

Plan de medidas LGTBIQ+

Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital
Universitario la Paz

(2025 – 2029)



Ed. 01, Aprobado por Comisión de Igualdad: 27/05/2025

Aprobado por Comisión Delegada: 25/09/2025

© 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
2. Compromiso de la dirección de la FIBHULP	8
Anexos.....	9
Glosario de Términos Clave.....	9
CONTACTO.....	11

CONTROL DE EDICIONES Y MODIFICACIONES		
FECHA	EDICIÓN	MODIFICACIÓN
25/09/2025	01	Primera versión del documento

I. 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.1. 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:

1. Personal laboral de la FIBHULP: Desde personal investigador y técnico hasta el personal de gestión, administración, comunicación y servicios.
2. 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.
3. 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.
4. 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

Este documento está protegido por derechos de autor y su titularidad corresponde a la FIBHULP.
Queda prohibida su reproducción, distribución, modificación o cualquier otro uso total o parcial.

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 LGTBIQ+, 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 LGTBIQ+. La Dirección de la FIBHULP reconoce que las necesidades de la comunidad LGTBIQ+ 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

Este documento está protegido por derechos de propiedad intelectual y su titularidad corresponde a la FIBHULP. Queda prohibida su reproducción, distribución o cualquier otro uso no autorizado.

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 gays, 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, gays 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.

CONTACTO



Instituto de Investigación del Hospital Universitario La Paz
Paseo de la Castellana 261
28046 Madrid

Telf.: 917277576

idipaz@idipaz.es