



**MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS
PARA LA IGUALDAD LGTBQIA+**
(adaptación de las 10 medidas PRISMA)

COMISIÓN DE IGUALDAD



CSIC

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

icmm

Instituto de Ciencia de Materiales de Madrid

Ilustraciones de Lucía Beltrán

Encuétranos en

Instituto de Ciencia de Materiales de Madrid
C/ Sor Juana Inés de la Cruz, 3
28049 Madrid

Visita nuestra web en

www.icmm.csic.es/es/igualdad/pagina.php

Envíanos sugerencias a

buzon.ci@icmm.csic.es

Síguenos en

@Delcmm (Twitter) y @icmm_csic (Instagram)

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LGBTQIA+ (adaptación de las 10 medidas PRISMA)

Sabes
cuántas personas de tu entorno de trabajo son LGBTQIA+?

Intentas
tener cuidado con tu lenguaje, comentarios y actitudes para crear un entorno que no resulte hostil a las personas de este colectivo?

Te has planteado
alguna vez que una persona LGBTQIA+ convive a menudo con un entorno no seguro, y puede preferir por eso no revelar su orientación sexual?





Discriminación y visibilidad

- ✗ Fórmate y fomenta la formación de las personas de tu entorno en temas LGTBQIA+, a través de talleres de divulgación, carteles informativos, manuales de buenas prácticas, etc.
- ✗ Establece canales seguros a través de los cuales el personal LGTBQIA+ pueda denunciar agresiones, discriminaciones y situaciones de acoso que sufra en el centro.
- ⊕ Visibiliza referentes LGTBQIA+ en el ámbito de la ciencia, con el fin de promover el acercamiento y la participación de personas LGTBQIA+ a este campo, crear un entorno más inclusivo, y evitar que oculten su orientación sexual por miedo o inseguridad.
- ⊕ Apoya una educación inclusiva, visible e igualitaria en temática LGTBQIA+ dentro del ámbito de la ciencia y la tecnología. Puedes hacerlo mediante tus actividades de divulgación e incluyendo temas específicos de perspectiva de género en tus cursos científicos.

Personas trans

- ✗ Garantiza la igualdad de oportunidades de acceso a puestos de trabajo para las personas trans, así como para aquellas personas con expresiones de género no normativas.
- ✗ Establece protocolos y guías para gestionar el proceso de transición de las personas trans en el ámbito laboral, tanto a nivel institucional y administrativo, como para el personal.
- ✗ Evita las clasificaciones binarias de género cuando no sean necesarias, por ejemplo creando baños inclusivos (de género neutro) y ampliando las opciones en las casillas de género de los formularios administrativos.

Género e interseccionalidad

- ⊕ Mantén una perspectiva interseccional en todas las acciones realizadas en este marco, evitando reducir el colectivo LGTBQIA+ a "colectivo gay". En particular, conviene recordar la doble discriminación (machista y LGTBfóbica) a la que están sometidas las mujeres del colectivo, o la invisibilización de realidades como la bisexualidad o la asexualidad.



Calidad científica

- ✗ Rechaza los discursos pseudocientíficos utilizados para discriminar al colectivo LGTBQIA+ y, en particular, posíciónate en contra de cualquier pseudoterapia de conversión.
- ⊕ Promueve la investigación y discusión de aquellos temas en ciencia, tecnología e innovación que atraviesan el colectivo LGTBQIA+, generando equipos de trabajo diversos que eviten sesgos machistas y cisheterocentristas.

