

PLAN DE MEDIDAS LGTBIQ+ FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PAZ

(2025 - 2029)

Ed. 01 27/05/2025

© IdiPAZ Madrid, mayo de 2025

Este documento está protegido por derechos de autor y su titularidad corresponde a la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario la Paz (FIBHULP). Queda estrictamente prohibida su reproducción, distribución, modificación o cualquier otro uso total o parcial sin la autorización previa y por escrito del titular de los derechos. Su uso es exclusivo para los fines expresamente autorizados por su titular, cualquier uso no autorizado constituye una infracción de las leyes de propiedad intelectual y podrá ser perseguido legalmente.

CONTENIDO

1. Introducción y marco normativo.....	4
1.1. Marco Normativo Vigente en España sobre Derechos LGTBIQ+	5
1.2. Ámbito de aplicación	6
2. Compromiso de la dirección.....	7
3. Programa de actuación, seguimiento y evaluación.....	8
Anexos	16
Glosario de Términos Clave	16

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz (FIBHULP) y el Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz (IdiPAZ), comprometidos con la excelencia científica y la responsabilidad social, reconocen la diversidad como un valor esencial. Este plan tiene como objetivo promover un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso con los derechos de todas las personas, con especial atención al colectivo LGTBIQ+, en cumplimiento de la Ley 4/2023 y la legislación española vigente.

En un panorama social en evolución, donde la equidad cobra cada vez mayor importancia, es crucial que las instituciones asuman un firme compromiso con la diversidad. La inclusión real y eficaz de la comunidad LGTBIQ+ en un ámbito laboral exento de sesgos y discriminación debe constituir la base de las políticas organizacionales. Esto representa una ocasión única para impulsar el desarrollo y el valor empresarial, trascendiendo el mero cumplimiento normativo. Múltiples investigaciones evidencian que la diversidad LGTBIQ+ no solo enriquece la cultura corporativa, sino que también fomenta un clima inclusivo y mejora el bienestar laboral. No obstante, lograr este fin requiere que todos y todas actuemos proactivamente en la generación de entornos libres de discriminación.

En el plano normativo, destaca un progreso legislativo sustancial que integra una perspectiva más amplia para la prevención de la discriminación y el fomento de la igualdad. Adicionalmente, se pretende penalizar comportamientos violentos dirigidos a la comunidad LGTBI, siendo especialmente relevante la entrada en vigor en marzo de 2024 de la Ley Trans, con repercusiones en el ámbito laboral.

FIBHULP e IdiPAZ tienen como objetivo mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. Bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas preventivas y un protocolo de actuación adaptable a las necesidades.

De igual manera, este conjunto de medidas se implementará para todas las personas que mantengan una relación laboral con la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz; abarcando a los miembros del personal, investigadores/as, colaboradores/as, proveedores, clientes o candidatos/as en procesos de selección con las instituciones asociadas, sin importar el lugar donde se produzca el acoso en el ámbito laboral. También se aplicará a todas aquellas personas que, aunque estén bajo la dependencia de terceros, ofrezcan sus servicios en el ámbito de IdiPAZ, incluyendo a estudiantes y becarios/as, siempre que la parte demandada en la controversia sea un miembro de IdiPAZ. Además, se aplicará a trabajadores/as autónomos que compartan espacios laborales con empleados de IdiPAZ. Este documento también será relevante para cualquier miembro de los grupos mencionados que alegue que su relación con IdiPAZ terminó debido a su situación de acoso, siempre que presente su reclamación dentro de un plazo de seis meses desde la finalización de dicha relación.

En caso de que se produzca una situación de acoso entre el personal de IdiPAZ y el de una entidad externa que comparta el lugar de trabajo, se seguirá el procedimiento establecido en el [protocolo de acoso](#), aunque la implementación de las medidas se coordine entre las entidades involucradas, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Plan tendrá una vigencia de tres años (2025-2028) que se adaptará tantas veces sea necesario dado los cambios de la sociedad y teniendo en cuenta que la realidad del colectivo LGTBIQ+ no es estática.

I.I. Marco Normativo Vigente en España sobre Derechos LGTBIQ+

La legislación española actual en materia de derechos de las personas LGTBIQ+ se fundamenta en diversas leyes de ámbito tanto estatal como autonómico, entre las que destacamos:

- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:** Esta norma reconoce el derecho a la autodeterminación de género a partir de los 16 años, eliminando el requisito de presentar informes médicos o psicológicos. Asimismo, prohíbe las terapias de conversión y las intervenciones quirúrgicas de normalización sexual en menores de 12 años, salvo en aquellos casos en los que exista una justificación médica. La ley establece la obligatoriedad de respetar la identidad de género de las personas trans en todos los ámbitos, incluidos los contextos laborales y educativos. Además, introduce la obligación de elaborar planes de igualdad en aquellas entidades que cuenten con una plantilla superior a 50 trabajadores.
- **En el ámbito autonómico,** la Comunidad de Madrid cuenta con dos normas destacadas:
 - **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid:** Establece medidas específicas para garantizar la igualdad de las personas trans y su derecho a ser tratadas conforme a su identidad de género en todos los ámbitos, incluyendo el educativo, sanitario, social y laboral. La ley contempla la autodeterminación de género sin necesidad de informe médico o psicológico, así como la creación de protocolos de atención sanitaria y educativa ajustados a la realidad de las personas trans.
 - **Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid:** Esta norma tiene por objeto prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género, estableciendo un régimen sancionador para las infracciones que atenten contra los derechos del colectivo LGTBI. Asimismo, promueve acciones positivas en los ámbitos educativo, sanitario, cultural y laboral.

Estas leyes autonómicas refuerzan el compromiso institucional con la igualdad y los derechos fundamentales de las personas LGTBI y trans, complementando y desarrollando los principios establecidos en la legislación estatal.

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación:** Esta ley amplía las garantías contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, reforzando los mecanismos de protección en todos los ámbitos de la vida social, laboral, educativa y administrativa.

La legislación española en materia de derechos de las personas LGTBIQ+ se sustenta en un marco legal robusto y multifacético, que abarca tanto el ámbito estatal como el autonómico. En conjunto, estas normas reflejan un compromiso institucional firme con la igualdad y los derechos fundamentales de las personas LGTBIQ+, promoviendo una sociedad más justa e inclusiva.

1.2 Ámbito de aplicación

El presente Plan se aplica a todas las personas que mantienen una relación, directa o indirecta, con la FIBHULP e IdiPAZ. Esto incluye de forma exhaustiva:

- Personal laboral de la FIBHULP: Desde personal investigador y técnico hasta el personal de gestión, administración, comunicación y servicios.
- Personal en prácticas y becarios/as: Estudiantes en prácticas, becarios/as, residentes y cualquier otra persona que realice una estancia formativa o de investigación en las instalaciones de las FIBHULP, o bajo su supervisión.
- Candidatos/as en procesos de selección: Las directrices del Plan garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las fases de reclutamiento y selección de personal.
- Personal de empresas externas/ proveedores: Aquellas personas que, sin ser empleadas directamente de la FIBHULP, prestan servicios o desarrollan su actividad en sus instalaciones. La FIBHULP promoverá que sus proveedores compartan y apliquen principios similares de no discriminación contra este colectivo.

En cuanto al ámbito de aplicación geográfico y funcional del Plan es integral y transversal a todas las actividades y espacios de FIBHULP e IdiPAZ:

- Instalaciones de la FIBHULP: Esto incluye oficinas, laboratorios, espacios comunes, salas de reuniones, áreas de descanso, y cualquier otro espacio gestionado o utilizado por la FIBHULP.
- Actividades fuera de las instalaciones de la FIBHULP: El Plan también aplica a eventos, congresos, reuniones, estancias y viajes de trabajo fuera de las instalaciones de la FIBHULP.
- Relaciones profesionales y sociales vinculadas al ámbito laboral: El respeto y la no discriminación deben prevalecer en todas las interacciones profesionales que surjan en el contexto laboral, incluyendo comunicaciones a través de correo electrónico, redes sociales o plataformas.

Este ámbito de aplicación asegura que el Plan de Medidas LGTBIQ+ de la FIBHULP sea una guía práctica que implemente una cultura inclusiva contribuyendo a construir un entorno laboral equitativo y respetuoso con todas las personas.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA FIBHULP

La Dirección de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario la Paz y su Instituto de Investigación Sanitaria, en su firme compromiso con los principios de igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación, reconoce que la diversidad, en todas sus formas, es un pilar fundamental para la innovación, la creatividad y la excelencia científica.

Es voluntad de nuestra institución la creación de un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde cada persona se sienta valorada, segura y capacitada para alcanzar su máximo potencial, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Por ello, la FIBHULP se compromete a:

- Fomentar un ambiente donde cada persona se sienta segura, valorada, respetada y con plenas oportunidades para desarrollar su potencial profesional y personal.
- Promover una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Investigar y sancionar cualquier conducta que vulnere los derechos y la dignidad de las personas LGTBQ+, asegurando canales seguros y confidenciales de denuncia.
- Impulsar y facilitar formación y sensibilización para todo el personal de la FIBHULP, con el objetivo de aumentar el conocimiento y fomentar una cultura de respeto y empatía hacia la diversidad LGTBQ+. La Dirección de la FIBHULP reconoce que las necesidades de la comunidad LGTBQ+ pueden cambiar, por lo que este Plan será revisado y actualizado para asegurar su relevancia y efectividad, buscando siempre la mejora continua en nuestras políticas y prácticas

3. PROGRAMA DE ACTUACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Área I: Igualdad de trato y no discriminación																										
Objetivo	Medida/ Acción	Responsable	Hito/ Indicador	Valor de Referencia	Plazo ejecución				Periodicidad del Seguimiento	Seguimiento																% Ejecución
					2025		2026			2027				2028												
					T1	T2	T3	T4		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4					
Crear un contexto favorable a la diversidad, erradicando cualquier discriminación de las personas LGTBIQ+	1.1. - Elaborar un diagnóstico de situación	Comisión de Igualdad, Diversidad y Resolución de conflictos y Grupo de Trabajo del plan de medidas LGTBIQ+	Informe publicado	N/A					Semestral																	
	1.2. - Publicar o difundir el compromiso formal de la Fundación con la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBIQ+ en la página web y otros documentos institucionales	Comisión de Igualdad, Diversidad y Resolución de conflictos	Política publicada	N/A					Trimestral																	

Área II: Acceso al empleo

Objetivo	Medida/ Acción	Responsable	Hito/ Indicador	Valor de Referencia	Plazo ejecución				Periodicidad del Seguimiento	Seguimiento																% Ejecución
										2025				2026				2027				2028				
					2025	2026	2027	2028		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Establecer medidas que erradiquen estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBQ+ garantizando la idoneidad de la persona independientemente de su orientación, identidad sexual o expresión de género	2.1. - Formación adecuada a las personas que participan en los procesos de selección	Responsable de RRHH	Tasa de personal que participa en los procesos de selección que ha recibido la formación (N° de personas formadas/N° de personas de los procesos de selección*100)	N/A					Anual																	
	2.2. - Inclusión en el protocolo de selección de personal de una cláusula de prohibición de preguntas relacionadas con la orientación sexual, identidad y expresión de género, así como la solicitud de datos de carácter personal que vulneren el principio de igualdad	Responsable de RRHH	Tasa de ofertas de empleo en las que se incluye la cláusula (N° de ofertas de empleo en las que se incluye la cláusula/N° total de ofertas*100)	N/A					Anual																	
	2.3. - Comunicar a entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para personas LGTBQ+ las ofertas de empleo que publique la Fundación	Responsable de RRHH	N° de comunicaciones	N/A					Semestral																	

Área IV: Formación, sensibilización y lenguaje

Objetivo	Medida/Acción	Responsable	Hito/Indicador	Valor de Referencia	Plazo ejecución				Periodicidad del Seguimiento	Seguimiento																% Ejecución
										2025				2026				2027				2028				
					2025	2026	2027	2028		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Integrar planes de formación específicos sobre los derechos de las personas LGTBQ+ en el ámbito laboral Fomentar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad	4.1. - Las personas trans, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI, deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona.	Responsable de RRHH	Nº de personas solicitan ser tratadas con un nombre diferente al del DNI	N/A					Anual																	
	4.2. - La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndose en sus planes de formación.	Responsable de la Comisión de Formación de IdiPAZ/FIBHULP	Nº de cursos realizados Nº de asistentes a los cursos/plantilla	N/A					Anual																	
	4.3. - Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de diversidad en días señalados.	Unidad RODS	Nº de difusiones realizadas	N/A					Anual																	
	4.4. - Difundir a la plantilla el protocolo	Responsable de RRHH	Nº de difusiones realizadas	N/A					Semestral																	
	4.5. - Difundir a las nuevas incorporaciones el protocolo	Responsable de RRHH	Tasa de nuevas incorporaciones que reciben el protocolo	N/A					Semestral																	
	4.6. - Revisar y adaptar, en caso necesario, las políticas de la empresa recogidas en documentos como planes, formularios, reglamentos, protocolos, etcétera, para garantizar que son inclusivos con la diversidad por identidad y expresión de género y por orientación sexual.	Unidad RODS	Nº de documentos revisados/adaptados	N/A					Semestral																	

Área V: Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Objetivo	Medida/acción	Responsable	Hito/Indicador	Valor de Referencia	Plazo ejecución				Periodicidad del seguimiento	Seguimiento																% Ejecución
										2025				2026				2027				2028				
					2025	2026	2027	2028		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Promover la heterogeneidad de la plantilla para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro garantizando la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos	5.1. - Establecimiento de una Persona de Referencia de derechos de la plantilla LGTBIQ+ dentro de la Comisión de Igualdad, Diversidad y Resolución de Conflictos	Comisión de Igualdad, Diversidad y Resolución de Conflictos	Persona de referencia LGTBIQ+ establecida	N/A					Anual																	
	5.2. - Aplicación y visibilidad del distintivo "Punto seguro LGTBIQ+" en las diferentes comunicaciones, así como en áreas y departamentos de la empresa con el objetivo de mostrar a las personas LGTBIQ+ en plantilla el compromiso de la organización por generar espacios y entornos de trabajo seguros y de tolerancia cero frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.	Comisión de Igualdad, Diversidad y Resolución de Conflictos	Creación de logo "Punto Seguro LGTBIQ+" N° de difusiones para visibilizar el "Punto Seguro LGTBIQ+"	N/A					Semestral																	
	5.3. - Eliminación de la diferenciación por género de los aseos de la entidad	Servicio de Seguridad, Salud y Bienestar	Tasa de aseos en los que se ha eliminado el distintivo de género	N/A					Anual																	

Área VII: Régimen disciplinario

Objetivo	Medida/Acción	Responsable	Hito/Indicador	Valor de Referencia	Plazo ejecución				Periodicidad del Seguimiento	Seguimiento																% Ejecución
										2025				2026				2027				2028				
					2025	2026	2027	2028		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Establecer sanciones por comportamiento que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras	7.1. - Establecimiento de medidas disciplinarias a las personas que atenten contra la integridad de las personas LGTBQ+, recogidas en el Protocolo de Acoso pertinente.	Comisión de Igualdad, Diversidad y Resolución de Conflictos	Tasa de medidas disciplinarias establecidas	N/A					Anual																	
	7.2. - Desarrollo de un protocolo que implemente sanciones para quienes amenacen la creación de un ambiente seguro, libre de violencia, discriminación o juicios desfavorables.	Comisión de Igualdad, Diversidad y Resolución de Conflictos	Protocolo implementado	N/A					Anual																	

ANEXOS

Glosario de Términos Clave

A continuación, se recogen términos clave recogidos 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 LGTBIQ+*:

a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

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

f) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente

atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

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

- i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- ñ) 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.
- o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.