
I PLAN DE IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

2025-2029

09/04/2025
CIMNE

A CONSORTIUM OF



IN COOPERATION WITH



Contenido

1. Introducción.....	1
2. Marco normativo	1
3. Ámbito de aplicación	2
4. Vigencia	2
5. Definiciones.....	2
6. Plan de acción.....	4
7. Régimen disciplinario	7
8. Firma del plan	7

1. Introducción

La diversidad e inclusión son valores fundamentales para la excelencia en la investigación e innovación tal y como se desprende de los objetivos generales de la Estrategia de igualdad de género en la ciencia (EIGEC).

En este sentido, el Centro Internacional de Métodos Numéricos en la Ingeniería (CIMNE) se compromete a garantizar un entorno seguro, respetuoso y libre de discriminación para todas las personas, independientemente de su identidad de género, orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

El presente plan de diversidad e inclusión LGTBI nace con el objetivo de promover el respeto a la diversidad sexual y de género, erradicar la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, así como establecer acciones y medidas concretas para garantizar que las personas LGTBI en CIMNE tienen las mismas condiciones y oportunidades para desarrollar su carrera profesional en un entorno seguro e inclusivo.

CIMNE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para personas LGTBI. La entidad establece, junto con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos de las personas LGTBI como principio estratégico de nuestro centro de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y 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.

Con este compromiso, CIMNE da un paso hacia adelante para ser un referente en la promoción de la diversidad e inclusión en el ámbito científico y académico.

2. Marco normativo

Los planes LGTBI de los centros de investigación y otras instituciones se engloban dentro de un conjunto de normas a nivel autonómico, estatal e internacional que establecen derechos, medidas de protección y mecanismo para garantizar la igualdad de las personas LGTBI. A continuación, se detallan las principales normativas aplicables:

Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de las personas LGTBI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, establece:

- La obligación de las administraciones públicas y otras instituciones de garantizar la igualdad y la no-discriminación de las personas LGTBI.
- Medidas específicas en ámbitos como la educación, la salud, el trabajo y la investigación.
- La aplicación de sanciones para casos de discriminación o violencia contra las personas LGTBI.
- El impulso de protocolos y planes de igualdad en instituciones y organizaciones, incluidos los centros de investigación.
- La obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

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, establece:

- La prohibición de cualquier tipo de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- La obligación por parte de las empresas e instituciones (públicas y privadas) de más de 50 personas de adoptar medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI.
- Establecer protocolos contra el acoso por motivos LGTBI en el ámbito laboral y académico.

El Real Decreto 1026/2024, de 28 de octubre, desarrolla el conjunto de medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, detalla cómo deben ser las medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI en las empresas.

Además de la legislación catalana y estatal, hay varias directrices europeas que promueven la igualdad LGTBI y la no-discriminación, como:

- Estrategia de la UE para la Igualdad de las Personas LGTBIQ 2020-2025
- Carta de Derechos Fundamentales de la UE que prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual.

3. **Ámbito de aplicación**

Los objetivos y medidas acordadas en este documento serán de aplicación a la totalidad de la plantilla de CIMNE, independientemente de su forma de contratación laboral, así como a todos los centros de trabajo del territorio nacional.

4. **Vigencia**

El presente Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI entrará en vigor desde el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años (abril 2025- abril 2029).

5. **Definiciones**

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, recoge las siguientes definiciones en su artículo 3:

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación múltiple e interseccionalidad:** 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 comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **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.
- **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.
- **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.
Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **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.

- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **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.
- **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar:** es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Plan de acción

CIMNE se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y/o características sexuales.

Se prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación directa o indirecta en el acceso a la ocupación, la promoción profesional, la retribución y el cese.

CIMNE adoptará medidas específicas para prevenir y erradicar situaciones de discriminación, acoso o trato desfavorable hacia las personas LGTBI, incluyendo acciones de sensibilización y formación para todo el personal. Así mismo, se garantizará un entorno de trabajo respetuoso con la diversidad y se establecerán

mecanismo de denuncia seguros y confidenciales para las personas afectadas. Estas medidas se desarrollarán por la comisión negociadora del plan de igualdad (que amplía sus objetivos y su experiencia) y se revisarán periódicamente para garantizar su eficacia.

Todos los derechos establecidos en el convenio colectivo, la normativa interna, pactos y acuerdos serán aplicables a las personas LGTBI del centro, sin discriminación por razón de la orientación e identidad sexual o expresión de género.

Está prohibido discriminar por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales en el acceso a permisos, licencias y beneficios sociales como seguros médicos, comedores o cualquier otra ventaja reconocida para toda la plantilla.

A continuación, se detallan diferentes objetivos para dar cumplimiento a los diferentes ámbitos que el RD 1026/2024 establece:

OBJETIVO 1	Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas
MEDIDA A IMPLANTAR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incluir cláusula en la política de selección ➤ Incluir párrafo en las ofertas de trabajo publicadas
DEPARTAMENTOS RESPONSABLES	Departamento de Personas
PLAZO	Durante la vigencia del plan
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de pautas establecidas dentro del proceso de selección para garantizar la igualdad de oportunidades

OBJETIVO 2	Formar, informar y sensibilizar a toda la plantilla y especialmente a las personas responsables sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral y en la no discriminación.
MEDIDA A IMPLANTAR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar formaciones de inclusión, diversidad y género a las personas responsables de grupos de investigación y/o departamentos. ➤ Realizar formaciones de sensibilización y formación de la plantilla en materia de no discriminación y protección de las personas LGTBI.
DEPARTAMENTOS RESPONSABLES	Departamento de Personas

PLAZO	Durante los 2 primeros años de la vigencia del plan
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de formaciones realizadas. ▪ % personas formadas.

OBJETIVO 3	Difundir el compromiso del centro con la igualdad de la diversidad LGTBI	
MEDIDA A IMPLANTAR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Divulgación y comunicación del Plan LGTBI a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. ➤ Crear un espacio en la página web del centro donde se recogerán noticias e iniciativas. 	
DEPARTAMENTOS RESPONSABLES	Departamento de Personas	
PLAZO	1 mes tras la aprobación del Plan LGTBI	
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de noticias e iniciativas publicadas durante el año. 	

OBJETIVO 4	Prevenir situaciones de discriminación, acoso y/o violencia hacia el colectivo LGTBI	
MEDIDA A IMPLANTAR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar campañas de visibilidad y sensibilización en fechas señaladas, especialmente el 17 de mayo, el 28 de junio y el 23 de septiembre. 	
DEPARTAMENTOS RESPONSABLES	Departamento de Personas	
PLAZO	Durante la vigencia del plan	
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de campañas realizadas. 	

OBJETIVO 5	Revisión de las políticas de gestión internas para asegurar un adecuado acompañamiento a las personas trans en el empleo	
MEDIDA A IMPLANTAR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar y adaptar, en caso necesario, las políticas internas para garantizar la inclusión con la diversidad de la orientación e identidad sexual, así como con la expresión de género o características sexuales. 	
DEPARTAMENTOS RESPONSABLES	Departamento de Personas	

PLAZO	Durante la vigencia del plan
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de políticas inclusivas.

OBJETIVO 6	Revisión de protocolos
MEDIDA A IMPLANTAR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar y adaptar, en caso necesario, los protocolos de acoso y los canales de denuncia correspondientes para que sean claros y accesibles.
DEPARTAMENTOS RESPONSABLES	Departamento de Personas
PLAZO	6 meses tras la aprobación del Plan LGTBI
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de protocolos revisados.

7. Régimen disciplinario

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual i expresión de género de las personas trabajadoras.

8. Firma del plan

En Barcelona, a 9 de abril de 2025,

Javier Bonet Carbonell
 Director de CIMNE

Anna Font Jornet
 Gerente de CIMNE