



**PLAN PARA LA IGUALDAD Y
NO DISCRIMINACIÓN DE LAS
PERSONAS LGTBIQ+
2025-2027**

Lleida, 18 diciembre 2024

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	1/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

CONTENIDO

COMPROMISO.....	2
1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO.....	3
2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN	6
2.1 ÁMBITO PERSONAL.....	6
2.2 ÁMBITO TEMPORAL.....	6
3. FASES DEL PLAN LGTBIQ+	6
3.1 FASE DE COMPROMISO	6
3.2 FASE DE DISEÑO, NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN	6
3.3 FASE DE IMPLEMENTACIÓN.....	7
3.4 FASE DE EVALUACIÓN	7
4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN LGTBIQ+	7
5. OBJETIVOS DEL PLAN	8
5.1 OBJETIVO GENERAL	8
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
6. ÁREAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN, ACCIONES Y MONITORIZACIÓN.....	8
6.1 ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	9
6.2 IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	10
6.3 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA LGTBIQ+ Y PROMOCIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO	12
6.4 ACCESO Y DIFUSIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBIQ+	15
6.5 PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+	17
7. EVALUACIÓN DEL PLAN LGTBIQ+.....	20
8. CRONOGRAMA	21
9. PRESUPUESTO.....	21
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	22
ANEXO	23

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	2/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

COMPROMISO

La diversidad es un valor fundamental que fortalece cualquier entorno, al recoger la pluralidad de perspectivas y experiencias. Reconocer y valorar la diversidad significa aceptar que cada persona aporta una visión única, impulsando el aprendizaje mutuo y la cohesión interpersonal y social. A pesar de la riqueza que aporta, la diversidad ha sido y es discriminada debido a la existencia y persistencia de prejuicios, estereotipos, miedos y estructuras sociales que promueven la desigualdad y privilegian la uniformidad sobre la pluralidad. Esta discriminación permea a los ámbitos legal, económico, político, educativo, familiar y también el laboral.

La diversidad sexual en particular, que engloba orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, como las de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y otras no cisheteronormativas (LGTBIQ+), se enfrenta frecuentemente a la discriminación laboral. Esta discriminación puede manifestarse en forma de falta de oportunidades, invisibilización y acoso laboral.

El Instituto de Investigación Biomédica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRBLleida) ha estado siempre comprometido con el respeto y la igualdad, siendo estos valores rectores en su misión diaria. IRBLleida se compromete a velar y fomentar la no discriminación ante cualquier forma de diversidad. Y con las medidas que conforman este documento, adopta una actitud proactiva para garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de las personas del colectivo LGTBIQ+. Asimismo, este documento cumple con el marco normativo nacional e internacional para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

Esperamos que este primer Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+ (en adelante Plan LGTBIQ+) se convierta en un instrumento que ayude a potenciar la diversidad, contribuyendo a generar un entorno de trabajo más respetuoso, justo, libre, productivo, y que favorezca el desarrollo profesional y personal de todas las personas; y de esta forma, construir una sociedad en la que se respeten y promuevan los derechos más fundamentales.

Para que el Plan LGTBIQ+ sea un éxito, la Comisión de Igualdad, impulsora del mismo, garantizará el desarrollo de las acciones que en él se recogen, el seguimiento y la mejora constante. Contará con la participación y apoyo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, e indudablemente de la Dirección del IRBLleida.

Diego Arango del Corro
Director

Águeda Martínez Barriocanal
Presidenta Comisión de Igualdad

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	3/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La diversidad es un concepto que abarca las múltiples diferencias entre individuos y grupos, incluyendo aspectos como el sexo, género, etnia, cultura, religión, edad, capacidades y formas de pensar. En una sociedad avanzada, estas diferencias se reconocen y valoran dado que aportan riqueza cultural, fomentan la creatividad y amplían las perspectivas, permitiendo abordar los retos como sociedad con soluciones integrales e inclusivas. Además, el reconocimiento de la diversidad promueve la empatía, el respeto mutuo y la convivencia, contribuyendo a construir sociedades más justas, equitativas y cohesionadas, en las que cada persona puede desarrollarse plenamente y aportar lo mejor de sí misma. Valorar y proteger la diversidad es esencial para el progreso colectivo y el fortalecimiento comunitario.

En una sociedad diversa, coexisten lo mayoritario y lo minoritario. Lo mayoritario suele representar a aquellas características, valores, prácticas o normas más comunes, mientras que lo minoritario agrupa a quienes presentan características, identidades o experiencias menos representadas. Esta coexistencia es enriquecedora, pero cuando lo mayoritario establece estándares que excluyen o desvalorizan a lo minoritario genera desigualdades. La discriminación surge cuando las desigualdades son utilizadas para jerarquizar, segregar o negar derechos a las personas o grupos minoritarios. Esto puede manifestarse en ámbitos muy diversos como el legal, económico, político, educativo, familiar y laboral entre otros. Frecuentemente, la intersección entre diferentes ámbitos agrava la discriminación y aumenta las barreras a las que se enfrentan las personas de colectivos minoritarios, lo que subraya la importancia de abordarla de forma integral y transversal.

La diversidad sexual, entendida como las distintas formas en que las personas experimentan y expresan su orientación sexual, identidad de género, características sexuales y relaciones afectivas, es todavía discriminada a pesar de los avances en derechos humanos. La discriminación hacia esta diversidad se manifiesta tanto a nivel individual como estructural, y afecta a las personas de manera diferente según su orientación sexual, identidad de género y contexto cultural o legal. Dado que la diversidad sexual y de género incluye conceptos complejos y en constante evolución, el documento incluye en el anexo I una relación de términos y definiciones para facilitar la comprensión del mismo.

La igualdad en materia de orientación sexual e identidad de género es un derecho reconocido legalmente. En el marco internacional destacan:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas del 1948 y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del 2000, que establecen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; y prohíbe la discriminación de cualquier tipo, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- La Resolución sobre las Discriminaciones Sexuales del Parlamento Europeo del 13 de marzo de 1984, en la que se reconoció por primera vez la discriminación sistemática de las personas homosexuales en varios ámbitos, e instaba a los Estados miembros a revisar y derogar cualquier legislación o actuación que penalizara o discriminara a las personas homosexuales, garantizando su acceso pleno a los derechos humanos y civiles. También las Resoluciones posteriores, como las del 8 de febrero de 1994, 18 de enero de 2006 y 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gays, y a la lucha contra la discriminación y la homofobia.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	4/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

- Los Principios de Yogyakarta elaborados en 2006 y adoptados el mismo año por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que recogen una serie de directrices referentes a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho Internacional con relación a los derechos humanos; estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transexuales.
- La Declaración contra la homofobia y la discriminación sexual del 18 de diciembre de 2008; el Informe del Alto Comisionado para los Derechos Humanos sobre Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género del 17 de noviembre de 2011; y la Resolución de la Asamblea General por los Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género del 4 de junio del 2012, todos ellos elaborados por Naciones Unidas para erradicar la discriminación y la violencia hacia el colectivo LGTBIQ+.

A nivel estatal son claves:

- La Constitución Española que establece la igualdad ante la ley sin que pueda existir discriminación por razones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- El ordenamiento jurídico estableció la Ley 13/2005, de 1 de julio, en lo referente al matrimonio entre personas del mismo sexo; la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción asistida; la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas; la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia de todos los ámbitos, incluido el laboral, estableciendo medidas y actuaciones para la ocupación, prevención y erradicación de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género; y la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre que, entre otros aspectos, incorpora al Código Penal la agravante de responsabilidad criminal en delitos motivados por la orientación sexual de la víctima. Y más recientemente la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; 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.

Por último, en el marco autonómico, la legislación catalana recoge:

- La Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia; y la ley 9/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación respecto al sexo, orientación, identidad sexual y de género o expresión de género, entre otros.
- Los decretos 141/2007, de 26 de junio, y 219/2018, de 9 de octubre, para la creación y funcionamiento del Consejo Nacional de lesbianas, gais y hombres y mujeres bisexuales y transexuales, con el objetivo de fomentar la cooperación entre la Administración de la Generalitat de Catalunya y las asociaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de las libertades sexuales.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	5/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025		Patronato: 12/03/2025			

En lo que respecta al contexto laboral, el Estatuto de los Trabajadores recoge la aplicación del principio de igualdad de trato para garantizar el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional. Y recientemente el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, se establece para que las empresas desarrollen medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el entorno laboral. Y es que según los datos más recientes, en España, solo un 23,6% de las personas LGTBI+ son visibles ante sus compañeros/as de trabajo, un 11,1% ante sus superiores y un 6,6% ante su clientela o empresas proveedoras por miedo al rechazo o a la discriminación. Y en el caso concreto de las personas trans, los números son inferiores: solo el 12,5% son visibles en el trabajo, un 4,2% frente a sus superiores y un 4,2% frente a sus proveedores.

En los centros de trabajo, las violencias más comunes contra las personas del colectivo (LGTBI, LGB+ o trans, en función de grupo encuestado/estudio) son las siguientes:

- Exclusión laboral: el 70% de las personas LGTBI y el 75% de las personas trans consideran que la pertenencia al colectivo es un inconveniente para la búsqueda de empleo. Y el 55% de las personas trans y no binarias reciben el rechazo directo e indirecto en los procesos de selección (entrevistas de trabajo) por su identidad de género. Ante la dificultad de demostrar estas situaciones de rechazo, las personas prefieren cambiar de objetivos laborales, buscar otros empleos o barajar otras opciones en la economía no formal.
- Discriminación en el puesto de trabajo y en la promoción laboral: Las personas LGB+ ocultan su orientación en el empleo para evitar situaciones de violencia o perjuicio en el desempeño del trabajo, especialmente en la promoción. El 50% de las personas LGTBI considera que la pertenencia al colectivo es un inconveniente y penaliza a la hora de promocionar, debido a la imagen estereotipada y prejuicios que existen al respecto. Esto lleva al 25% de las personas LGB+ a ocultar la orientación sexual de forma activa, y el 50% evitan gestos, expresiones y actitudes que puedan hacerlo. La ocultación tiene consecuencias negativas para las personas, tales como la renuncia al disfrute de derechos (permisos por matrimonio o acompañamiento del cónyuge a consultas médicas, entre otros), y problemas de salud derivados del estrés y ansiedad por disociar la vida personal y laboral.
- Violencia y falta de protección: el 30% de personas LGTBI han experimentado violencia verbal en su entorno laboral, y el 75% en más de una ocasión. También existe una frecuencia elevada de agresiones, concretamente el 20% de personas trans manifiestan haber sufrido agresiones de carácter sexual (las más frecuentes insinuaciones y tocamientos e invasión del espacio vital). Además, refieren que a pesar de la presencia de testigos durante los episodios de violencia, existe una baja proporción de personas que adquieren una actitud de defensa.

La construcción de un entorno laboral seguro, libre de prejuicios y discriminación, donde cada persona se sienta valorada y respetada con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, es una responsabilidad institucional que revierte de forma positiva en la misma, ya que fomenta el bienestar personal, la confianza y la colaboración interpersonal para la construcción de equipos sólidos y cohesionados.

A fin de que se cumplan plenamente estos derechos reconocidos legalmente, es necesario ejercerlos de una forma efectiva. Con este espíritu nace el primer Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+ del IRBLleida (en adelante Plan LGTBIQ+), que regulará y velará por todos los aspectos relacionados con esta materia en el entorno laboral.

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	6/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

2.1 ÁMBITO PERSONAL

El Plan LGTBIQ+ del IRB Lleida aplica a todas las personas de la organización, independientemente del sexo y género, tipo de contrato, puesto de trabajo y nivel jerárquico. Asimismo, es aplicable a las personas trabajadoras de otros centros de investigación que presten de forma temporal servicios en IRB Lleida.

2.2 ÁMBITO TEMPORAL

Este Plan LGTBIQ+ tiene una vigencia aproximada de 2.5 años, a contar desde la primera fecha de aprobación por los órganos de gobierno del IRB Lleida (dirección del IRB Lleida), esto es desde el 14 de enero de 2025 hasta el 1 de junio de 2027.

3. FASES DEL PLAN LGTBIQ+

El Plan LGTBIQ+ del IRB Lleida consta de las siguientes fases:

3.1 FASE DE COMPROMISO

La primera fase del Plan LGTBIQ+ ha supuesto reforzar el compromiso de la dirección del centro con la promoción de la igualdad real y efectiva en el entorno laboral del colectivo LGTBIQ+. Compromiso que se recoge en la declaración al inicio de este documento.

Asimismo, la fase de compromiso ha implicado la asignación de responsabilidades y dotación de recursos a la Comisión de Igualdad del IRB Lleida, quien ha asumido la elaboración e implementación del Plan LGTBIQ+.

3.2 FASE DE DISEÑO, NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN

En esta fase se han definido los objetivos generales y específicos del Plan LGTBIQ+, las áreas estratégicas de actuación, las acciones concretas para la consecución de los objetivos y el personal responsable de su desarrollo. En esta fase se ha construido también el cronograma de las acciones concretas, se han determinado los recursos materiales y humanos necesarios para su implementación, se han definido indicadores para la medida del grado de consecución de las acciones, y se ha definido el sistema de seguimiento y evaluación.

El diseño del Plan LGTBIQ+ ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad en colaboración con la Comisión Negociadora del acuerdo de empresa para la implementación del Plan LGTBIQ+ (en adelante Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+). El Plan ha sido presentado y aprobado por los diferentes órganos directivos, consultivos y de gobierno del IRB Lleida en las siguientes fechas:

- Dirección: 14 de enero de 2025.
- Comité Científico Interno: 28 de enero de 2025.
- Patronato: 12 de marzo de 2025.

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	7/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

3.3 FASE DE IMPLEMENTACIÓN

Durante la vigencia del Plan + se desarrollarán las acciones propuestas y descritas. Las acciones serán impulsadas principalmente por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad del IRBLleida, y se buscará la participación de todo el personal que desarrolla su labor en el centro de investigación. Se comunicará de forma interna y/o externa, según proceda, el desarrollo y resultado de las acciones del Plan LGTBIQ+.

3.4 FASE DE EVALUACIÓN

Durante el período de vigencia del Plan LGTBIQ+, se realizará la evaluación de las acciones desarrolladas a través de sus indicadores. Una vez finalizado el Plan LGTBIQ+, se realizará una evaluación global con el objetivo de conocer el impacto de su implementación.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN LGTBIQ+

La Comisión Negociadora del acuerdo de empresa para la implementación del Plan LGTBIQ+ del IRBLleida se configuró según lo previsto en los artículos 4, 5 y 6 del RD 1026/2024, de 8 de octubre. La composición de la Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+ ha sido paritaria entre las personas representantes del IRBLleida (Comisión de Igualdad) y la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa), siendo formada por tres integrantes de cada una de las partes:

Por el IRBLleida:

NOMBRE	CARGO
Elena Moscatel Mendelsohn	Jefa del Departamento de Personas y Jurídico
Bruno Brotons Morales	Investigador Predoctoral
Marc Collado Catalán	Técnico de Soporte a la Investigación

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

NOMBRE	CARGO
Maria Alba Sorolla Bardaji	Investigadora Sénior
Meritxell Soria Yenez	Responsable de Comunicación
Izaskun Urdanibia Ascanio	Investigadora Júnior

La composición, nombramiento, duración, bajas, funciones, reglas de funcionamiento y periodicidad de las reuniones de la Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+ se encuentran recogidas en su Reglamento, aprobado por la Dirección del IRBLleida e identificado con los códigos FP009-DI029.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	8/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

5. OBJETIVOS DEL PLAN

5.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Plan LGTBIQ+ del IRBLleida es establecer un entorno laboral libre de discriminación directa o indirecta por orientación sexual, identidad y/o expresión de género o características sexuales, asegurando la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para la consecución del objetivo general del Plan LGTBIQ+ del IRBLleida se definen los siguientes objetivos específicos:

1. Construir una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en el Centro de Investigación y que esta sea conocida por toda la plantilla.
2. Garantizar la implementación de procesos de selección, contratación y promoción laboral objetivos y respetuosos con la diversidad sexo-afectiva.
3. Garantizar la formación, sensibilización y uso de un lenguaje inclusivo en materia LGTBIQ+ para toda la plantilla.
4. Visibilizar al colectivo LGTBIQ+, sus riesgos y necesidades en el entorno laboral.
5. Asegurar que todas las personas del Instituto conozcan los permisos y beneficios sociales que atienden a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas LGTBIQ+. Garantizar a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los dichos permisos.
6. Elaborar un protocolo de acompañamiento laboral para las personas trans o sus familias durante el proceso de transición para el alineamiento de su identidad y expresión de género. Dar difusión al protocolo y garantizar el acceso a todas las personas trabajadoras.
7. Garantizar la prevención, detección y actuación frente el acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ mediante la implementación y difusión de protocolos.
8. Establecer infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

6. ÁREAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN, ACCIONES Y MONITORIZACIÓN

El Plan LGTBIQ+ se articula en torno a cinco áreas estratégicas de actuación:

- Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional.
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Formación y sensibilización en materia LGTBIQ+ y promoción del lenguaje inclusivo.
- Acceso y difusión de permisos y beneficios sociales del colectivo LGTBIQ+.
- Prevención, detección y actuación frente el acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+.

Para todas y cada una de las áreas estratégicas se han planificado acciones con sus respectivos indicadores de evaluación.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	9/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025		Patronato: 12/03/2025			

6.1 ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

El proceso de selección y contratación de las personas en IRBLeida se rige por un conjunto de principios básicos que garantizan la igualdad de acceso al puesto de trabajo y promoción profesional.

En diciembre de 2014 el IRBLeida obtuvo el sello de calidad “HR Excellence in Research” concedido por la Comisión Europea a aquellas instituciones y entidades de investigación comprometidas con la implementación de las directrices recogidas en la [Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores](#). El Instituto reacreditó este distintivo en el año 2023. El Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as se elaboró con el objetivo de crear procesos de selección justos, transparentes y basados en méritos. Méritos que consideran, no solo por el número de publicaciones, sino también otros criterios como por ejemplo la educación y la enseñanza, la supervisión, el trabajo en equipo, la transferencia de conocimiento, la experiencia en la gestión y las actividades de sensibilización. Y además, exige a las entidades empleadoras el cumplimiento de exigencias generales entre las que se encuentra la no discriminación en modo alguno por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.

En relación a la clasificación profesional, en 2022 con motivo de la reedición del Plan de Igualdad del IRBLeida y para dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se realizó una auditoría externa que permitió la elaboración de un mapa laboral del Instituto. El mapa se confeccionó mediante la definición de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) basado en criterios objetivos de medida de responsabilidades, funciones y habilidades ejercidas. El mapa se compone de 4 Grupos Profesionales, 7 Áreas Profesionales y 8 Grupos Profesionales. Específicamente:

Grupos Profesionales	Áreas Profesionales	Grupos Profesionales
G1: Personal de administración	A1: Dirección y gerencia	C1: Dirección
G2: Personal de apoyo a la investigación	A2: Administración	C2: Subdirección y gerencia
G3: Personal investigador y en grupos de investigación	A3: Gestión de la I+D+i	C3: Jefes e investigadores/as principales
G4: Personal de servicios y mantenimiento	A4: Comunicación y mecenazgo	C4: Responsables y personal de investigación
	A5: Servicios científico-técnicos	C5: Personal investigador, personal técnico y personal administrativo (I)
	A6: Grupos de investigación	C6: Personal investigador, personal técnico y personal administrativo (II)
	A7: Servicios y mantenimiento	C7: Personal investigador, personal técnico y personal administrativo (III)
		C8: Auxiliares

Dicho análisis se concreta a nivel salarial en una [matriz retributiva](#) de acceso abierto.

Y durante 2023, se generaron las Descripciones de los Puestos de Trabajo (DPTs), unos documentos informativos que detallan los requisitos que debe reunir una persona para ocupar un puesto de trabajo concreto dentro del Instituto, habilidades, tareas y responsabilidades y condiciones laborales relacionadas con la posición. Esta información es fundamental en el

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	10/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

proceso de evaluación de competencias y objetivos específicos de cada puesto, y para el establecimiento de los criterios de selección.

Por todo ello, el IRBLeida cuenta con una [estrategia de Recursos Humanos](#) para el personal bien definida, ajustada a la Carta y el Código Europeo, que incluye una [política de reclutamiento y de promoción laboral](#) con procedimientos abiertos, transparentes y basados en méritos (OTM-R por sus siglas en inglés Open, Transparent and Merit-Based) y sin sesgos que perjudiquen al colectivo LGTBIQ+.

Las acciones en esta área estratégica de actuación se recogen en el Plan de Acción 2020-2024 de la Estrategia HRS4R del IRBLeida, y se agrupan en este documento bajo una única acción que se describe a continuación. Mencionar que tanto en el Comité Directivo como en el Grupo de Trabajo de la Estrategia HRS4R se incluyen miembros de la Comisión de Igualdad y de las Comisiones Negociadora y de Seguimiento del Plan LGTBIQ+, garantizando la perspectiva LGTBIQ+ en su diseño, implementación y seguimiento.

Acción 1: Implementación de la estrategia HRS4R 2025-2029 del IRBLeida.

- **Objetivo y actuación:** Garantizar el acceso al empleo, clasificación y promoción profesional de las personas LGTBIQ+ mediante una estrategia de recursos humanos definida y planificada.
- **Personas destinatarias:** Personal contratado y adscrito al IRBLeida.
- **Temporización:** Acción continua (ver cronograma).
- **Responsable:** Departamento de Personas y Jurídico, Comité Directivo HRS4R, Grupo de Trabajo y Equipo Técnico HRS4R y Comisión de Igualdad.
- **Recursos asociados:** Internos: horas de dedicación del Departamento de Personas y Jurídico, Comité Directivo HRS4R, Grupo de Trabajo y Equipo Técnico HRS4R y Comisión de Igualdad. Externos: horas de dedicación de personal externo y materiales para la implementación de la estrategia HRS4R 2025-2029 IRBLeida.
- **Indicadores de seguimiento:** Indicadores recogidos en el Plan de Acción de la estrategia HRS4R 2025-2029.

6.2 IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

IRBLeida garantiza la igualdad de trato y no discriminación de la diversidad sexo-afectiva. La implementación de medidas para reducir la discriminación por orientación e identidad sexual en los entornos de trabajo suele ser más sencilla porque estos aspectos han sido más ampliamente reconocidos y abordados en las legislaciones y políticas públicas. Sin embargo, la expresión de género y las características sexuales son áreas donde existe un mayor grado de desconocimiento y prejuicios. Esto se debe, en parte, a que desafían normas culturales más arraigadas sobre cómo deben comportarse o presentarse las personas. Estas expresiones son más visibles, lo que las hace más susceptibles al juicio y la discriminación. Por esta razón un gran número de personas del colectivo LGTBIQ+ oculta estas características.

La expresión de género en nuestro entorno laboral particular, abarca la forma en que las personas se presentan y expresan su identidad de género a través de su apariencia, vestimenta, comportamiento y comunicación. Para potenciar la expresión e identificación del género y las características sexuales de personas LGTBIQ+ se planifican las siguientes acciones:

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	11/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025		Patronato: 12/03/2025			

Acción 2: Incorporación de pronombres personales de género en la firma de correo electrónico corporativo.

- **Objetivo y actuación:** Permitir a las personas transexuales, transgénero e intersexuales (y de forma general a todas las personas) ser nombradas en el entorno de trabajo con los pronombres correspondiente al género con el que se identifican. Para ello se incorporará el campo “pronombres personales de género” en el aplicativo de firma de correo electrónico corporativo del IRB Lleida.
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRB Lleida con dirección de correo electrónico corporativo.
- **Temporización:** Segundo trimestre de 2025 (ver cronograma). La difusión de la herramienta se hará coincidir con el Día Internacional del Orgullo LGBT (28 de junio).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Centro de Atención al Usuario en Tecnologías de la Información y Comunicación de la Universidad de Lleida, y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del Departamento de Comunicación. Externos: Horas de dedicación del Centro de Atención al Usuario en Tecnologías de la Información y Comunicación de la Universidad de Lleida.
- **Indicadores de seguimiento:** Aplicativo de firma de correo electrónico corporativo del IRB Lleida, y registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión de la herramienta.

Acción 3: Establecimiento de un protocolo para el cambio del nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales.

- **Objetivo y actuación:** Garantizar el derecho de las personas transexuales, transgénero e intersexuales a ser nombradas en el entorno de trabajo con el nombre correspondiente al género con el que se identifican. El protocolo recogerá el procedimiento a seguir tanto por las personas que hayan completado un proceso de rectificación registral de la mención relativa al sexo y nombre propio, como para las personas que quieran substituir el nombre legal por el nombre sentido en todo aquello que no tenga implicaciones legales en el IRB Lleida, y que solo tenga efectos en cuanto a procedimientos internos.
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRB Lleida.
- **Temporización:** Tercer trimestre de 2025 (ver cronograma).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Departamento de Personas y Jurídico, y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, del Departamento de Personas y Jurídico, y del Departamento de Comunicación. Externos: Horas de dedicación de la gestoría laboral, y de entidades, servicios y redes de apoyo al colectivo LGTBIQ+.
- **Indicadores de seguimiento:** Protocolo para el cambio de nombre, registro del número de veces que se cursa alguno de los procedimientos recogidos en el protocolo, y registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión del protocolo.

Acción 4: Implementación de un aseo de género neutro.

- **Objetivo y actuación:** El uso del espacio en ocasiones está condicionado por la variable sexo/género. Este es el caso de aseos y vestuarios. Una persona LGTBIQ+ puede enfrentar varios obstáculos al usar aseos binarios (clasificados exclusivamente como "hombres" o "mujeres"). Por ejemplo, las personas trans o no binarias pueden sentirse obligadas a usar un baño que no se alinea con su identidad de género, lo que puede generar incomodidad, disforia o ansiedad. Existe también el riesgo de enfrentar miradas incómodas, comentarios inapropiados o confrontaciones por parte de otras personas que cuestionan su presencia

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	12/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

en un baño que consideran "incorrecto". Usar un baño binario puede obligar a algunas personas a revelar aspectos de su identidad de género o expresión que preferirían mantener privados, exponiéndolas a juicios o prejuicios.

En esta acción se identificará un aseo para el uso de cualquier persona independientemente del género (hombre, mujer, cis, trans, no binario o cualquier otro género).

- **Personas destinatarias:** Todas las personas que desarrollen algún tipo de actividad en el IRBLleida.

- **Temporización:** Primer trimestre de 2026 (ver cronograma).

- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Área de Servicios y Mantenimiento, Servicio de Administración de Campus de la Universidad de Lleida, y Departamento de Comunicación.

- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, del Área de Servicios y Mantenimiento, y del Departamento de Comunicación. Externos: Horas de dedicación del Servicio de Administración de Campus de la Universidad de Lleida, señalización y equipamiento de aseo.

- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión de la acción.

6.3 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA LGTBIQ+ Y PROMOCIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Como seres humanos discriminamos lo que no entendemos. La discriminación hacia lo desconocido es un fenómeno que tiene raíces psicológicas, sociales y culturales, y como tal se fundamenta en:

- Miedo a lo desconocido: Evolutivamente, los seres humanos hemos desarrollado una tendencia a temer aquello que percibimos como diferente y/o que no entendemos, como mecanismo de autoprotección para evitar posibles amenazas. Pero en el mundo contemporáneo ese temor constituye la base para el rechazo hacia personas o grupos que no encajan en la concepción individual.

- Estereotipos y simplificación cognitiva: El cerebro humano busca constantemente categorizar el mundo para simplificar la realidad compleja. Esto lleva a la creación de estereotipos sobre lo que conocemos y aceptamos, y sobre lo que no conocemos y rechazamos. Sin suficiente información, se asumen características negativas o generalizaciones erróneas sobre individuos o grupos distintos a nosotros, y, por tanto incrementa el rechazo y la discriminación.

- Influencia social y cultural: Las normas culturales, los valores y las tradiciones moldean la percepción del ser humano sobre lo que es "normal" y "aceptable". Cuando algo o alguien se desvía de esas normas, valores o tradiciones, puede percibirse como una amenaza al orden establecido generando rechazo. Además, los seres humanos desarrollamos un sentido de pertenencia al identificarnos con un grupo como parte identitaria (familia, comunidad, nación, etc.). A menudo, esto lleva a la creación de dicotomías en la cual lo diferente se ve como algo externo y potencialmente peligroso. Esto puede fomentar actitudes discriminatorias hacia quienes no forman parte de ese grupo.

La educación y la formación desempeñan un papel crucial en la promoción de la inclusión, ya que tienen el poder de transformar actitudes, construir valores y fomentar el respeto hacia la diversidad. Y en esa educación y formación juega un papel clave el lenguaje, ya que como vehículo de la comunicación humano tiene la capacidad de incluir y validar, o, por el contrario, excluir y discriminar.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	13/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025		Patronato: 12/03/2025			

Con el objetivo de formar y sensibilizar en materia LGTBIQ+ y promocionar el uso del lenguaje inclusivo se diseñan las siguientes acciones:

Acción 5: Difusión del Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+.

- **Objetivo y actuación:** Garantizar la vigencia y conocimiento del Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+ mediante la difusión del mismo y de sus contenidos utilizando todos los canales internos de comunicación disponibles (impresos, digitales o audiovisuales).
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRBLleida.
- **Temporización:** Primer trimestre del 2025 y de forma continuada en el contexto de la difusión y desarrollo de las acciones que conforman el Plan (ver cronograma).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del Departamento de Comunicación. Externos: Materiales diseñados y utilizados para la difusión.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión de la acción.

Acción 6: Implementación de cursos y actividades de formación sobre la diversidad y discriminación de las personas LGTBIQ+.

- **Objetivo y actuación:** Elaboración y desarrollo de un proceso formativo que garantice el conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, de género y familiar contenidas en 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; así como el conocimiento en torno de las discriminaciones a las que se enfrenta el colectivo LGTBIQ+. Se planificarán cursos y actividades de formación transversal dirigidos a toda la plantilla, y también para específicos para personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los cursos y actividades de formación podrán ser en formato presencial o telemático, impartidos por personal/entidades especializadas o por personal interno del centro con formación en la materia. La formación sobre diversidad y discriminación de las personas LGTBIQ+ se incorporará en el [Plan de Formación y la Memoria de Formación](#) anual del IRBLleida.
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRBLleida.
- **Temporización:** Tercer trimestre del 2025, segundo trimestre del 2026 y primer trimestre de 2027 (ver cronograma).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Comisión de Formación, y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, de la Comisión de Formación, y del Departamento de Comunicación. Externos: Horas de dedicación de personal externo perteneciente a entidades de formación, LGTBIQ+ o de apoyo al colectivo LGTBIQ+; y materiales utilizados en los cursos y actividades.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las personas que se inscriben, inician y finalizan los cursos de formación, materiales didácticos utilizados en las formaciones, y registro de las comunicaciones y materiales utilizados en la difusión de los cursos y actividades de formación.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	14/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

Acción 7: Implementación de actividades para la visibilización de referentes LGTBIQ+.

- **Objetivo y actuación:** Como demuestran los movimientos y estudios feministas, la presencia de referentes femeninos fomenta la vocación científica y tecnológica de las niñas y mujeres jóvenes; y las redes de mentorización entre iguales durante el desarrollo de la carrera profesional potencia el sentido de pertenencia, promueve las habilidades interpersonales y de liderazgo, impulsa la toma de decisiones y la resolución de problemas. Ese mismo proceso ocurre con otros colectivos. La visibilización de referentes LGTBIQ+ contribuye a normalizar la presencia de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en todos los niveles de una organización. Esto refuerza la idea de que la orientación o identidad no limitan el talento, las capacidades ni el éxito profesional. Se diseñarán actividades para la visibilización de referentes LGTBIQ+ históricos y de prestigio, y también actuales y cercanos que permitan una interacción entre las personas participantes. Estas actividades podrán incluir exposiciones, charlas y/o mesas redondas.
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRBLeida.
- **Temporización:** Cuarto trimestre de 2025, tercer trimestre de 2026 y segundo trimestre de 2027 (ver cronograma). Las actividades podrán hacerse coincidir con fechas conmemorativas de la diversidad sexual y de género, entre las que se incluyen el Día Internacional de la Visibilidad Transgénero (31 de marzo), Día de la Visibilidad Lésbica (26 de abril), Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (17 de mayo), Día de la Pansexualidad (24 de mayo), Día Internacional del Orgullo LGBT (28 de junio), Día Internacional de la Bisexualidad (23 de septiembre), Día para salir del armario (11 de octubre), Día de la Visibilidad Intersexual (26 de octubre) y Día de las personas LGBT en la Ciencia (18 de noviembre).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Formación. Externos: Horas de dedicación del personal externo perteneciente a centros de investigación, entidades de formación, entidades LGTBIQ+ o de apoyo al colectivo LGTBIQ+, y materiales utilizados para las acciones de visibilización.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las personas que participan de las actividades, materiales utilizados en las actividades, y registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión de las acciones de visibilización.

Acción 8: Difusión de la Guía para una Comunicación Inclusiva en la Investigación en Salud.

- **Objetivo y actuación:** En 2019, IRBLeida firmó junto con otros 18 Centros de Investigación en Salud de Cataluña la [Carta de Hipatia de Alejandría](#), un compromiso para avanzar en la igualdad y el liderazgo femenino en ciencia y la introducción de la perspectiva de género en el contenido de la investigación. Desde entonces IRBLeida forma parte la [Comunidad de Práctica Hipatia](#) y su Grupo Promotor, que impulsa políticas y prácticas de gestión para la eliminación del sesgo inconsciente y la promoción del cambio cultural y la incorporación de la perspectiva de sexo y género en la investigación. Entre las acciones impulsadas, en 2023 se creó un Grupo de Trabajo para la elaboración de una [guía para la utilización del lenguaje inclusivo](#) (escrito y visual) en las instituciones de investigación en salud, que se finalizó en junio del 2024. En el marco del Plan LGTBIQ+, se impulsarán actividades de difusión anual de la guía y sus contenidos utilizando todos los canales internos de comunicación disponibles (impresos, digitales o audiovisuales).
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRBLeida.
- **Temporización:** segundo trimestre de 2025, 2026 y 2027 (ver cronograma). La difusión se hará coincidir con el Día Internacional por la Educación no Sexista (21 de junio).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad y Departamento de Comunicación.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	15/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025		Patronato: 12/03/2025			

- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del Departamento de Comunicación. Externos: materiales utilizados en la difusión de la guía.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión de la guía.

6.4 ACCESO Y DIFUSIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL COLECTIVO LGTBIQ+

La conquista de permisos y beneficios sociales en España ha sido un proceso continuo y transformador, impulsado por la evolución de los derechos sociales y la implementación del Estado del Bienestar. Desde la aprobación de la Constitución de 1978, que estableció la igualdad y la justicia social como principios fundamentales, se han promovido medidas para garantizar la protección de las personas a lo largo de las diferentes etapas y situaciones de la vida. Programas como las pensiones de jubilación, los subsidios por desempleo y las ayudas para personas con discapacidad marcaron hitos iniciales. Con el tiempo, se añadieron nuevos programas como prestaciones para familias numerosas, permisos de maternidad o prestaciones para el cuidado de familiares dependientes. Con la evolución social y la aparición de nuevas realidades individuales y sociales, se desarrollaron políticas de conciliación, permisos de paternidad y prestaciones a familias monoparentales. La ampliación de estos derechos ha sido fruto del diálogo social, la lucha de los movimientos feministas, laborales y sociales, y el compromiso institucional por reducir desigualdades. Recientemente, se han incorporado beneficios que reconocen la diversidad, como por ejemplo ampliando la protección a las familias atendiendo a los diferentes modelos presentes en la sociedad; o acompañando a colectivos tradicionalmente discriminados como el colectivo LGTBIQ+.

IRB Lleida garantiza a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos y beneficios sociales establecidos por ley, y de aquellos definidos en los acuerdos suscritos entre la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) y la dirección del IRB Lleida en 2019, 2020, 2022 y 2024.

Para consolidar el conocimiento y acceso a estos permisos, y acompañar de forma específica a las personas trans o sus familiares mientras realizan su proceso de transición, se establecen las siguientes acciones:

Acción 9: Informar sobre todos los permisos y beneficios destinados a las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

- **Objetivo y actuación:** No todas las familias diversas y personas del colectivo LGTBI conocen plenamente sus derechos, lo que puede limitar su acceso a beneficios sociales, protección legal y herramientas para defenderse de la discriminación. Esta falta de conocimiento puede deberse a la complejidad de las normativas y/o a la ausencia de campañas de difusión claras y accesibles. Para evitar esta situación, se impulsarán estrategias de difusión con recursos fáciles y accesibles para informar a las personas potencialmente beneficiarias, y para sensibilizar en la materia a la totalidad del personal del centro. Se utilizarán todos los canales internos de comunicación disponibles (impresos, digitales o audiovisuales).
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRB Lleida.
- **Temporización:** Tercer trimestre de 2025 y 2026 (ver cronograma).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Departamento de Personas y Jurídico, y Departamento de Comunicación.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	16/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, del Departamento de Personas y Jurídico, y del Departamento de Comunicación. Externos: materiales utilizados en la difusión.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en las campañas informativas.

Acción 10: Elaboración y difusión de una guía de acompañamiento en el ámbito laboral a las personas trans o sus familias.

- **Objetivo y actuación:** En España, las personas trans que inician su proceso de transición pueden acceder a ciertos permisos y derechos laborales para garantizar su bienestar durante este período. La gran mayoría de estos permisos no están regulados en el contexto trans, sino que forman parte de permisos recogidos de forma genérica en el Estatuto de los Trabajadores, y la interpretación y alcance de los mismos a menudo depende de los acuerdos o políticas internas de los centros de trabajo. Esto puede resultar especialmente importante en el caso de que la persona que solicite los permisos no sea directamente la persona trans sino un familiar de primer grado (por ejemplo padre-madre de una persona trans menor de edad o no). Con el objetivo de establecer políticas de respaldo a las personas trans y sus familias, se elaborará una guía de acompañamiento el proceso de transición en el ámbito laboral, que recoja los permisos legalmente reconocidos y vigentes en cada momento, los permisos específicos de políticas internas que puedan establecerse durante el proceso de elaboración de la guía, así como los canales y formularios de comunicación para las diferentes fases del proceso de transición. Se utilizarán todos los canales internos de comunicación disponibles para la difusión de la guía (impresos, digitales o audiovisuales).
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRB Lleida.
- **Temporización:** Elaboración durante el cuarto trimestre de 2026 y primer trimestre de 2027; y difusión en el primer trimestre de 2027 (ver cronograma). La difusión se hará coincidir con el Día Internacional de la Visibilidad Transgénero (31 de marzo).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Departamento de Personas y Jurídico, y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, del Departamento de Personas y Jurídico, y del Departamento de Comunicación. Externos: Horas de dedicación de la gestoría laboral y de entidades, servicios y redes de apoyo al colectivo trans, y materiales utilizados en la difusión.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en las campañas informativas.

Acción 11: Creación de un grupo de acogida y orientación para personal LGTBIQ+ de nueva incorporación.

- **Objetivo y actuación:** Mudarse a una nueva ciudad por un trabajo nuevo es sin duda una experiencia emocionante, pero también puede generar temores. Para algunas personas del colectivo LGTBI puede generar incertidumbre por la falta de referencias en relación a la inclusión en el entorno laboral y local. Solo a modo de ejemplo: preocupación por la aceptación en el nuevo entorno laboral, especialmente si no hay políticas claras de inclusión, o miedo a no tener acceso a servicios o espacios inclusivos, como atención médica o lugares de socialización. Se creará un grupo de acogida y orientación para que las personas que se declaren abiertamente LGTBIQ+ puedan recurrir al mismo para conocer en profundidad la política LGTBIQ+ del centro, referentes internos, así como las asociaciones locales LGTBIQ+ para construir una nueva red de apoyo y sentirse integradas en la ciudad.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	17/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

- **Personas destinatarias:** Personal de nueva incorporación y toda la plantilla del IRBLleida.
- **Temporización:** Primer trimestre de 2026 (ver cronograma).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad y Departamento de Personas y Jurídico.
- **Recursos asociados:** Internos: Horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del Departamento de Personas y Jurídico. Externos: Horas de dedicación de las personas que formen parte del Grupo de Acogida y Orientación, y de entidades, servicios y redes de apoyo al colectivo LGTBIQ+.
- **Indicadores de seguimiento:** Materiales utilizados para el establecimiento y difusión del Grupo de Acogida y Orientación, registro de actividades y acciones propias del Grupo.

6.5 PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+

El acoso y la violencia por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género es un grave atentado contra la libertad, integridad y dignidad de una persona. IRBLleida manifiesta su tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia por estas causas. El compromiso de la Institución en materia de prevención, detección y actuación frente a la violencia contra colectivo LGTBIQ+ en el entorno laboral se materializó en 2023 con la reedición del Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso Sexual. En este protocolo se incluyeron de forma consciente todas las formas de violencia con el sexo y el género como denominador común, conformando el [Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género](#).

Simultáneamente, se elaboró una [Guía de Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género o Violencia Sexual](#) para informar de los derechos laborales que establece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Y recientemente, IRBLleida ha elaborado un [Protocolo para la Prevención, la Detección, la Actuación y la Resolución de situaciones de Mobbing Laboral y otras Discriminaciones al Trabajo](#), incluyendo aquellas que se producen por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género.

Para la prevención, detección y actuación frente el acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ se planifican las siguientes acciones:

Acción 12: Difusión del Protocolo para la Prevención, la Detección, la Actuación y la Resolución de situaciones de Mobbing Laboral y otras Discriminaciones al Trabajo.

- **Objetivo y actuación:** Garantizar la vigencia y conocimiento del protocolo de acoso laboral. Para ello, se dará a conocer de forma programada el protocolo en casos de mobbing y otras discriminaciones al trabajo utilizando todos los canales internos de comunicación disponibles (impresos, digitales o audiovisuales).
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRBLleida.
- **Temporización:** Segundo trimestre del 2025, 2026 y 2027 (ver cronograma). Las fechas seleccionadas para la difusión podrán hacerse coincidir con fechas señaladas tales como el Día Internacional del Trabajo (1 de mayo).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Departamento de Personas y Jurídico, del Comité de Seguridad y Salud, y del Departamento de Comunicación.

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	18/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

- **Recursos asociados:** Internos: horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, del Departamento de Personas y Jurídico, del Comité de Seguridad y Salud, y del Departamento de Comunicación. Externos, materiales diseñados y utilizados para la difusión.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión del protocolo.

Acción 13: Difusión del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género, y de la Guía de Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género o Violencia Sexual.

- **Objetivo y actuación:** Garantizar la vigencia y conocimiento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género, y la guía de derechos laborales para sus víctimas. Para ello, se darán a conocer de forma programada el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género, y la guía de derechos laborales de las víctimas de violencia utilizando todos los canales internos de comunicación disponibles (impresos, digitales o audiovisuales).
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRB Lleida.
- **Temporización:** Cuarto trimestre de 2025 y 2026, y segundo trimestre de 2027 (ver cronograma). Las fechas seleccionadas para la difusión bianual podrán hacerse coincidir con fechas señaladas tales como el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (17 de mayo) o el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del Departamento de Comunicación. Externos: materiales diseñados y utilizados para la difusión.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión del protocolo y la guía.

Acción 14: Elaboración de un código de infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género.

- **Objetivo y actuación:** Establecer una relación de conductas inaceptables en relación a la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género, así como las sanciones administrativas, disciplinarias y severas asociadas.
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla del IRB Lleida.
- **Temporización:** Primer trimestre de 2026.
- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Departamento de Personas y Jurídico y Comité Directivo HRS4R.
- **Recursos asociados:** Internos: horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del Departamento de Personas y Jurídico. Externos: si fuera necesario, horas de dedicación de entidades especializadas en derecho laboral y gestión de recursos humanos.
- **Indicadores de seguimiento:** Registro de infracciones y sanciones, y materiales utilizados en la difusión.

Acción 15: Inclusión de los protocolos y herramientas para la prevención, detección y actuación frente el acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ en el proceso de incorporación del nuevo personal.

- **Objetivo y actuación:** Garantizar el conocimiento y el acceso a los protocolos y medidas para la prevención, detección y actuación frente el acoso y la violencia contra las personas

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	19/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

LGTBIQ+ del nuevo personal, incluyéndolo en el proceso de incorporación y acogida del nuevo personal.

- **Personas destinatarias:** personal de nueva incorporación al IRBLleida.
- **Temporización:** primer trimestre de 2025(ver cronograma).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad y Departamento de Personas y Jurídico.
- **Recursos asociados:** Internos: horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del Departamento de Personas y Jurídico. Externos: materiales diseñados y utilizados en el proceso de incorporación y acogida.
- **Indicadores de seguimiento:** registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en el proceso de incorporación y acogida.

Acción 16: Instalación de un buzón físico para recoger las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Objetivo y actuación:** Desde el año 2020 el centro cuenta con un punto lila (buzón físico) para depositar denuncias relacionadas con el acoso sexual, o por razón de sexo o género. Para dar visibilidad específica al colectivo LGTBIQ+, instalaremos un nuevo buzón en el que podrán depositarse las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se dará difusión de la instalación de este nuevo punto de denuncia, y se incluirá como herramienta para la prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género.
- **Personas destinatarias:** toda la plantilla del IRBLleida.
- **Temporización:** segundo trimestre del 2025 (ver cronograma). Se hará coincidir la acción con Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (17 de mayo).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad, Área de Servicios y Mantenimiento, y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: horas de dedicación de la Comisión de Igualdad, del Área de Servicios y Mantenimiento, y del Departamento de comunicación. Externos: buzón físico y materiales diseñados y utilizados para la difusión.
- **Indicadores de seguimiento:** fecha de instalación de la infraestructura, y registro de las comunicaciones y los materiales utilizados en la difusión de la acción.

Acción 17: Encuesta anual sobre las situaciones de violencia que afectan al colectivo LGTBIQ+.

- **Objetivo y actuación:** No todas las situaciones de acoso o violencia en las empresas se denuncian, pero suelen salir a la luz a través de otros medios como por ejemplo encuestas anónimas. Monitorizaremos de las situaciones de violencia contra el colectivo LGTBIQ+ en el entorno IRBLleida, y el grado de conocimiento de la plantilla de las herramientas para su prevención, detección y actuación mediante una encuesta digital anual. Los resultados de las encuestas se darán a conocer mediante el uso de recursos impresos, digitales o audiovisuales.
- **Personas destinatarias:** toda la plantilla del IRBLleida.
- **Temporización:** anual (ver cronograma). Se hará coincidir la acción con el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (25 de noviembre).
- **Responsable:** Comisión de Igualdad y Departamento de Comunicación.
- **Recursos asociados:** Internos: horas de dedicación de la Comisión de Igualdad y del Departamento de Comunicación.
- **Indicadores de seguimiento:** formularios digitales de las encuestas, resultados digitales de las encuestas, documentos de análisis de los resultados, y materiales diseñados y utilizados para la difusión de los resultados.

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	20/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

7. EVALUACIÓN DEL PLAN LGTBIQ+

La determinación de los indicadores detallados para cada una de las acciones descritas previamente, y el propio seguimiento del Plan LGTBIQ+ permitirán corregir las desviaciones y determinar en caso necesario su redefinición o ajuste.

En ningún caso se prevén situaciones que no permitan desarrollar el Plan LGTBIQ+ en su totalidad, puesto que la Comisión de Igualdad ha definido con mucho detalle todas las medidas, acciones, cronograma y recursos.

La evaluación del proceso se llevará a cabo por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ+. La composición, nombramiento, substituciones, funciones, reglas de funcionamiento y periodicidad de las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ+ se encuentran recogidas en su Reglamento, aprobado por la Dirección del IRB Lleida e identificado con los códigos FP009-DI030. En este reglamento se recoge también el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas contenidas en el Plan.

Durante el proceso de evaluación del Plan LGTBIQ+ se medirán y determinarán los siguientes elementos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla del IRB Lleida.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de los indicadores de seguimiento.
- Mecanismos de seguimiento periódico.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ+ en el momento de la aprobación del mismo son:

Por el IRB Lleida:

NOMBRE	CARGO
Águeda Martínez Barriocanal	Investigadora Sénior
Elena Moscatel Mendelsohn	Jefa del Departamento de Personas y Jurídico

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

NOMBRE	CARGO
Maria Alba Sorolla Bardaji	Investigadora Sénior
Meritxell Soria Yenez	Responsable de Comunicación

La participación en el proceso de elaboración y seguimiento del Plan LGTBIQ+ de la representación legal de las personas trabajadoras en el IRB Lleida está recogida formalmente en los reglamentos de la Comisión Negociadora y la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ+.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	21/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025		Patronato: 12/03/2025			

Las funciones específicas de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ+ son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+.
- Seguimiento de la implementación y desarrollo de las medidas y acciones del Plan LGTBIQ+ mediante cronogramas e indicadores.
- Evaluación de la eficacia de las medidas y acciones del Plan LGTBIQ+ respecto a los objetivos generales y específicos.
- Redefinir plazos de ejecución de las medidas y acciones del Plan LGTBIQ+.
- Resolución de conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan LGTBIQ+.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan LGTBIQ+.
- Realizar y planificar la difusión del Plan LGTBIQ+ e informar de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Identificar nuevos o futuros ámbitos de actuación en materia LGTBIQ+.

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ+ se reunirá de forma ordinaria una vez al año (durante el primer trimestre natural), y será asistida de forma continuada por la Comisión de Igualdad del IRB Lleida para el desempeño de sus funciones.

8. CRONOGRAMA

ACCIONES	2025				2026				2027	
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Acción 1										
Acción 2										
Acción 3										
Acción 4										
Acción 5										
Acción 6										
Acción 7										
Acción 8										
Acción 9										
Acción 10										
Acción 11										
Acción 12										
Acción 13										
Acción 14										
Acción 15										
Acción 16										
Acción 17										

9. PRESUPUESTO

La implementación del Plan LGTBIQ+ requerirá recursos económicos que se obtendrán a través de diversas fuentes de financiación entre las que se encuentran: presupuesto interno del IRB Lleida, subvenciones, colaboraciones con el sector privado (empresas colaboradoras del IRB Lleida en el marco de su estrategia de responsabilidad social corporativa), y colaboraciones con fundaciones/organizaciones especializadas en diversidad e inclusión.

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	22/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

En el momento de la elaboración y aprobación del presente Plan LGTBIQ+ no se ha solicitado ninguna subvención para su puesta en marcha. Si en el transcurso de la vigencia del LGTBIQ+ se identifican fondos de financiación externa para su desarrollo, la Comisión de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBIQ+ y la Dirección del IRBLleida valorarán la preparación y presentación de solicitudes para su obtención.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan LGTBIQ+ deberá revisarse si así se explicita en modificaciones que afecten al capítulo II, sección 3ª de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y/o el artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Se acuerda que el Plan LGTBIQ+ también deberá ser revisado si concurren alguna de las circunstancias que se describen a continuación:

- a) Cuando deba realizarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su carencia de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatuto jurídico del Centro.
- d) Cuando una resolución judicial condene al Centro por discriminación directa o indirecta a las personas del colectivo LGTBIQ+ por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o cuando determine la falta de adecuación del Plan LGTBIQ+ a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de que sea necesario modificar el Plan LGTBIQ+, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que actualizará y/o implementará en cualquier momento cuantas medidas sean necesarias. Cualquier modificación deberá ser aprobada al menos por una mayoría simple en el seno de la Comisión de Seguimiento. En caso de discrepancias que no permitan alcanzar el acuerdo, podrá recurrirse a organizaciones/organismos oficiales de mediación y conciliación laboral.

Las modificaciones en el Plan de LGTBIQ+ deberán ser aprobadas por la Dirección del IRBLleida y los órganos consultivos y de gobierno que consideren.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	23/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

ANEXO

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Definición de los términos más comunes en relación con las diferentes identidades, orientaciones, expresiones y experiencias de sexo y género, y las fobias y discriminaciones asociadas.

SEXO: Características biológicas y fisiológicas que distinguen a las personas en relación con los órganos reproductivos, cromosomas sexuales y hormonas. El sexo se asigna al nacer según las características físicas observables, como los genitales externos. Tradicionalmente, el sexo se clasifica en dos categorías: masculino y femenino. Sin embargo, algunas personas nacen con características sexuales intersexuales, lo que significa que sus cuerpos no se ajustan estrictamente a estas categorías binarias. Específicamente:

- El sexo masculino se asocia con características biológicas como presencia de testículos, cromosomas XY y niveles altos de la hormona testosterona.
- El sexo femenino se asocia con características biológicas como presencia de ovarios, cromosomas XX y niveles altos de la hormona estrógeno.
- La intersexualidad se refiere a personas cuya anatomía sexual no se ajusta estrictamente a las categorías de sexo masculino o femenino, debido a variaciones en los cromosomas, genitales u hormonas.

GÉNERO: Normas, roles y comportamientos sociales y culturales que una sociedad considera apropiados para las personas en función de su sexo. A diferencia del sexo, que está relacionado con características biológicas, el género está profundamente influenciado por factores socioculturales y psicológicos. Dado que el género es una construcción cultural, puede cambiar con el tiempo y las sociedades.

- El género masculino se asocia tradicionalmente con el sexo masculino y se caracteriza con roles de poder, autoridad y comportamientos como la agresividad, independencia y racionalidad.
- El género femenino se asocia tradicionalmente con el sexo femenino y se caracteriza con roles de cuidado, crianza y comportamientos como la empatía, sumisión o emocionalidad.
- Las identidades de género no binarias se atribuyen a personas cuya identidad de género no se ajusta a las categorías tradicionales de "masculino" o "femenino".

EXPRESIÓN DE GÉNERO: Forma en que una persona manifiesta su género a través de la vestimenta, comportamiento, apariencia y otros medios. Puede ser masculina, femenina, andrógina o no conformista con el género.

ORIENTACIÓN SEXUAL: Capacidad de cada persona para sentir atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras personas. Esta atracción puede estar dirigida hacia personas del mismo género, de otro género o de más de un género, o bien puede no dirigirse hacia ningún género. Es un aspecto intrínseco de la identidad de cada persona, que no necesariamente está relacionado con el comportamiento o con las relaciones que mantiene.

CISGÉNERO: Personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

TRANSGÉNERO/TRANS: Personas cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer.

	Nombre Documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+	FP009	DI012	18/12/2024	1	24/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025		

NO BINARIO: Persona cuya identidad de género no se ajusta a la concepción arraigada social y culturalmente de que solamente existen dos géneros, el femenino y el masculino, asignados a las personas al nacer, como mujeres y hombres respectivamente.

BIGÉNERO: Persona que se identifica con dos géneros, ya sea simultáneamente o alternadamente.

GÉNERO FLUIDO: Persona cuya identidad de género varía con el tiempo o en diferentes contextos.

AGÉNERO: Persona que no se identifica con ningún género o que se siente fuera del espectro de género.

ANDRÓGINO/A: Persona cuya expresión de género combina características tradicionalmente asociadas con lo masculino y lo femenino.

HETEROSEXUAL: Persona atraída, emocional, romántica y/o sexualmente por personas del sexo opuesto.

HOMOSEXUAL: Persona atraída, emocional, romántica y/o sexualmente por personas del mismo sexo o género.

LESBIANA: Mujer atraída, emocional, romántica y/o sexualmente por otras mujeres.

GAY: Persona, generalmente hombre, atraída, emocional, romántica y/o sexualmente por otras personas del mismo género (aunque también puede usarse de manera inclusiva para mujeres).

BISEXUAL: Persona atraída, emocional, romántica y/o sexualmente por más de un género o sexo.

PANSEXUAL: Persona que experimenta atracción emocional, romántica y/o sexual hacia personas independientemente de su género o sexo.

ASEXUAL: Persona que no experimenta atracción sexual hacia otras personas, aunque puede experimentar atracción emocional o romántica.

QUEER : Término inclusivo y amplio que abarca identidades y orientaciones fuera de las normas heteronormativas y cisnormativas. Aunque históricamente fue usado de manera despectiva, ha sido reivindicado por muchas personas de la comunidad.

LGTBIQ+: Acrónimo que incluye Lesbianas, Gais, Transgénero, Bisexuales, Intersexuales, Queer/Questioning y otras identidades diversas.

HETERONORMATIVIDAD: Sistema de creencias que asume que la heterosexualidad y las identidades cisgénero son las únicas normales o válidas.

CISNORMATIVIDAD: Suposición de que todas las personas son cisgénero y que esta identidad es la norma.

	Nombre Documento		FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Plan para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBIQ+		FP009	DI012	18/12/2024	1	25/26
	Comisión Negociadora del Plan LGTBIQ+: 18/12/2024 Dirección: 14/01/2025, Comité Científico Interno: 28/1/2025			Patronato: 12/03/2025			

TRANSICIÓN: El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir vinculada al género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo con su identidad y su sentir.

HOMOFOBIA: 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 transgénero por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

LGTBIFOBIA: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Acto o comportamiento que supone un trato desigual, excluyente, restrictivo o desfavorable hacia una persona o grupo por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Disposición, criterio o práctica aparentemente neutro que ocasiona o puede ocasionar a una persona o grupo una desventaja por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL: Discriminación de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las prevista en la ley Trans y/o en la ley 15/2022 (integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

ACOSO DISCRIMINATORIO: Conductas por razón de las causas contempladas en la ley Trans con objeto o consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona o grupo y de crear un ambiente que les sea hostil.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: Discriminación que sufre la persona o grupo que se relaciona con la o las personas objeto de la discriminación.