

# 10 medidas PRISMA

para la igualdad LGBTQIA+  
en centros de investigación

PRISMA

ASOCIACIÓN PARA LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL  
Y DE GÉNERO EN CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

La ciencia, la tecnología y la innovación son herramientas fundamentales para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, para encontrar respuestas a las grandes y las pequeñas preguntas, para construir un mundo mejor. Sin embargo, como los movimientos feministas y antirracistas llevan tiempo demostrando, **no todas las personas se enfrentan a las mismas dificultades** a la hora de desarrollar una carrera científica. Estas desigualdades no sólo son intolerables en una sociedad justa, sino que provocan una **falta de diversidad** que actúa en detrimento del propio avance científico.

Desde **PRISMA**, creemos que nuestros centros de investigación pueden ser un **referente de justicia, igualdad y diversidad**. Queremos construir entornos en los que todas las personas, independientemente de su orientación y su identidad, puedan desarrollar su trabajo sin miedo al rechazo y la discriminación. Queremos una ciencia llena de **miradas diversas**, capaces de expandir nuestro conocimiento y aportar nuevas soluciones a los grandes problemas de nuestro tiempo. Queremos **igualdad de oportunidades, espacios seguros, visibilidad, producción científica de calidad**.

Por todo ello, proponemos **diez medidas para mejorar la realidad LGBTQIA+** en nuestros centros de investigación. Diez medidas básicas sustentadas por datos estadísticos que demuestran su necesidad urgente, y que confiamos en que **ayudarán a construir espacios científicos mejores y más justos**. Si necesitas ayuda implementándolas, no dudes en contactar con nuestra asociación en **[prismaciencia.org](http://prismaciencia.org)**

**PRISMA**   
ASOCIACIÓN PARA LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL  
Y DE GÉNERO EN CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

# BLOQUE 1:

## discriminación y visibilidad

- 1** Proporcionar **formación** al personal de los centros de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) en temas LGTBQIA+, a través de talleres de divulgación, carteles informativos, manuales de buenas prácticas, etc.

*Un 28% de las personas LGTBQIA+ del mundo de las ciencias físicas en el Reino Unido han considerado en algún momento de su carrera científica dejar su trabajo por el ambiente de discriminación que vivían por su orientación afectivo-sexual o su identidad de género. El porcentaje aumenta al 50 % o incluso el 60% dependiendo del estudio en el caso de las personas trans.*

Fuentes: [Exploring the workplace for LGBT+ physical scientists](#); [Nature](#)

- 2** Establecer **canales seguros** a través de los cuales el personal LGTBQIA+ pueda denunciar agresiones, discriminaciones y situaciones de acoso dentro de su centro de trabajo.

*El 11% de los hombres LGTB y el 31% de las mujeres LGTB, que se dedican a la Física en Reino Unido han sufrido acoso en sus centros de trabajo, según un informe de 2019. Este porcentaje se eleva hasta el 42% para personas de género no normativo.*

Fuentes: [Exploring the workplace for LGBT+ physical scientists](#)

- 3** Visibilizar **referentes** LGTBQIA+ en el ámbito de las CTI, con el fin de promover el acercamiento y la participación de personas LGTBQIA+ a este campo, crear un entorno más inclusivo, y facilitar la salida del armario del personal del centro.

*En 2016 se observó que un 43% de personas LGTBQ científicas y tecnólogas entrevistadas en EEUU no eran completamente visibles en su lugar de trabajo, un hecho preocupante, dado que estar dentro del armario se ha relacionado con menor autoestima y mayor depresión. Además, la presencia de referentes es fundamental a la hora de la elección de ruta profesional.*

Fuentes: [Queer in STEM](#), [American journal of community psychology](#), [Geosphere](#)

- 4** Apoyar una **educación** inclusiva, visible e igualitaria en temática LGTBQIA+ dentro del ámbito de las CTI.

*La discriminación hacia las personas LGTB+ está ya presente desde la enseñanza, comprometiendo sus probabilidades de éxito académico, y por lo tanto de llegar siquiera a incorporarse al entorno de las CTI. En educación secundaria, el alumnado LGTB+ visible sufre acoso escolar con el triple de frecuencia que el resto de estudiantes (el 17% ha sufrido insultos, y el 5% agresiones físicas). Además, los estudiantes universitarios LGTB+ abandonan más la carrera científica a lo largo del tiempo que sus colegas no LGTB+, según un estudio publicado en la revista "Science" en 2018.*

Fuentes: [COGAM Educación](#), [Science](#)



## BLOQUE 2: personas trans

5

Garantizar la **igualdad de oportunidades** en su acceso a puestos de trabajo **para las personas trans**, así como para aquellas personas con expresiones de género no normativas.

*La tasa de paro de la comunidad trans en España en 2017 era de un 85%. Uno de los pasos para solucionar esta situación de vulnerabilidad pasa por educar en este ámbito al personal de recursos humanos y los comités de evaluación encargados de los procesos selectivos, con el fin de eliminar bias inconscientes y evitar lenguaje discriminatorio en documentos administrativos y entrevistas.*

*Además, la diversidad de agentes científicos no sólo es necesaria en aquellos campos que atañen directamente a sus realidades, sino es que los estudios muestran que equipos de trabajo socialmente diversos son más creativos, diligentes, y capaces de anticipar puntos de vista contrarios. Esto es también cierto en las disciplinas científicas, en las que se ha demostrado que la diversidad favorece y potencia la innovación; y que produce una ciencia de más calidad.*

Fuentes: [La vanguardia](#), Scientific American (1,2), [Nature](#)

6

Establecer **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.

*Mientras un 30% del conjunto de la comunidad LGBTQIA+ valoraba como “discriminatorio”, “carente” o “desigual” su entorno de trabajo, este porcentaje se ampliaba hasta el 49% en el caso de las personas trans. Muchas instituciones, como la Alianza Americana de Museos cuentan ya con protocolos y manuales de buenas prácticas para luchar contra esta discriminación. Algunos temas a contemplar incluyen cómo interactuar con naturalidad sin realizar preguntas invasivas, o la conciliación laboral con citas médicas, revisiones, bajas por cirugías, etc.*

Fuentes: [LGBT Climate in Physics](#), [American Alliance of Museums](#)

7

Evitar las clasificaciones binarias de género, creando **baños inclusivos** (de género neutro) en los centros de trabajo; y ampliando las opciones en las **casillas de género de los formularios administrativos**.

*La separación entre hombre y mujer en los baños supone un fuerte reto y causa de estrés a personas trans, que pueden sufrir rechazo y agresiones en el baño del género con el que se identifican. Además, hay que tener en cuenta que el colectivo LGTB+ incluye a personas no binarias, cuya realidad no está contemplada por esta dicotomía. Los baños inclusivos benefician asimismo a progenitores y asistentes al cuidado de personas de un género distinto al suyo.*

Fuentes: [The Conversation](#), [Wikipedia](#), [Unitarian Universalist](#)



## BLOQUE 3: género e interseccionalidad

- 8** Mantener 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.

*En el caso de las mujeres, la discriminación LGTB-fóbica se une a la discriminación machista, generando una mayor inseguridad. Por ejemplo, un estudio de la American Physical Society indicaba que, mientras el 31% de hombres gays, bisexuales y transexuales había presenciado o sufrido acoso en sus entornos de trabajo, la tasa en mujeres ascendía hasta el 44%.*

Fuentes: [LGBT Climate in Physics](#)

## BLOQUE 4: calidad científica

- 9** Rechazar los **discursos pseudocientíficos** utilizados para discriminar al colectivo LGTBQIA+ y, en particular, posicionarse en contra de cualquier pseudoterapia de conversión.

*A día de hoy, siguen existiendo pseudoterapias de conversión con efectos terriblemente dañinos, incluyendo ansiedad, malestar crónico, secuelas físicas y estrés postraumático.*

Fuentes: [Wikipedia](#)

- 10** Promover la **investigación y discusión** de aquellos temas en ciencia, tecnología e innovación que atraviesan al colectivo LGTBQIA+, generando equipos de trabajo diversos que eviten sesgos machistas y cisheterocentristas.

*Por ejemplo, la transexualidad ha estado patologizada por parte de científicos cisgénero ajenos a la propia experiencias trans, tipificándola como enfermedad por la Organización Mundial de la Salud hasta 2018. Sin embargo, un cambio de mirada sobre el mismo tema permite determinar con rigor científico que, mientras adolescentes trans patologizados tienen mayores tasas de depresión, ansiedad y suicidio, aquellos aceptados por su entorno no presentan diferencias significativas respecto a individuos cisgénero de la misma edad. Es decir, la Ciencia demuestra que el origen de los estigmas psicológicos asociados a las personas trans no proviene de un problema interno con su identidad, sino que son la consecuencia natural del rechazo y la discriminación externos. Estos sesgos pueden afectar también a otras disciplinas como la medicina, la antropología o la biología.*

Fuentes: [El país](#), [Journal of Young Adolescent](#), [Pediatrics](#), [National Institutes of Health](#), [mujeres con ciencia](#), [Inverse](#)



# PRISMA

ASOCIACIÓN PARA LA DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL  
Y DE GÉNERO EN CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

 [prismaciencia.org](http://prismaciencia.org)  @PRISMAciencia  @PRISMAciencia

