

PLAN DE MEDIDAS

LGTBIQA+



**Fundación para la Investigación Biomédica
del Hospital Universitario de La Princesa**

**Periodo de vigencia
2026-2030**

*Compromiso institucional con la igualdad,
la diversidad, la inclusión y la no discriminación.*

Madrid · 2026

Aprobado por la Dirección de la FIB-HLPR a la fecha de la firma electrónica

Contenido

I. Introducción	2
II. Definiciones	2
Términos claves.....	2
Conductas discriminatorias y de acoso hacia las personas LGTBIQA+	3
III. Marco normativo.....	4
IV. Ámbito de aplicación y vigencia	6
V. Compromiso institucional	8
VI. Logotipo espacio seguro.....	9

El presente **Plan de Medidas LGTBIQA+** ha sido elaborado por la **Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de La Princesa** y constituye un documento de uso institucional. Su difusión y utilización con fines informativos, formativos o de cumplimiento normativo se consideran autorizadas, siempre que se respete su contenido, no se altere su sentido y se cite expresamente a la Fundación como autora del documento. Cualquier otro uso o explotación deberá realizarse de conformidad con la normativa vigente en materia de propiedad intelectual.

I. Introducción

La **Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de La Princesa** (en adelante, **FIBHLPR**) y el **Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario de La Princesa (IIS-Princesa)** manifiestan su firme compromiso con la promoción y garantía de la igualdad real y efectiva de las personas **LGTBIQA+**, así como con la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo inclusivo, seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A los efectos del presente **Plan de Medidas LGTBIQA+**, la expresión **LGTBIQA+** engloba a las personas **lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, queer, asexual** así como a aquellas personas cuyas orientaciones sexuales, identidades sexuales, expresiones de género o características sexuales son diversas o no se ajustan a las normas o expectativas tradicionalmente establecidas.

El signo «+» se incorpora con la finalidad de reconocer la pluralidad de identidades, orientaciones y realidades existentes, garantizando que el ámbito de protección del presente Plan se extienda a todas aquellas personas que puedan ser objeto de discriminación, acoso o trato desigual por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con independencia de la denominación concreta con la que se identifiquen.

La utilización de la expresión **LGTBIQA+** en este documento responde a un criterio de inclusión y reconocimiento de la diversidad. No obstante, las referencias normativas contenidas en el presente Plan se entenderán realizadas conforme a la terminología empleada 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**, y demás normativa de aplicación.

II. Definiciones

Términos claves

De conformidad con la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, a continuación, se recogen una serie de términos claves:

- **Personas LGTBIQA+**: Personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales, queer, asexuales así como aquellas cuyas orientaciones sexuales, identidades sexuales, expresiones de género o características sexuales son diversas. El símbolo «+» engloba otras realidades e identidades no expresamente mencionadas.

- **Orientación sexual:** Atracción afectiva, emocional, romántica y/o sexual que una persona siente hacia otras personas, con independencia de su sexo o género.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo o del género tal y como cada persona la siente y define, pudiendo coincidir o no con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Forma en que una persona manifiesta externamente su identidad mediante su apariencia, comportamiento, vestimenta, lenguaje u otras formas de expresión.
- **Características sexuales:** Rasgos físicos o biológicos relacionados con el sexo de una persona, incluidos los cromosomas, las gónadas, las hormonas y los órganos sexuales y reproductivos.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer, con independencia de que haya realizado o no procesos médicos, quirúrgicos o administrativos.
- **Persona intersexual:** Persona que presenta características sexuales innatas que no se ajustan exclusivamente a las definiciones típicas de masculino o femenino.
- **Discriminación directa:** Situación en la que una persona recibe un trato menos favorable que otra, en una situación comparable, por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasionan una desventaja particular para determinadas personas por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, salvo que esté objetivamente justificada.
- **Acoso discriminatorio:** Toda conducta relacionada con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales que tenga como finalidad o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Represalias:** Cualquier trato desfavorable o consecuencia negativa dirigida contra una persona por haber presentado una denuncia, formulado una queja, participado como testigo o colaborado en un procedimiento destinado a garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Conductas discriminatorias y de acoso hacia las personas LGTBQA+

Sin carácter exhaustivo, tendrán la consideración de conductas contrarias a este Plan y podrán ser constitutivas de discriminación o acoso las siguientes:

LGTBIfobia: cualquier actitud, conducta, acción u omisión basada en el rechazo, desprecio, hostilidad, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBQA+ o hacia quienes sean percibidas como tales.

Homofobia: cualquier conducta de rechazo, discriminación, hostilidad o violencia dirigida contra personas homosexuales o percibidas como tales.

Lesbofobia: cualquier conducta de rechazo, discriminación, hostilidad o violencia dirigida específicamente contra mujeres lesbianas o percibidas como tales.

Bifobia: cualquier conducta de rechazo, discriminación, hostilidad o violencia dirigida contra personas bisexuales o percibidas como tales.

Transfobia: cualquier conducta de rechazo, discriminación, hostilidad o violencia dirigida contra personas trans, con independencia de su identidad o expresión de género

Interfobia: cualquier conducta de rechazo, discriminación o trato desfavorable hacia personas con variaciones o diferencias en sus características sexuales (personas intersexuales).

Asimismo, podrán constituir conductas discriminatorias, entre otras:

- La utilización reiterada e intencionada de un nombre o pronombre distinto del elegido por una persona trans, cuando exista voluntad de menospreciarla o humillarla.
- Las burlas, comentarios ofensivos, rumores o chistes relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- La difusión de información relativa a la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.
- La exclusión de actividades laborales, formativas o de promoción profesional por motivos relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Cualquier represalia contra una persona por haber denunciado, colaborado o participado en un procedimiento relacionado con situaciones de discriminación o acoso.

Cualquier otra actuación que vulnere el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación reconocido en la normativa vigente.

Todas estas conductas serán objeto de prevención, investigación y, en su caso, de las medidas disciplinarias que procedan, de conformidad con la normativa laboral aplicable y con el presente Plan de Medidas LGTBIQA+.

III. Marco normativo

El presente Plan se elabora en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de trato, no discriminación y protección de los derechos de las personas LGTBI, y especialmente de:

- **Constitución Española**, especialmente los artículos 9.2, 10 y 14, que consagran los principios de igualdad, dignidad de la persona, libre desarrollo de la personalidad y prohibición de cualquier forma de discriminación, constituyendo la base del ordenamiento jurídico en materia de derechos fundamentales.
- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la **igualdad de trato** y la **no discriminación**. Esta Ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral, estableciendo medidas de prevención, protección y reparación frente a cualquier conducta discriminatoria.

- **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.** Constituye la norma estatal de referencia en materia de derechos de las personas LGTBI. Entre otras obligaciones, establece la necesidad de que las empresas implanten un conjunto planificado de medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre,** por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la **igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**, en desarrollo del artículo 15 de la Ley 4/2023. Desarrolla reglamentariamente el artículo 15 de la Ley 4/2023 y concreta las medidas que deben implantar las empresas para prevenir la discriminación y garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI, regulando aspectos como los protocolos de actuación, la formación, la sensibilización y la negociación de dichas medidas.
- **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación** de la Comunidad de Madrid. Regula el derecho a la identidad y expresión de género y establece medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas trans en el ámbito de la Comunidad de Madrid, promoviendo el respeto a su identidad y dignidad en todos los ámbitos, incluido el laboral.
- **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. Tiene por finalidad prevenir, corregir y sancionar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia motivada por la orientación sexual, identidad o expresión de género, impulsando políticas activas de igualdad y protección de los derechos de las personas LGTBI en la Comunidad de Madrid.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,** por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al **derecho a la igualdad de trato, la no discriminación y la protección de la dignidad de la personas trabajadoras.** Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no ser discriminadas en el empleo por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, garantizando asimismo el respeto a su dignidad e intimidad en el ámbito laboral.
- **Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud (SERMAS).** Como norma convencional de aplicación en la Fundación, regula los derechos y deberes de las personas trabajadoras, constituyendo el marco laboral específico sobre el que deben integrarse las medidas de igualdad, respeto a la diversidad y no discriminación previstas en este Plan.

La FIBHLPR asume el compromiso de mantener actualizado este Plan para adaptarlo a las modificaciones legislativas que pudieran producirse, garantizando en todo momento la protección efectiva de los derechos de las personas LGTBIQ+ y el cumplimiento de las obligaciones legales que resulten aplicables.

IV. **Ámbito de aplicación y vigencia**

El presente **Plan de Medidas LGTBIQA+** será de aplicación a todas las personas que mantengan o puedan mantener una relación laboral, profesional, formativa o de colaboración con la **FIBHLPR** y el **IIS-Princesa**, con independencia de la modalidad jurídica que vincule a dichas personas con la entidad.

En particular, las medidas contenidas en este Plan resultarán de aplicación a:

- Todo el personal contratado por la Fundación, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, duración, jornada, categoría profesional o puesto de trabajo.
- Las personas que desarrollen actividades de investigación, asistencia técnica o colaboración científica vinculadas al IIS-Princesa, cualquiera que sea la naturaleza de su relación.
- El personal en formación, incluyendo estudiantes en prácticas curriculares o extracurriculares, personas becarias, personal rotante, residentes y cualquier otra persona que participe en actividades formativas o de investigación organizadas o gestionadas por la Fundación.
- Las personas candidatas que participen en procesos de selección, contratación o provisión de puestos de trabajo promovidos por la Fundación, garantizándose durante todo el procedimiento los principios de igualdad de trato, no discriminación, objetividad y respeto a la diversidad.
- Las personas trabajadoras de empresas contratistas, subcontratistas, proveedoras o colaboradoras que desarrollen su actividad en los centros, dependencias o instalaciones de la Fundación o IIS-Princesa o participen en actividades, proyectos o servicios organizados por estos.
- Cualquier otra persona externa que, con motivo de su actividad profesional, investigadora, docente, institucional o de prestación de servicios, mantenga relaciones con la Fundación o IIS-Princesa o participe en actividades promovidas por los mismos.

Todas las personas incluidas en este ámbito deberán respetar los principios y normas de actuación recogidos en el presente Plan de medidas, contribuyendo a mantener un entorno de trabajo, investigación y formación basado en la igualdad de trato, el respeto a la diversidad, la inclusión y la dignidad de las personas.

La Fundación velará por que las medidas previstas en este Plan sean conocidas por todos los colectivos a los que resulta de aplicación y adoptará las actuaciones necesarias para prevenir cualquier conducta discriminatoria o contraria a los derechos de las personas LGTBIQA+.

El presente Plan de Medidas LGTBIQ+ iniciará su vigencia en el momento de su firma electrónica y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

Con efectos de 1 de septiembre, se constituirá el Comité de Referencia LGTBIQA+ de la Fundación, como órgano de referencia para el impulso, seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en el

presente Plan, así como para la promoción de un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales.

Asimismo, se habilitará una dirección de correo electrónico específica como canal de contacto con el Comité, a través de la cual las personas trabajadoras podrán formular consultas, realizar propuestas o comunicar cualquier incidencia relacionada con las materias objeto del presente Plan, garantizando en todo momento la confidencialidad de las comunicaciones y el tratamiento de los datos personales conforme a la normativa vigente.

Durante su periodo de vigencia, la Fundación realizará un seguimiento continuo de las medidas previstas en el presente Plan, con el fin de garantizar su correcta implantación, eficacia y adecuación a la normativa vigente, promoviendo su actualización siempre que resulte necesario.

V. Compromiso institucional

La Fundación y el IIS-Princesa consideran que la **diversidad** constituye un valor esencial que contribuye al **enriquecimiento de la organización**, al desarrollo del talento y a la excelencia en la investigación biomédica. En consecuencia, todas las personas que prestan servicios en la entidad tienen derecho a desarrollar su actividad profesional en un entorno que garantice el pleno respeto a su dignidad, identidad y derechos fundamentales, sin temor a sufrir discriminación, trato desigual, acoso o cualquier otra conducta que menoscabe su integridad personal o profesional.

En este sentido, la FIBHLPR mantiene una política de **tolerancia cero** frente a cualquier conducta, actuación o comportamiento que implique discriminación directa o indirecta, acoso, hostigamiento, intimidación, represalias o cualquier otra vulneración de los derechos de las personas LGTBIQA+. Del mismo modo, asume el compromiso de promover una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad, la igualdad de trato y la inclusión, impulsando medidas de prevención, sensibilización, información y formación dirigidas a toda la plantilla.

Este compromiso se desarrolla de conformidad con lo dispuesto 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 con el resto de la normativa vigente en materia de igualdad, no discriminación y derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Con el fin de dar cumplimiento a dichas obligaciones y de consolidar un marco de actuación que garantice la igualdad de oportunidades y la protección efectiva de los derechos de las personas LGTBIQA+, la Fundación aprueba el presente Plan de Medidas LGTBIQA+, que recoge el conjunto de actuaciones destinadas a prevenir cualquier forma de discriminación, favorecer un entorno laboral plenamente inclusivo y promover el respeto a la diversidad en todos los ámbitos de la organización.

La Dirección de la Fundación se compromete a constituir un **Comité de Referencia LGTBIQA+**, integrado, por una trabajadora y un trabajador de la Fundación con formación específica en materia de igualdad, diversidad, inclusión y sensibilización respecto del colectivo LGTBI+. Dicho Comité actuará como órgano de apoyo, orientación y acompañamiento, garantizando la confidencialidad, el respeto y la atención a las personas que lo requieran, colaborando asimismo en la promoción de un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Asimismo, promoverán la tramitación, ante los órganos competentes, de las actuaciones que resulten legalmente procedentes cuando existan indicios o situaciones susceptibles de constituir acoso, de conformidad con los protocolos de actuación vigentes de la Fundación y con los procedimientos establecidos por el Comité de Igualdad.

VI. Logotipo espacio seguro



Firmado en Madrid, a la fecha de la firma electronica

Rosario Ortiz de Urbina Barba
Directora de la FIB-HLPR