+ fòbia o discriminació per raó de diversitat sexual i de gènere.

Adoptar pràctiques de contractació i promoció basades en el mèrit i les competències, sense cap mena de discriminació, per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals o per pertinença a un grup familiar.

- Formar i sensibilitzar els professionals responsables dels processos de selecció. En cas de processos externs, s'haurà de verificar que l'entitat i l'equip apliquin una perspectiva inclusiva cap a les persones LGTBIQ+, especialment les persones trans. A més, aquest requisit s'haurà d'incloure específicament en les clàusules de contractació amb l'entitat externa.
- Garantir el dret a la privacitat en els processos de selecció, evitant preguntes invasives sobre la vida personal i familiar, així com la sol·licitud de dades que vulnerin aquest principi. Està prohibit preguntar sobre l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere i les característiques sexuals en l'accés o promoció professional. També es prohibeix sol·licitar dades personals que puguin suposar discriminació segons la normativa vigent.
- Es tindrà en compte de manera exclusiva la formació o idoneïtat de la persona pel lloc de treball, amb independència de la seva orientació o identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com col·lectiu especialment vulnerable.

Mesures per garantir una classificació i promoció professional igualitària

- Per garantir que l'experiència laboral de les persones treballadores trans sigui equitativa respecte a la resta de la plantilla es tindrà en compte en el tractament de dades i certificats per tal de no perjudicar a les persones trans en els processos de promoció.
- Serà considerada nul·la i per tant no aplicable, qualsevol actuació o consideració relativa a la classificació i promoció professional que comporti discriminació directa o indirecta de les persones LGTBIQ+.
- La classificació i formació professional s'haurà de basar en elements objectius, garantint el desenvolupament de la carrera professional de les persones LGTBIQ+ en igualtat de condicions.
- Per garantir que l'experiència laboral de les persones treballadores trans sigui equitativa respecte a la resta de la plantilla es tindrà en compte en el tractament de dades i certificats no perjudicar a les persones trans en els processos de promoció.
- Està prohibit fer preguntes sobre orientació sexual, identitat o expressió de gènere i

característiques sexuals en els processos de selecció i promoció.

Mesures per crear entorns laborals diversos i inclusius

Tenen per objectiu fomentar la diversitat en les plantilles i garantir entorns de treball segurs, lliures de comportaments LGTBIQ+ fòbics, mitjançant protocols específics contra l'assetjament i la violència.

- Revisar les instal·lacions per garantir que siguin inclusives, com per exemple els banys.
- Promoure l'ús d'un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat en la comunicació interna i externa de la institució mitjançant l'adopció d'un manual específic i la seva difusió a tota la plantilla.
- Incorporar el marc conceptual i les mesures corresponents a l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals al protocol per a l'assetjament sexual i per raó de sexe vigent al centre de cerca.
- Elaborar un protocol específic de suport a persones trans per gestionar situacions de transició de gènere, que inclogui mesures de suport personalitzat, flexibilitat en horaris o permisos per atendre necessitats mèdiques o administratives, etc.
- Fer difusió dels protocols elaborats i dels canals de denúncia pertinents per tal de que siguin clars i accessibles.
- Promoure la heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIQ+ fòbics, especialment, a través de protocols per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBIQ+.
- Permisos i beneficis socials: Tenen per objectiu assegurar que totes les persones treballadores, independentment de la seva orientació o identitat de gènere, tinguin accés igualitari a permisos, beneficis socials i drets, reconeixent la diversitat familiar existent. Per exemple: Estarà prohibit discriminar per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals en l'accés a permisos, llicències i beneficis socials com

assegurances mèdiques, menjadors o qualsevol altre avantatge reconegut per a tota la plantilla.

Règim disciplinari

Es considerarà falta molt greu qualsevol comportament que atempti contra la llibertat sexual, la orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

Mesures per garantir un accés igualitari a l'ocupació Té com objectiu adoptar pràctiques de contractació i promoció basades en el mèrit i les habilitats, sense cap tipus de discriminació incloent l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere, les característiques sexuals o la pertinença a un grup familiar.	MESURA Nº1: DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ Introduir en el software de recruitment i formulari onboarding el pronom amb el que la persona candidata vol que es dirigeixin a ella. (Female, Male or Others)
RESPONSABLE	RRHH
TEMPORALITAT	Primer trimestre 2026
RECURSOS	PERSONAL RRHH/ SOFTWARE RECRUITMENT
INDICADORS DE SEGUIMENT	Evidència que l'opció de triar el pronom s'ha afegit al software

Mesures per garantir un accés igualitari a l'ocupació	MESURA Nº2: DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ Incloure el col·lectiu LGTBIQ+ en les convocatòries de Women in Stem
RESPONSABLE	Direcció
TEMPORALITAT	Tercer trimestre 2026
RECURSOS	Direcció/Quality programm
INDICADORS DE SEGUIMENT	Evidència en la convocatòria

Mesures per garantir una classificació i promoció professional igualitària Té com a objectiu garantir que l'experiència laboral de les persones treballadores trans sigui equitativa i no es realitzin preguntes sobre orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals en els processos de selecció i promoció.	MESURA Nº3: DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ RRHH elaborarà una guia de bones pràctiques per tal d'evitar biaixos a l'hora de formular preguntes durant la entrevista amb el comitè de selecció
RESPONSABLE	RRHH/ Comissió de selecció dels processos selectius
TEMPORALITAT	Tercer trimestre 2025
RECURSOS	Cost/ hores persona
INDICADORS DE SEGUIMENT	Document de guia de bones pràctiques per garantir una classificació i promoció professional igualitària de les persones trans.

Mesures per crear entorns laborals diversos i inclusius Tenen per objectiu fomentar la diversitat en les plantilles i garantir entorns de treball segurs, lliures de comportaments LGTBIQ+ fòbics, mitjançant protocols específics contra l'assetjament i la violència.	MESURA Nº4: DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ Adaptar la simbologia dels lavabos del CTTC a simbologia inclusiva.
RESPONSABLE	Comissió negociadora/ relacions institucionals
TEMPORALITAT	Segon semestre 2026
RECURSOS	Cost/ hores persona
INDICADORS DE SEGUIMENT	Senyalització dels lavabos del CTTC amb distinció inclusiva
	MESURA Nº5: DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ Revisar la guia de llenguatge neutre. Identificar en la tercera persona del singular i del plural com volen ser identificades. Publicar-ho a hèrcules perquè es tingui la informació necessària i quedi reflectit en els reports
RESPONSABLE	RRHH
TEMPORALITAT	Quart trimestre 2025
RECURSOS	Hores personals Recursos Humans
INDICADORS DE SEGUIMENT	Versió de la guia de llenguatge modificada.
	MESURA Nº6: DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ La comissió de seguiment vetllarà perquè com a mínim els dies senyalats s'envii una notícia o email per commemorar la festivitat/reivindicació del dia

	- 17 de maig dia internacional contra la LGTBIQ+ fobia - 28 de juny dia de l'orgull LGTBIQ+
RESPONSABLE	Comissió de seguiment del Pla LGTBIQ+
TEMPORALITAT	Anual
RECURSOS	Persones de la comissió
INDICADORS DE SEGUIMENT	Guardar evidencia de la comunicació realitzada
	MESURA Nº7: DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ Formació i sensibilització a tota la plantilla del CTTC
RESPONSABLE	RRHH/Comissió de seguiment del Pla LGTBIQ+
TEMPORALITAT	Anual
RECURSOS	Persones de la comissió/RRHH
INDICADORS DE SEGUIMENT	Guardar evidencia de la comunicació realitzada