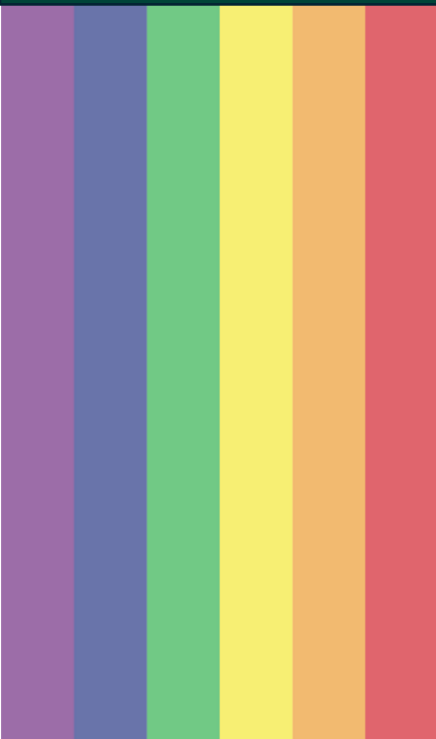




I PLA LGTBI+

DEL CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA
FORESTAL DE CATALUNYA



Índex

1.	PRESENTACIÓ	2
2.	OBJECTIUS	2
3.	MARC CONCEPTUAL	3
3.1.	Punt de partida: diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'àmbit institucional .	3
3.1.1.	El sexe.....	3
3.1.2.	El gènere ¡Error! Marcador no definido.	
3.1.3.	La identitat de gènere	3
3.1.4.	L'expressió de gènere	4
3.1.5.	L'orientació sexual	4
3.2.	LGBTI+: un acrònim en evolució.....	5
3.3.	LGBTI-fòbia: una problemàtica estructural.....	5
3.4.	El paper dels plans d'igualtat i diversitat.....	5
4.	MARC NORMATIU	5
4.1.	Legislació catalana	5
4.2.	Legislació estatal	7
4.3.	Legislació internacional.....	8
4.4.	Directives, instruccions i circulars	8
5.	MARC D'INTERVENCIÓ	9
6.	PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA.....	9
6.1.	Compromís institucional i transversalitat	10
6.2.	Àmbit d'aplicació	10
6.3.	Vigència	10
6.4.	Política de divulgació.....	11
6.5.	Seguiment i avaluació.....	11
6.6.	Pla d'acció	11
6.7.	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament LGTBI+	16

1. PRESENTACIÓ

Les persones del col·lectiu LGTBI+ (lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals i altres identitats) han estat històricament víctimes d'opressió i discriminació. Aquesta realitat ha generat una llarga trajectòria de lluita per part del col·lectiu LGTBI+, que ha liderat reivindicacions socials fonamentals per a l'assoliment dels seus drets.

Gràcies a aquesta mobilització social, s'ha avançat en el reconeixement legal i institucional dels drets de les persones LGTBI+, facilitant que les polítiques públiques, tant a escala estatal com autonòmica, avancin cap a una societat més inclusiva. La Constitució Espanyola del 1978 i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya ja estableixen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de condició personal o social, incloent l'orientació sexual i la identitat de gènere.

En aquest marc, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, aprovada pel Parlament de Catalunya, estableix les bases per garantir els drets de les persones LGTBI+ i erradicar qualsevol forma d'homofòbia, bifòbia i transfòbia. Aquesta legislació constitueix una referència per a totes les institucions públiques en l'àmbit català, incloses les entitats de recerca i desenvolupament com el CTFC.

Malgrat els avenços, les discriminacions i desigualtats estructurals persisteixen en diversos àmbits socials i professionals. Per això, és fonamental que des d'institucions com el CTFC es continuï treballant de manera proactiva per crear entorns de treball segurs, igualitaris i lliures de qualsevol mena de LGTBI-fòbia.

El CTFC vol reafirmar el seu compromís amb la igualtat de drets i oportunitats per a totes les persones, independentment de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere. En aquest sentit, el centre es proposa incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les seves polítiques internes, activitats formatives i dinàmiques institucionals, afavorint així una cultura organitzativa basada en el respecte i la inclusió.

Aquest compromís s'alinea amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) i amb els valors que inspiren una ciència oberta, ètica i socialment responsable, per tal de garantir que el CTFC sigui un espai on tothom se senti reconegut, valorat i lliure de ser qui és.

2. OBJECTIUS

- **Reconèixer** i respectar la diversitat afectiva, sexual i de gènere del personal, **garantint la no discriminació** i la inclusió en tots els processos interns.
- Assegurar que els **processos de selecció i contractació** siguin **equitatius, inclusius i lliures de** qualsevol biaix o **discriminació**, amb especial atenció a les persones trans.

- Promoure la **igualtat d'oportunitats en la classificació i promoció professional**, eliminant qualsevol forma de discriminació directa o indirecta.
- Implementar **accions formatives** per difondre els drets LGTBI+ i fomentar una cultura laboral de respecte, igualtat i no discriminació.
- Fomentar un **ambient laboral segur**, lliure de LGTBI-fòbia, que promogui la diversitat i la inclusió real

3. MARC CONCEPTUAL

3.1. Punt de partida: diversitat afectiva, sexual i de gènere en l'àmbit institucional

El CTFC, com a centre públic de recerca, assumeix el compromís de promoure un entorn laboral i institucional respectuós, incluiu i lliure de qualsevol forma de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

La integració de la diversitat afectiva, sexual i de gènere s'alinea amb la perspectiva de gènere i feminista, i s'emmarca dins d'una mirada interseccional que permet analitzar i transformar les estructures de poder que generen desigualtats. Aquesta perspectiva reconeix que les identitats personals —i les discriminacions que poden patir— es construeixen des de la interacció de diferents dimensions socials.

El sistema sexe/gènere, tal com es conceptualitza des dels estudis socials i feministes, estableix una lògica binària i jeràrquica basada en la cisheteronormativitat, que exclou i margina les realitats no normatives. La cisheteronormativitat és un conjunt de normes socials, culturals i polítiques que assumeixen que ser cisgènere¹ i heterosexual és la norma, la forma “natural” o “correcta” de ser.

El sistema sexe/gènere es basa en quatre dimensions bàsiques:

3.1.1. El sexe biològic

Fa referència a les característiques biològiques amb què es classifiquen les persones en mascles o femelles. Aquest model binari és incomplet, ja que ignora l'existència de les persones intersexuals, que tenen característiques sexuals que no encaixen dins dels paràmetres clàssics del sexe masculí o femení. Estudis recents mostren que aproximadament un 1% dels nadons neixen amb diferències del desenvolupament sexual.

3.1.2. La identitat de gènere

El gènere és una construcció social i cultural que assigna rols, comportaments i expectatives a les persones en funció del seu sexe assignat. La identitat de gènere és el

¹ Persones que s'identifiquen amb el gènere que els va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques.

sentiment intern de pertinença a un determinat gènere. Pot coincidir o no amb el sexe assignat al néixer. Les persones trans, no binàries o agènere qüestionen les categories tancades del binarisme de gènere i obren la porta a una comprensió més fluida i diversa de la identitat.

3.1.3. L'expressió de gènere

Fa referència a la manera com una persona expressa el seu gènere a través de l'estètica, el comportament o la manera de comunicar-se. Aquesta expressió sovint és jutjada segons els rols binaris i pot ser font de discriminació si no s'ajusta a les expectatives socials.

3.1.4. L'orientació sexual

És la capacitat d'atracció emocional, afectiva, romàntica o sexual cap a persones del mateix gènere, d'un altre o de més d'un. Inclou també l'asexualitat com una orientació legítima. L'heteronormativitat social fa que sovint es presumeixi erròniament que tothom és heterosexual, exclouent les altres orientacions.

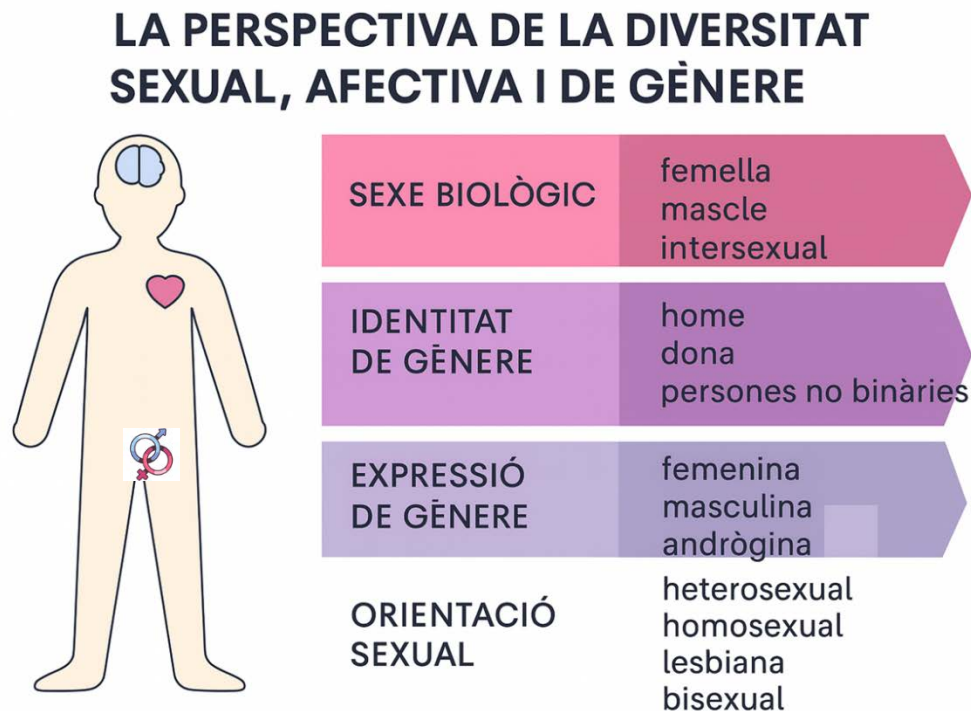


Figura 1: Diversitat sexual i de gènere.

Aquestes quatre dimensions, tradicionalment ordenades segons una lògica rígida (mascle → home → masculí → heterosexual), no reflecteixen la diversitat real de les persones. Moltes persones —especialment del col·lectiu LGTBI+— queden fora d'aquest esquema normatiu i poden patir discriminacions múltiples i sistemàtiques.

3.2. LGBTI+: un acrònim en evolució

L'acrònim LGBTI+ reconeix la diversitat d'identitats i orientacions. El símbol "+" fa referència a totes aquelles persones que no s'identifiquen amb les categories més conegudes, com les persones queer, asexuals o amb identitats de gènere no normatives. Aquesta heterogeneïtat implica necessitats específiques i experiències diverses, que requereixen ser reconegudes i respectades també en l'àmbit professional.

És important entendre que dins del mateix col·lectiu hi pot haver desigualtats i opressions creuades. L'enfocament interseccional ens ajuda a entendre com aquestes identitats interaccionen amb altres eixos com l'origen, la classe social, l'edat o la discapacitat. El CTFC aposta per incorporar aquesta mirada a les seves polítiques internes d'inclusió i igualtat.

3.3. LGBTI-fòbia: una problemàtica estructural

La LGBTI-fòbia inclou totes les formes d'odi, discriminació o violència cap a persones que no encaixen en el sistema sexe-gènere normatiu. Pot expressar-se a través d'actituds, polítiques, pràctiques institucionals o relacions interpersonals. En l'àmbit laboral, aquesta fòbia pot manifestar-se en forma de discriminació, invisibilització o manca de suport a la diversitat.

El CTFC reconeix que la LGBTI-fòbia pot tenir greus efectes en el benestar psicològic i professional de les persones afectades, i per això es compromet a fomentar espais segurs i aliats, on es garanteixin els drets, el respecte i la dignitat de totes les persones.

3.4. El paper dels plans d'igualtat i diversitat

Les institucions públiques tenen la responsabilitat de garantir la igualtat d'oportunitats i combatre qualsevol forma de discriminació. En aquest sentit, l'elaboració de plans d'igualtat i diversitat LGBTI+ és una eina estratègica per transformar realitats internes i establir accions concretes que promoguin la inclusió.

Com a institució pública, el CTFC es compromet a desenvolupar protocols, accions formatives, revisions internes i altres instruments que ajudin a consolidar una cultura d'inclusió, respecte i equitat en el seu àmbit de la recerca i treball.

4. MARC NORMATIU

A continuació, es mostren les principals lleis, decrets llei, decrets, ordres i resolucions que han permès els avenços aconseguits fins al dia d'avui tant a escala internacional, com estatal i autonòmica.

4.1. Legislació catalana

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Aquesta llei estableix l'obligació de les administracions públiques i altres institucions de garantir la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI+. Incorpora mesures específiques en àmbits com l'educació, la salut, el treball i la recerca. La Llei 11/2014 estableix l'aplicació de sancions per casos de discriminació o violència contra persones LGTBI+ i promou el desenvolupament de protocols i plans d'igualtat en institucions i organitzacions, inclosos centres de recerca. Així mateix també estableix 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 de les persones treballadores (Art. 20). Un altre aspecte a destacar és que contempla la creació d'una Xarxa de Servei d'Atenció Integral (SAI) que atengui les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

Estatut d'Autonomia de Catalunya del 1979

A l'article 40.2. incorpora un concepte expressament ampli de família que s'adiu amb els nous models familiars existents en la societat, tenint presents les famílies constituïdes per persones del col·lectiu LGTBI+. A més, en l'article 40.8. s'estableix que "els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'erradicació del racisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones".

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Aquesta llei té l'objectiu d'establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació per raó de qualsevol condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, entre aquestes: el sexe, l'orientació, la identitat sexual i de gènere o l'expressió de gènere. Alhora, pretén promoure l'erradicació de qualsevol acte o expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones, inclosa aquí, la promoció de l'erradicació de la LGBTI-fòbia.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

La Llei 5/2008 va suposar un gran avenç en l'abordatge de la violència de gènere a Catalunya, llei que és ampliada, reforçada i actualitzada per la Llei 17/2020, la qual té la vocació de protegir els drets de les dones trans i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. A més, especifica que: "Les dones transgènere que no tenen la menció de sexe registrada com a dona en la documentació oficial s'equiparen, als efectes d'aquesta llei, a les altres dones que han patit violència masclista en la mesura que es reconeixen com a dones" (Article 23.2.).

Llei 10/2008, de 10 de juliol, del llibre quart del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les successions posa fi al tracte diferencial de les relacions de parella en funció de l'orientació sexual dels convivents.

Llei 3/2005, del 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de successions per

causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, va eliminar les diferències quant a la possibilitat d'adopció conjunta per parelles formades per persones del mateix sexe.

Decret 219/2018, de 9 d'octubre, del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals, mitjançant el qual es vol renovar el compromís amb les entitats de la societat civil i millorar la col·laboració i interacció entre entitats, la ciutadania i l'Administració pública, a fi d'avançar per fer efectius els drets de les persones LGTBI+.

4.2. Legislació estatal

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

Aquesta llei pretén garantir els drets i assolir la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, així com de les seves famílies. En el marc de la llei, les persones majors de setze anys poden sol·licitar per si mateixes davant del Registre Civil la rectificació de la menció registral relativa al sexe; mentre que les persones menors de setze anys i més grans de catorze podran presentar la sol·licitud per si mateixes, però assistides, en aquest cas, pels seus representants legals. La llei estableix que per formular la sol·licitud no cal exhibir informes mèdics o psicològics ni modificar l'aparença física o funció corporal, sigui per procediments mèdics, quirúrgics o qualsevol altre, garantint així la despatologització. En relació a les persones intersexuals, la llei prohibeix totes les pràctiques de modificació genital en persones menors de 12 anys, llevat dels casos que per indicació mèdica s'exigeixin per protegir la seva salut; i respecte les persones d'entre 12 i 16 anys, es permeten aquestes pràctiques, sempre que, per edat i maduresa, la persona les pugui consentir de manera informada.

A més, per garantir els drets de les persones trans i intersexuals, la llei estableix altres mesures específiques, per exemple, les empreses de més de 50 persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos. Altres mesuren inclouen l'atenció integral i adequada en salut, educació i habitatge, es prohibeixen les teràpies de conversió, s'estableixen les mesures generals de protecció i reparació davant de la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, es garanteix l'accés a tècniques de reproducció assistida a persones lesbianes, bisexuals i trans, etc.

Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contreure matrimoni, la qual va permetre el matrimoni entre persones del mateix sexe.

Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida, que va regular els drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció assistida.

Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones (derogada).

Llei 20/2011, de 21 de juliol, del Registre Civil, que regulava la rectificació de la menció registral relativa al sexe, però que es modifica amb l'apartat 2 per la disposició final 11.6 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer.

Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, que regula la igualtat de tracte i la no-discriminació laboral per raó d'orientació

sexual; incorpora l'agreujaent de responsabilitat criminal en delictes motivats per l'orientació sexual de la víctima (article 22).

Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant de la violència, que pretén, entre altres coses, garantir l'erradicació i la protecció davant de qualsevol tipus de discriminació i la superació dels estereotips de caràcter sexista, racista, homofòbic, bifòbic i transfòbic, entre d'altres.

4.3. Legislació internacional

Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes, i per la qual se substitueix la decisió marc 2001/220/JAI del Consell (DOUE DE 14 de novembre).

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. Diari Oficial de la Unió Europea de 30 de març de 2010, núm. C83/391.

Directiva 2000/43/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.

Directiva 2000/78/CE, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

4.4. Directives, instruccions i circulars

Resolució INT/2620/2023, de 13 de juliol, per la qual s'aprova i es publica el Protocol per a la prevenció, la detecció i la gestió de situacions d'odi i discriminació en l'àmbit de la seguretat privada.

Instrucció de 26 de maig de 2023, de la Direcció General de Seguretat Jurídica i Fe Pública, sobre la rectificació registral de la menció relativa al sexe regulada 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+.

Instrucció 1/2023, d'11 de maig de 2023, de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, que aprova el protocol de mesures per fer efectius els drets de les persones internes als centres educatius de justícia juvenil a la igualtat i a la no-discriminació per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

Direcció general d'actuació 3/2021, de 7 d'abril, de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència, per la qual s'aprova i es fa difusió del protocol en centres i recursos de protecció davant d'una situació d'assetjament o discriminació per motiu d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere.

Directriu general d'actuació 2/2021, de 7 d'abril, de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència, per la qual s'aprova i es fa difusió del protocol per l'acompanyament LGTBI+.

Instrucció de 23 d'octubre de 2018, de la Direcció General dels Registres i del Notariat, sobre canvi de nom en el registre civil de persones trans.

5. MARC D'INTERVENCIÓ

El Centre de Ciència i Tecnologia Forestal de Catalunya (CTFC) reafirma el seu compromís amb els drets humans i la lluita contra qualsevol forma de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Aquest compromís s'articula mitjançant polítiques i accions institucionals que volen garantir que totes les persones que formen part del CTFC —sigui com a personal investigador, tècnic o administratiu o com a col·laboració externa o estudiant— puguin desenvolupar-se en un entorn segur, igualitari i respectuós amb la diversitat.

Aquest document s'adreça a la totalitat de la comunitat CTFC, sense distinció de gènere, edat, origen, nacionalitat, cultura, religió o qualsevol altra condició. Totes les persones tenen dret a viure i expressar la seva identitat i afectivitat lliurement, i és responsabilitat de la institució garantir que aquest dret sigui efectiu a través d'un entorn inclusiu i lliure de LGBTI-fòbia.

L'objectiu és prevenir situacions de discriminació o violència, afavorir la igualtat d'oportunitats i contribuir a trencar estereotips que marginen o invisibilitzen les persones LGBTI+ i totes aquelles amb expressions de gènere no normatives. Així mateix, el CTFC treballa per facilitar la participació activa i la representació d'aquestes persones en tots els espais institucionals i àmbits de decisió, fomentant una cultura que reconegui i valori la diversitat com un actiu col·lectiu.

Amb aquesta mirada, el CTFC vol consolidar-se com una institució pública de recerca compromesa amb els valors de la justícia social, l'equitat, la inclusió i el respecte, des d'on es pugui viure la diversitat afectiva, sexual i de gènere amb plena llibertat i dignitat.

6. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

Aquest Pla LGTBI+ ha estat negociat a través de la Comissió Tècnica d'Igualtat, formada per la representació de la Direcció del CTFC i la representació legal del personal del CTFC.

El punt de partida ha estat una revisió bibliogràfica i normativa, tant a escala autonòmica com estatal i internacional, així com l'anàlisi de bones pràctiques en entorns científics i administracions públiques.

A partir d'aquesta revisió s'han formulat objectius estratègics orientats a garantir els drets i la plena inclusió de les persones LGBTI+ dins l'entorn laboral i institucional. Aquests objectius s'abordaran mitjançant accions concretes, viables i avaluable, prioritzades segons criteris d'impacte, capacitat operativa i sostenibilitat.

El Pla es desplegarà durant 4 anys a comptar des de la seva aprovació i inclourà mecanismes de seguiment i avaluació tant contínua com final, amb l'objectiu de mesurar

el grau d'implementació i d'impacte real. Amb la revisió i redacció del nou Pla d'Igualtat, es revisarà també el Pla LGTBI+ per tal d'alinejar-ne els períodes d'execució.

Al llarg de tot aquest procés, el compromís institucional del CTFC ha estat —i continuarà sent— un element clau per garantir l'èxit de les accions previstes i la transformació real cap a una cultura organitzativa més justa, igualitària i respectuosa amb la diversitat.

6.1. Compromís institucional i transversalitat

La Direcció del Centre de Ciència i Tecnologia Forestal de Catalunya (CTFC) manifesta el seu compromís institucional amb la defensa i garantia dels drets de les persones LGTBI+, així com amb la plena igualtat de tracte i d'oportunitats de tot el personal del centre, d'acord amb la legislació vigent en matèria d'igualtat i no-discriminació.

Aquest compromís es concreta en la integració de la perspectiva LGTBI+ de manera transversal en totes les polítiques, programes i actuacions del CTFC, incloent-hi la gestió de recursos humans, la formació, la recerca, la comunicació i les relacions institucionals. L'objectiu és assegurar que la diversitat afectiva, sexual i de gènere sigui reconeguda, respectada i valorada com a part essencial de la cultura organitzativa.

La Direcció assumeix la responsabilitat de facilitar els recursos materials, tècnics i humans necessaris per al desplegament del present Pla, garantint-ne l'efectiva implementació i coordinació. Així mateix, la Comissió Tècnica d'Igualtat actuarà com a òrgan de seguiment i assessorament, vetllant pel compliment dels principis d'igualtat, respecte i no-discriminació en tots els àmbits institucionals.

El CTFC promourà, de forma continuada, accions de sensibilització, formació i comunicació que afavoreixin la incorporació de la perspectiva LGTBI+ en la presa de decisions i en el conjunt de processos interns. Aquesta transversalitat ha de permetre consolidar un model organitzatiu inclusiu, equitatiu i alineat amb els valors públics de transparència, ètica i responsabilitat social.

Amb aquest compromís, el CTFC es declara espai lliure de qualsevol forma de LGTBI-fòbia i reafirma la seva voluntat de ser una institució referent en la promoció dels drets, la igualtat i la diversitat en l'àmbit de la recerca i la gestió pública.

6.2. Àmbit d'aplicació

L'àmbit funcional és l'entitat jurídica Consorci Centre de Ciència i Tecnologia Forestal de Catalunya (CTFC) i la societat Forest Bioengineering Solutions, SAU, propietat del CTFC.

L'àmbit personal és el personal laboral del CTFC i FBS i qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al CTFC.

Pel que fa a l'àmbit territorial, aquest Pla s'aplica a tots els centres de treball del CTFC i FBS.

6.3. Vigència

El Pla LGTBI+ té una vigència de 4 anys, a comptar des de la seva aprovació. Les accions previstes es distribuïran durant el llarg d'aquest període en funció del seu impacte i durada, per obtenir el màxim ressò en l'organització. No obstant, amb la revisió i redacció del nou Pla d'Igualtat, es revisarà també el Pla LGTBI+ per tal d'alinejar-ne els períodes d'execució.

6.4. Política de divulgació

Per tal de donar a conèixer el Pla LGTBI+ a tot el personal laboral del CTFC es publicarà el Pla a la pàgina web oficial i a l'Intranet corporativa. Així mateix, se'n recollirà una breu presentació amb els principals objectius al manual d'acollida per a noves incorporacions.

6.5. Seguiment i avaluació

La implementació de les accions anirà a càrrec de les persones responsables designades en cada cas. La Comissió Tècnica d'Igualtat avaluarà l'estat de cadascuna de les accions i podrà decidir, en tot moment, la necessitat d'alterar-ne l'ordre, esmenar, repetir o eliminar qualsevol de les accions, en resposta a les necessitats detectades o a l'impacte real de les accions en l'organització.

Finalment, en la darrera d'aquestes reunions de seguiment, la mateixa Comissió Tècnica d'Igualtat avaluarà els resultats global de l'aplicació del Pla LGTBI+ a mode de diagnòstic. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i accions pel següent Pla LGTBI+.

6.6. Pla d'acció

La Comissió Tècnica d'Igualtat serà l'encarregada de liderar el procés d'execució del Pla LGTBI+ al CTFC.

Mesures per garantir el reconeixement i la no discriminació del personal LGTBI+

Finalitat:	Reconèixer la diversitat afectiva, sexual i de gènere.
Passos a realitzar:	- S'adaptaran els formularis interns de gestió de la plantilla (podent-se fer extensiu als formularis externs) amb les següents categories: - o Dona - o Home - o Gènere no-binari - o No contesta - Es farà una plantilla model exemple de l'apartat de dades personals dels formularis que estarà disponible a la Intranet del CTFC.
Responsables de l'execució:	- Direcció general (o en el seu defecte RRHH). - Grup de noves tecnologies. - Qualsevol persona que realitzi un formulari
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla.

Mesures per garantir un accés igualitari a l'ocupació

Finalitat:	Establir criteris clars en els processos de selecció per evitar estereotips i garantir que la formació i idoneïtat siguin els únics factors determinants.
Passos a realitzar:	1. 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 nucli familiar. 2. Planificar i executar mesures d'accés a l'ocupació tenint en compte l'article 50 de la Llei 3/2023, que reconeix la vulnerabilitat de les persones trans. Es considerarà una vulneració del principi d'igualtat i no discriminació per orientació sexual el fet que una persona manifesti públicament la intenció de no contractar persones trans, encara que no s'hagi materialitzat en una exclusió real. Per eliminar els biaixos discriminatoris, s'implantaran processos de selecció inclusius per a les persones LGTBI+, garantint que totes les fases estiguin lliures de sexisme, LGTBI-fòbia i discriminació. 3. Formar, capacitar i sensibilitzar les persones responsables dels processos de selecció. Si aquests processos són externs, s'haurà de verificar que l'entitat i l'equip apliquin una perspectiva inclusiva cap a les persones LGTBI+, especialment les persones trans. 4. Garantir el dret a la intimitat 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. No es preguntarà sobre l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere i les característiques sexuals en l'accés o promoció professional. No es poden sol·licitar dades personals que puguin suposar discriminació segons la normativa vigent. 5. La consulta de perfils en xarxes socials només serà justificable amb finalitats professionals. 6. No sol·licitar reconeixements mèdics que incloguin l'estat serològic, els nivells hormonals o l'anàlisi de la morfologia corporal, especialment dels genitals, com a criteris d'exclusió en els processos de selecció, promoció o manteniment de l'ocupació.
Responsables de l'execució:	- Direcció general. - RRHH. - Qualsevol persona que participi en processos de selecció.

Persones destinatàries:	- Tota la plantilla.
--------------------------------	----------------------

Mesures per garantir una classificació i promoció professional igualitària

Finalitat:	Definir criteris objectius per a la classificació i promoció, assegurant que no hi hagi discriminació directa o indirecta i que tot el personal laboral tingui igualtat d'oportunitats en el desenvolupament de la seva carrera.
Passos a realitzar:	1. Cap persona podrà ser discriminada en la promoció professional per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals o per formar part d'un determinat nucli familiar. 2. El departament de recursos humans haurà d'analitzar totes les fases del procés de promoció per eliminar qualsevol biaix discriminatori. 3. No fer preguntes sobre orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals en els processos de promoció. A més, no es podran realitzar exàmens mèdics que incloguin proves sobre l'estat serològic, els nivells hormonals o la morfologia corporal, especialment dels genitals, com a criteri per a la promoció professional. 4. 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. 5. 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 LGTBI+. 6. La classificació i promoció professional s'haurà de basar en elements objectius, garantint el desenvolupament de la carrera professional de les persones LGTBI+ en igualtat de condicions.
Responsables de l'execució:	- Direcció general. - RRHH. - Qualsevol persona que participi en processos de promoció.
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla.

Mesures de formació i sensibilització

Finalitat:	Implementar programes de formació dirigits a tota la plantilla, incloent-hi directius i responsables de recursos humans, sobre els drets de les persones LGTBI+, la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació.
Passos a realitzar:	- Integració en el Pla de Formació de mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral, amb un enfocament en la igualtat d'oportunitats i la no discriminació. Aquesta formació estarà dirigida a tota la plantilla, incloent directius, càrrecs intermedis i responsables de recursos humans incloent els següents continguts: - Coneixement del marc conceptual LGTBI+. - Coneixement de l'ús del llenguatge inclusiu. - Coneixement general i difusió del conjunt de mesures LGTBI+ recollides en el Pla LGTBI+ del CTFC, així com el seu abast i contingut. - Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere continguts en 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+. - Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
Responsables de l'execució:	- Direcció general. - RRHH. - Qualsevol persona que coordini activitats de formació.
Persones destinatàries:	Tota la plantilla.

Mesures per crear entorns laborals diversos i inclusius

Finalitat:	Fomentar la diversitat en les plantilles i garantir entorns de treball segurs, lliures de comportaments LGTBI-fòbics, mitjançant protocols específics contra l'assetjament i la violència.
Passos a realitzar:	Revisar les instal·lacions per garantir que siguin inclusives, com per exemple els banys i vestuaris. La roba de treball i els equips de protecció individuals hauran de garantir sempre que sigui possible que siguin de gènere neutre i, si no és possible, facilitar un equip d'acord amb el gènere

	sentit o expressat, segons les indicacions de la persona treballadora. - 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 CTFC. - 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 LGTBI-fòbics, especialment, a través de protocols per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI+. - Garantir que totes les persones treballadores s'adrecin a la persona trans, intersexual, no binària o de gènere fluid amb el nom sentit en qualsevol tipus de comunicació, tant oral com escrita, amb independència que no s'hagi produït el canvi registral, excepte en la documentació oficial (exemples: contracte de treball, nòmina, assegurances socials, etc.).
Responsables de l'execució:	- Direcció general. - RRHH. - Unitat de Comunicació del CTFC. - Comissió Tècnica d'Igualtat del CTFC.
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla.

Permisos i beneficis socials

Finalitat:	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.
Passos a realitzar:	Tots els drets establerts en el conveni col·lectiu, la normativa interna, pactes i acords seran aplicables a les persones LGTBI+ del CTFC. 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.
Responsables de l'execució:	- Direcció general. - RRHH. - Comissió Tècnica d'Igualtat del CTFC.
Persones destinatàries:	- Tota la plantilla.

6.7. Regim 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.

L'àmbit sancionador i el regim disciplinari del Pla LGTBI+ es regulen en base a la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic dels Treballadors Públics (Art. 95).

6.8. Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament LGTBI+

El protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament contra les violències LGTBI+ forma part del protocol general elaborat pel CTFC, que també inclou altres tipologies de violència, com la sexual, per raó de sexe o psicològica. Actualment el protocol té vigència fins el 2026, prorrogable fins que s'elabori una nova versió. El Protocol s'aplica a totes les persones treballadores del CTFC i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al CTFC.