

Plan de Diversidad y Derechos LGTBI



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO LEGAL	2
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4. OBJETIVOS DEL PLAN	4
5. DEFINICIONES	4
6. MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS	6
Primero. Igualdad de trato y no discriminación	6
Segundo. Acceso al empleo.....	7
Tercero. Clasificación y promoción profesional.....	7
Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje	8
Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.....	8
Sexto. Permisos y beneficios sociales.....	9
Séptimo. Régimen disciplinario.....	10
1. Infracciones	10
2. Sanciones.....	11
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
8. VIGENCIA	12

1. INTRODUCCIÓN

La Centro de Investigación y Tecnología Industrial de Cantabria [en adelante, CITICAN] manifiesta su compromiso con la promoción de un entorno seguro, diverso e inclusivo, libre de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. Este Plan de Diversidad y Derechos LGTBI tiene como finalidad garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas que conviven, estudian o trabajan en la universidad.

2. MARCO LEGAL

Este compromiso se enmarca en la normativa vigente, especialmente:

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta ley tiene como finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias. Se aplica a todas las personas físicas y jurídicas, públicas y privadas, que residan, se encuentren o actúen en territorio español
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, trata de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo, tanto en el ámbito público como privado.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Este Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) incorpora el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. En materia LGTBI, establece lo siguiente:
 - o **Igualdad de trato y no discriminación:** Prohíbe cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional y formación.
 - o **Protección frente al acoso:** Obliga a las empresas a adoptar medidas para prevenir y actuar contra el acoso por razón de orientación o identidad sexual, garantizando entornos seguros y respetuosos.
 - o **Planes de igualdad:** Las empresas con más de 50 trabajadores deben implementar planes que incluyan medidas específicas para prevenir la discriminación por motivos LGTBI, según lo refuerza la Ley 4/2023.

- o **Derechos fundamentales:** Se reconoce el derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen, lo cual protege a las personas LGTBI frente a situaciones de outing o vulneración de su privacidad.
 - o Este marco obliga a adoptar medidas activas para asegurar la igualdad real en los entornos laborales, incluidos los servicios residenciales con personal contratado.
- Principios internacionales de derechos humanos.
 - o Los principios internacionales reconocen que todas las personas, incluidas las personas LGTBI, tienen derecho a vivir libres de violencia, discriminación y estigmatización. Entre los marcos clave destacan:
 - o **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):** consagra los derechos a la dignidad, libertad, igualdad y no discriminación de todas las personas.
 - o **Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** garantizan la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo, a la salud, a la educación y a la protección frente a tratos inhumanos.
 - o **Principios de Yogyakarta (2006):** recogen estándares internacionales específicos para la aplicación de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, promoviendo medidas contra la discriminación y la violencia.
 - o **Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU:** condenan los actos de violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, e instan a los Estados a proteger a las personas LGTBI.

Estos principios constituyen una base jurídica y ética fundamental para la adopción de políticas inclusivas y respetuosas con los derechos de todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género y orientación sexual.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este plan se aplicará a toda persona que preste servicios en CITICAN, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la entidad.

Asimismo, asume la obligación de dar a conocer a la plantilla, así como a las entidades colaboradoras, la existencia del presente Plan de Diversidad y Derechos LGTBI, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

El presente plan LGTBI tiene como objetivo fundamental promover la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, garantizando sus derechos y combatiendo cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales. A través de este plan, se busca fomentar una sociedad inclusiva, diversa y respetuosa, impulsando medidas que aseguren la visibilidad, la protección y la participación activa del colectivo LGTBI en todos los ámbitos de la vida social, educativa, laboral y cultural.

Se busca promover un entorno libre de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, donde garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Para ello se establecerán mecanismos de prevención, detección y actuación frente a la LGTBIfobia.

5. DEFINICIONES

Con el fin de un correcto entendimiento, vamos a desarrollar las definiciones contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que serán contenidas en el presente documento:

- a) **Discriminación directa**: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.
- b) **Discriminación indirecta**: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.
- c) **Discriminación múltiple**: hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica.
- d) **Discriminación por asociación**: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia LGBTI.
- e) **Discriminación por error**: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

- f) **Acoso discriminatorio**: será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- g) **Represalia discriminatoria**: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
- h) **Victimización secundaria**: se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.
- i) **Acoso laboral**: La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas trabajadoras, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.
- j) **Bifobia**: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- k) **Discriminación múltiple e interseccional**: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.
- l) **Expresión de género**: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- m) **Familia LGTBI**: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- n) **Homofobia**: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- o) **Intersexualidad**: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- p) **Identidad sexual**: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- q) **LGTBIfobia**: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- r) **Medidas de acción positiva**: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- s) **Orientación sexual**: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- t) **Transfobia**: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- u) **Persona trans**: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

6. MEDIDAS Y ACCIONES CONCRETAS

Primero. Igualdad de trato y no discriminación.

CITICAN incorpora cláusulas específicas de igualdad de trato y no discriminación en sus políticas internas y relaciones contractuales. Estas cláusulas incluyen, entre otras, las siguientes medidas:

- **Acceso en igualdad de condiciones** a todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de orientación o identidad sexual.

- **Garantía de uso del nombre sentido** en la documentación interna y externa, en cumplimiento del derecho a la identidad de género.
- **Compromiso de neutralidad** frente a creencias, orientaciones o expresiones diversas en la selección de personal.
- **Formación en igualdad** como requisito dentro de los procesos de incorporación y evaluación del personal.
- **Condiciones laborales igualitarias**, asegurando igualdad salarial, de promoción y de trato para el personal LGTBI.

Estas cláusulas serán incorporadas, revisadas y actualizadas conforme a la legislación vigente y en coherencia con los valores del centro.

Segundo. Acceso al empleo.

Para cumplir con la **Ley 4/2023** en materia de **acceso al empleo** y garantizar la igualdad de las personas LGTBI, CITICAN aplicará las siguientes medidas específicas:

- **Utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo:** no introducir vocabulario que implique la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en todas las convocatorias y procesos de selección.
- **Formación del personal de RR. HH.:** capacitar a las personas responsables de selección y contratación en diversidad e inclusión LGTBI, para evitar sesgos y asegurar procesos igualitarios.
- **Asegurar el uso del nombre sentido** desde el inicio del proceso laboral, incluido en entrevistas, correos institucionales, contratos y sistemas internos.
- **Entorno seguro y libre de acoso:** asegurar que todo el personal conozca y pueda acceder fácilmente a protocolos de protección frente a acoso o discriminación por motivos LGTBI.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

CITICAN se compromete, en sus políticas internas, a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

- **Transparencia en los criterios de promoción**
- **Promoción profesional equitativa:** garantizar que la identidad u orientación sexual no interfiera en el acceso a puestos de responsabilidad o mejora laboral.
- Garantizar que las decisiones se basen en méritos y competencias, no en prejuicios o estereotipos.

- Establecer itinerarios de desarrollo profesional accesibles para todas las personas, con medidas específicas para evitar discriminación por orientación o identidad sexual.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

4.1. Formación obligatoria para el personal:

- Organización de talleres, charlas y actividades sobre diversidad sexual y de género.
- Formación anual para el personal en diversidad sexual y de género.
- Celebración de fechas clave
- Cursos específicos para el personal con cargos de gobierno y responsables de selección.

4.2. Comunicación inclusiva:

- Uso de lenguaje inclusivo en toda la documentación y comunicación institucional.
- Inclusión del nombre sentido en registros, formularios y acreditaciones.
- Actualización de plantillas de documentos con perspectiva inclusiva.
- Visibilidad del compromiso con la diversidad en la web y redes sociales del centro.
- Guía de lenguaje inclusivo para su aplicación en todos los niveles de la organización.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

En el marco de nuestro plan LGTBI, es fundamental promover entornos laborales que sean diversos, seguros e inclusivos. Crear espacios donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, se sientan respetadas y valoradas, no solo fomenta la igualdad y el bienestar, sino que también impulsa la innovación y el compromiso en nuestra organización. Trabajar hacia entornos laborales inclusivos es un paso clave para construir una cultura de respeto, empatía y apoyo mutuo, donde cada individuo pueda desarrollarse plenamente y contribuir con su auténtico yo.

Para ello, CITICAN propone las siguientes medidas a implantar:

- **Políticas de igualdad y no discriminación:** Establecer y comunicar claramente políticas que prohíban cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión basada en orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, religión, discapacidad, entre otros.

- **Protocolos de apoyo y denuncia:** Crear canales confidenciales y seguros para que las personas puedan reportar situaciones de discriminación o acoso, garantizando una respuesta rápida y efectiva.
- **Visibilidad de recursos internos y externos de apoyo** (Centro de orientación y atención Psicológica).

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

- **Permisos para consultas médicas:**

Se debe permitir el acceso a permisos para citas médicas relacionadas con la salud de la persona trans, necesarias para la transición de género (como citas para endocrinología o cirugía de reasignación de género.)

- **Permisos para trámites legales:**

Se debe garantizar el acceso a permisos para trámites legales relacionados con la identidad de género, (como cambios de nombre o género en documentos), necesarios para la transición de género.

- **Permiso para acompañar a familiares a consultas médicas y trámites legales:**

Se debe ampliar la cobertura del permiso de acompañamiento de familiares, incluyendo el acompañamiento a consultas médicas o trámites legales necesarios para la transición de género.

Este permiso puede ser de gran utilidad para las personas LGTBI que estén en proceso de transición de género o que necesiten acompañar a familiares a citas médicas o trámites legales relacionados con su identidad de género.

- **Acceso a permisos y beneficios sociales:**

Se debe garantizar el acceso a los permisos y beneficios sociales en igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- **Protección de la maternidad y paternidad:**

Se debe asegurar que se pueda disfrutar de los permisos de maternidad y paternidad en igualdad de condiciones, sin discriminación.

- **Permisos para situaciones relacionadas con la identidad de género:**

Se debe garantizar el acceso a permisos para situaciones que puedan surgir debido a la transición de género, como permisos para asistir a sesiones de terapia o grupos de apoyo.

- **Igualdad en el acceso a beneficios sociales:**

Se debe garantizar el acceso a beneficios sociales en igualdad de condiciones, como la cobertura de salud, seguros, planes de pensiones, etc.

- **Adaptación de instalaciones:**

Se deben adaptar los espacios de trabajo, como vestuarios, baños y duchas, para que sean accesibles y respetuosos con la identidad de género de las personas LGTBI.

Séptimo. Régimen disciplinario.

1. Infracciones

En consonancia con el convenio colectivo de aplicación en su artículo 49, las infracciones se clasifican según su gravedad en: leves, graves y muy graves.

a) Infracciones leves

Incumplir el código de conducta de la empresa, cuando el incumplimiento no sea considerado como falta grave o muy grave.

- Uso de lenguaje ofensivo o estereotipado hacia personas LGTBI, sin intención manifiesta de daño.
- Comentarios o bromas que refuercen estigmas sobre orientación sexual o identidad de género.
- Omisión de medidas básicas de respeto o inclusión en espacios comunes.

b) Infracciones graves

Las expresiones o acciones que ofendan objetivamente a cualquier miembro de la Comunidad Universitaria por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Insultos, burlas reiteradas o actitudes vejatorias dirigidas a personas LGTBI.
- Difusión de rumores, contenido gráfico, comentarios o mensajes con contenido LGTBIfóbico.
- Negación del nombre elegido o identidad de género de una persona trans, una vez informada formalmente.
- Obstaculización deliberada del acceso a recursos, servicios o espacios por motivos relacionados con la orientación sexual o identidad de género.

Cuando la persona trabajadora forme parte del órgano instructor en un procedimiento de protección contra el acoso laboral, sexual, o por razón de sexo, así como, cuando forme parte del órgano de tramitación de las denuncias correspondientes al canal de denuncias y proceda a divulgar información o datos que afecten a la confidencialidad y el anonimato de la persona denunciante.

c) Infracciones muy graves

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal

conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua, opinión, ideología, raza, etnia, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia.

Cuando la persona trabajadora forme parte del órgano de tramitación del canal de denuncias de la empresa, y proceda a divulgar datos de la investigación, así como, cuando revele la identidad de la persona informante y/o denunciante.

- Amenazas, agresiones físicas o psicológicas motivadas por LGTBIfobia.
- Acoso sistemático (bullying o mobbing) por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Represalias contra personas que denuncien actos de discriminación o acoso LGTBI.
- Incitación a la violencia o al odio contra personas LGTBI, ya sea directa o indirectamente.

2. Sanciones

Según el artículo 52 del convenio colectivo de aplicación, las sanciones serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal; si fueren reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: Amonestación por escrito, con conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, si el trabajador/a sancionado así lo deseara. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: Apercibimiento de despido. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido. En todos los casos con previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras, si lo hubiere.

El apercibimiento de despido puede ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar la eficacia y mejora continua del Plan de Diversidad y Derechos LGTBI, se establece un sistema de seguimiento y evaluación periódico que permita valorar su grado de cumplimiento, identificar áreas de mejora y adaptar las medidas a nuevas realidades o necesidades del colectivo.

7.1. Indicadores de evaluación

Se definirán indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan medir:

- El número y tipo de incidencias registradas relacionadas con acoso LGTBI.

- El tiempo de respuesta y resolución de los casos.
- El nivel de satisfacción de las personas afectadas con las medidas adoptadas.
- La participación en acciones formativas y de sensibilización.

7.2. Informes periódicos

Se elaborará un informe anual que recoja:

- Datos estadísticos sobre denuncias, intervenciones y resoluciones.
- Evaluación del impacto de las acciones formativas.
- Recomendaciones para la mejora del protocolo de actuación.
- Propuestas de actualización del plan, si se considera necesario.

7.3. Comisión de seguimiento

La Comisión de Igualdad será la encargada de:

- Supervisar la aplicación efectiva del plan.
- Recoger aportaciones de las personas implicadas o del entorno.
- Velar por la protección de los derechos de las personas LGTBI.
- Proponer ajustes normativos o formativos en función de los resultados evaluados.

8. VIGENCIA

El contenido del presente procedimiento es de obligado cumplimiento para todo el personal, entrando en vigor en el momento en que sea aprobado y firmado. Se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro procedimiento.