

Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas del colectivo LGTBIQA+

**Vall d'Hebron Instituto de
Investigación
VHIR**



Índice

1. Introducción	3
2. Cultura y Diversidad	5
3. Normativa	9
4. Metodología y Fases	10
5. Comisión Negociadora	11
6. Conclusiones del Diagnóstico	13
7. Plan de Medidas y Recursos Para la Igualdad LGTBIQA+	15
8. Seguimiento del Plan de Igualdad LGTBIQA+	29
9. Procedimiento de Modificación en Caso de Posibles Discrepancias en la Implantación del Plan	31
Anexos	35
Anexo I. Glosario de Términos	35
Anexo II. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan LGTBIQA+	39
Anexo III. Documento Acta de Aprobación del Plan LGTBIQA+	41
Anexo IV. Disposiciones Normativas Relevantes en Materia LGTBIQA+	43

1. Introducción

El Vall d'Hebron Instituto de Investigación (de ahora en adelante, VHIR) es una institución del sector público que promueve y desarrolla la **investigación**, la **innovación** y la **docencia biosanitaria** del **Hospital Universitario Vall d'Hebron**, el hospital más grande del sistema de salud público catalán (ICS). Desde el año 1994 se trabaja para identificar y aplicar nuevas soluciones a los problemas de salud de la sociedad, alcanzando el **liderazgo** y la **excelencia en investigación biomédica clínica y traslacional** a nivel nacional e internacional.

El VHIR, como institución vinculada a la actividad del hospital, también pertenece al sector público. El Patronato es el órgano de gobierno y de administración de la Fundación. La representa, la gestiona y asume todas las facultades y funciones necesarias para la consecución de los fines fundacionales.

En el Patronato del VHIR tienen representatividad las siguientes instituciones, a través de sus miembros:

- **Departamento de Salud** de la Generalidad de Cataluña.
- **Departamento de Investigación y Universidades** de la Generalidad de Cataluña. El VHIR es un centro CERCA, de la Institución CERCA, entidad que depende de este departamento.
- **Hospital Universitario Vall d'Hebron**.
- **Universidad Autónoma de Barcelona** (UAB), de la que somos Instituto Universitario de Investigación adscrito.
- **Vall d'Hebron Instituto de Oncología** (VHIO). Éste, junto con el VHIR, forma parte del Instituto Acreditado del Campus Vall d'Hebron, entidad que engloba los institutos de investigación del Vall d'Hebron que han sido acreditados por el Instituto de Salud Carlos (ISCIII) como Institutos de Investigación Sanitaria.
- El **Instituto Catalán de la Salud** (ICS).

El Plan Estratégico 2021-2025 del VHIR define las líneas generales de actuación tanto en investigación como en transferencia de conocimiento para afrontar los nuevos retos y las necesidades de los próximos años. Este Plan estratégico está alineado con las políticas de investigación e innovación del Patronato, así como con las políticas autonómicas, nacionales y europeas. El objetivo final del Plan Estratégico es equilibrar el servicio público con la innovación y la investigación, dentro del marco global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030). En este sentido, las Naciones Unidas han reclamado la necesidad de incorporar

sistemáticamente el género en la implementación de su Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, y de desarrollar el objetivo número 5, dedicado explícitamente a conseguir la igualdad de género. Así pues, la promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación es un compromiso recogido en la política científica de la Unión Europea con el objetivo de alcanzar el equilibrio de género en los equipos de investigación y en la toma de decisiones, y de integrar el análisis de género en los contenidos de investigación e innovación.

La CE también ha desarrollado un conjunto de medidas para promover la igualdad y combatir la discriminación contra las personas LGTBIQA+. Estas medidas incluyen la creación de un marco legal que proteja los derechos de este colectivo y luche contra la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Además, se promueven campañas de sensibilización y programas educativos para fomentar el respeto y la comprensión de la diversidad LGTBIQA+.

Tanto la CE, como otros organismos de financiación, apoyan a las organizaciones que trabajan por la igualdad LGTBIQA+ y financian proyectos que promueven la inclusión con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todos. Estas acciones forman parte de un esfuerzo más amplio para construir una sociedad más inclusiva y respetuosa con la diversidad.

El VHIR destaca la importancia de promover la visibilidad del colectivo LGTBIQA+ en el entorno laboral y fomentar la presencia de referentes. Durante el último año, se constituyó un grupo de trabajo LGTBIQA+ y se incorporaron 9 medidas específicas al Plan de Igualdad vigente, relacionadas con la visibilidad, la formación y la protección de las personas de este colectivo. El origen de este grupo de trabajo se remonta al 28 de junio de 2022, Día Internacional por los derechos del colectivo LGTB. Para celebrar el día, se llevó a cabo una recogida de mensajes en el marco de la adhesión institucional al Decálogo Prisma.

Posteriormente, se realizó un análisis detallado de estos mensajes para identificar las necesidades y preocupaciones de la comunidad LGTBIQA+ y se creó el grupo de trabajo con el objetivo de discutir y trabajar los aspectos que afectan directamente a las personas LGTBIQA+, tanto en el ámbito profesional como en el de la investigación. Uno de los objetivos de este grupo es garantizar que el Plan de Igualdad incluye medidas inclusivas para la diversidad, en cumplimiento de la Ley 4/2023, que promueve la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBIQA+.

2. Cultura y Diversidad

Todas las empresas y organizaciones cuentan con una cultura propia, entendida como un conjunto de valores, normas, creencias, actitudes y comportamientos que comparten sus miembros y que ejercen un efecto relevante en la manera de hacer las cosas y en las interacciones de las personas.

No podemos obviar que las empresas y organizaciones tienen un papel fundamental en la sociedad. Sin importar el sector o el tamaño, disponen de capacidad e influencia para ejercer un rol activo en la promoción del bienestar social y la sostenibilidad ambiental. La cultura de cada empresa establece los valores y la ética que guían las acciones de la organización e influye directamente en la adopción de prácticas responsables, como la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), lo que implica un compromiso ético en la dirección y la gestión de sus actividades, operando de manera responsable y sostenible.

La RSC representa un enfoque cada vez más desarrollado en el mundo empresarial, que se traduce en un conjunto de acciones y prácticas destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas y minimizar el impacto ambiental de la organización. Ello implica el cumplimiento de las obligaciones legales y el apoyo de proyectos e iniciativas ambientales y sociales, contribuyendo al cuidado del entorno y al bienestar tanto de las personas trabajadoras como de la sociedad en conjunto.

La diversidad es una característica fundamental de nuestra sociedad, enriqueciendo las experiencias y las culturas de las personas. Una sociedad inclusiva valora y respeta a todos, garantizando igualdad de oportunidades sin distinción de características personales. Las empresas, reflejo de esta diversidad, deben implementar políticas que promuevan la dignidad y la igualdad para todos, independientemente de sexo, género, orientación sexual, raza, edad, cultura, religión, discapacidad o estado civil.

La cultura de la organización debe promover la diversidad y la inclusión, al crear un entorno laboral donde se garantice el respeto y el bienestar de la plantilla y se elimine cualquier tipo de discriminación directa e indirecta.

Los valores que forman la cultura corporativa del VHIR son amplios; **la ética, la integridad, el compromiso y la transparencia** son la base de sus acciones, con la voluntad de que la investigación y los resultados que se deriven tengan un impacto relevante tanto en el ámbito social como económico y ambiental. La vocación de **liderazgo y la ambición** por ser agentes transformadores del entorno local y global, a la vez que el espíritu colaborativo e integrador, **la**

inclusión, así como **la eficiencia** para afrontar los retos de la tarea diaria con rigor, agilidad y efectividad. La visión para ser un motor de transformación para la mejora de la salud, el bienestar social y la sostenibilidad, así como parte de los ejes que podemos encontrar en su Plan estratégico, tienen que ver con la equidad y la diversidad.

Agenda 2030

En el año 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el objetivo de mejorar la vida de todas las personas. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta la lucha contra el cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

Sin embargo, aunque el movimiento LGTBIQA+ (siglas que engloban a las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales, queer, asexuales, y todas aquellas identidades que no están recogidas en estas letras) estuvo presente y activo en el proceso de elaboración de la Agenda 2030, la postura inflexible de algunos Estados miembros sobre incluir las demandas del colectivo en los ODS imposibilitó que hubiera una mención específica a las personas LGTBIQA+ en el documento final (Colina-Martín, 2021).

La Agenda 2030 no contempla un ODS específico para la eliminación de la discriminación y la vulneración de los derechos de las personas LGTBIQA+ pero, bajo el compromiso de «No dejar a nadie atrás», la ONU se hace eco de este problema social y global e insta, no sólo a los países miembros, sino a todos los países del mundo, a trabajar sobre los objetivos de la Agenda.

Por tanto, el ODS 5, de igualdad de género, y el ODS 10, de reducción de las desigualdades, van dirigidos a la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente del sexo, el origen u otra condición, así como la igualdad de oportunidades de las mujeres en el entorno laboral y social, incluyendo también a las mujeres trans.

Por otro lado, el ODS 3, de salud y bienestar, promueve que se garantice una vida sana y una sociedad más concienciada con la salud mental y sexual, así como el acceso universal para todas las personas a los servicios de salud sexual y reproductiva, con independencia de su identidad de género, orientación sexual, origen, etnia o ninguna otra condición.

Compromiso del Centro con la igualdad de las personas LGTBIQA+

Es esencial consolidar un entorno laboral basado en el respeto, la diversidad y la igualdad para todas las personas sin importar las condiciones personales. Fomentar una cultura empresarial inclusiva y un ambiente laboral acogedor son aspectos esenciales para que las personas LGTBIQA+ se sientan seguras y respetadas, y por lo tanto son las empresas las responsables de conseguirlo.

La evolución de la sociedad en el reconocimiento de las diferentes orientaciones sexuales ha frenado los índices de discriminación hacia el colectivo LGTBIQA+, facilitando su inclusión en los entornos sociales y culturales, así como en el entorno laboral.

A pesar de ello, aún queda mucho camino por recorrer, ya que son numerosas las entidades y personas que reivindican la existencia de situaciones discriminatorias que vulneran los derechos del colectivo LGTBIQA+ en el ámbito del trabajo.

España es uno de los países del mundo con más población LGTBIQA+. Alrededor de un 14% de personas no se consideran heterosexuales y un 4% de la población asegura no sentirse identificada con las categorías de género hombre y mujer, según la última encuesta de Ipsos Global Advisor (2023). Según otra fuente (CIS, 2023), se calcula que entre 3,3 millones y 3,8 millones de personas forman parte del colectivo en España.

Ipsos, también en su estudio de 2023, indica que el 14% de la población española entre 18 y 74 años se identifica como parte del colectivo LGTBIQA+. Desglosando este porcentaje, el 6% se define como gay u homosexual y el 5% como bisexual.

Según datos de la *II Edición del Estudio sobre las personas LGTBI en el Empleo en España*¹ (2023), el 75 % de las personas LGTBIQA+ consideran que no tienen las mismas oportunidades que las personas heterosexuales en el trabajo y el 55% de las personas trans reconoce que ha sido excluida de manera directa o indirecta en entrevistas de trabajo. Tres de cada diez personas LGTBIQA+ manifiestan haber sufrido agresiones verbales, un 78% referidas a chistes y rumores sobre su orientación sexual, y un 52%, insultos, conductas que hacen que casi 7 de cada 10 personas LGTBIQA+ consideren que pertenecer al colectivo LGTBIQA+ es un inconveniente para buscar trabajo.

En este ámbito, las personas del colectivo tienden a tomar una serie «de estrategias» para evitar situaciones que pueden resultar discriminatorias, cuando no violentas, en el entorno laboral². Estas estrategias incluyen la autosegregación, la ocultación o la invisibilización de su identidad

¹ <https://www.ugt.es/ugt-presenta-la-ii-edicion-del-estudio-sobre-las-personas-LGTBI-en-el-empleo-en-espana>

² La LGTBIIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales. Confederació Sindical de CCOO (2023).

de género u orientación sexual, y en algunos casos, la decisión de aplazar forzosamente la expresión plena de su identidad o renunciar a derechos determinados.

La autosegregación hace referencia a la tendencia a buscar puestos de trabajo o entornos laborales donde las personas LGTBIQA+ se sientan más aceptadas y seguras, a menudo evitando sectores o lugares donde la discriminación es más prevalente. La ocultación implica el acto de esconder parte o la totalidad de la identidad LGTBIQA+ por miedo a la discriminación, lo que puede incluir no hablar abiertamente sobre su orientación sexual o identidad de género.

La renuncia o el aplazamiento forzoso son medidas en las que una persona puede sentir que necesita sacrificar su autenticidad para mantener su trabajo o la seguridad en el puesto de trabajo. Este ocultamiento hace que las personas se vean obligadas a renunciar a derechos laborales consolidados y vinculados a las relaciones familiares (permiso para cuidar de una persona menor, matrimonio, acompañamiento al cónyuge a visitas médicas...). Estas estrategias se originan de la necesidad de protegerse en entornos laborales que pueden ser menos inclusivos y comprensivos.

Dentro del compromiso del VHIR por el respeto, la dignidad y la igualdad hacia todas las personas, y en el marco normativo de 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 LGTBIQA+, se ha diseñado este documento. El desarrollo de este plan de medidas y recursos responde a la necesidad de impulsar políticas que faciliten el desarrollo de entornos de trabajo más acogedores y respetuosos, y ausentes de cualquier tipo de discriminación por cuestiones de identidad y orientación sexual.

Con el fin de contribuir a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+ y al respeto a la diversidad, la **dirección del VHIR manifiesta su compromiso y su voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como de impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en que se detecte alguna posibilidad de mejora.**

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión negociadora y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, que supongan mejoras respecto a la situación presente, y se arbitrarán los sistemas de seguimiento correspondientes con la finalidad de avanzar en la consecución de la eliminación de situaciones discriminatorias y de la vulneración de los derechos de las personas LGTBIQA+, especialmente de las personas trans.

3. Normativa

Los principios de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)** guían la elaboración de leyes y tratados en todo el mundo, y disponen en el artículo 2 que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

Asimismo, en el artículo 21 de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** se prohíbe de forma expresa toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

En España, el artículo 14 de la **Constitución** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, o por cualquier otra condición o circunstancia personal, y en base al artículo 4, del Estatuto de **los trabajadores**, se establece que las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para su empleo por razones de sexo u orientación sexual.

La **Ley orgánica 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 LGTBIQA+, establece el marco legal para desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación y asegurando su plena libertad.

Esta normativa obliga a las empresas a implementar medidas y recursos con el fin de alcanzar una igualdad real y efectiva de las personas trans y combatir la discriminación por identidad de género y orientación sexual.

Las personas trans han sido las más afectadas dentro del colectivo en cuanto al ámbito laboral, y las que sufren más dificultades en la inclusión en el mercado laboral y en la adquisición de un trabajo no precario. El artículo 55 de la citada ley, para la integración sociolaboral de las personas trans, dictamina que las administraciones públicas deben implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración y la inserción laboral de las personas trans.

Algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia LGTBI se recogen en el anexo número 2 del presente documento.

4. Metodología y Fases

El plan se desarrolla a través de las fases y la metodología siguientes:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnosis

- Compromiso firmado de la dirección del VHIR para el diseño y la implementación del Plan LGTBIQA+.
- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el desarrollo del plan.
- Elaboración de un diagnóstico con la recogida de información a la plantilla, información cualitativa y cuantitativa correspondiente a la situación actual de la empresa en este ámbito, así como las acciones ya desarrolladas.
- Diseño de un plan de comunicación interno y difusión entre toda la plantilla.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades LGTBIQA+

- Definición de objetivos y metas a alcanzar.
- Acciones positivas para alcanzar los objetivos.
- Indicadores cuantificados para evaluar el proceso.
- Proceso de seguimiento y evaluación del plan.

Fase 3: Implementación y desarrollo de las medidas y acciones positivas

- Ejecución de las acciones previstas en el plan de acción.
- Comunicación al personal sobre las actividades en curso.
- Actualización del Plan (si procede).

Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión de seguimiento

Orientada a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, la comisión establece nuevas medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades sobre las que habrá que articular nuevas acciones.

5. Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las diferentes fases de la creación e implementación del plan, desde el VHIR se ha constituido la Comisión Negociadora para el Plan. Esta Comisión se responsabiliza del diseño, la implantación y el seguimiento del **Plan para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQA+ en la empresa**. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas

La Comisión del plan velará por:

- La igualdad del colectivo LGTBIQA+, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre personas, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y los mismos recursos profesionales por parte de los dos géneros, sobre todo de las mujeres trans.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función del género y la orientación sexual, así como la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre la diversidad de las personas.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de discriminación, acoso o vulneración de los derechos y las oportunidades, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y las prácticas en que se basa la igualdad de identidad y orientación sexual, así como la promoción de la representación equilibrada de los dos géneros en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del Plan de Medidas y Recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+, elaborando propuestas de acción de futuro.

Se ha delegado en esta comisión la autoridad de decisión necesaria en relación con la igualdad, que permita desarrollar su implementación a un buen ritmo de intervención. Las y los miembros de la comisión participan de aquellas actividades que son propias de dicha comisión y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y todas aquellas sugerencias que sean relevantes para el desarrollo del Plan de Medidas y Recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+, y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que pueda plantear el resto del personal,

con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

Se recomienda a todas las empresas designar a las personas integrantes de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de la compañía como parte de la Comisión negociadora del Plan LGTBIQA+.

Las personas miembros de la Comisión negociadora son:

- Montserrat Molano i Flores (Comité de empresa)
- Guillem Pons Barcons (Comité de empresa)
- Miguel Segura i Guinart (Comité de empresa)
- Míriam Álvarez Rollán (RH)
- Olalla Bagüés Bedoya (RH)
- Milda Galkute (RH)

La Comisión negociadora tendrá competencias en:

- Negociar las medidas que integrarán el Plan de Medidas y Recursos.
- Participar en la elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del Plan LGTBIQA+ de medidas y recursos en la empresa.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para hacer el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan implantadas.
- Todas las demás funciones que le puedan atribuir la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o que sean acordadas por la misma comisión, incluida la remisión del plan aprobado ante la autoridad laboral competente, a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y de sensibilización a la plantilla. La Comisión negociadora del Plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

En el Anexo se desarrolla el reglamento de funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para resolver las posibles discrepancias.

6. Conclusiones del Diagnóstico

La diagnosis realizada por el VHIR sobre su situación actual en relación con los derechos y la inclusión de las personas LGTBIQA+, siguiendo las normativas vigentes, ha llegado a las siguientes conclusiones para cada uno de los diferentes ámbitos:

En el ámbito de **reclutamiento y selección personal**, el VHIR aplica procesos de selección inclusivos y transparentes, con el objetivo de garantizar la equidad y diversidad, reflejando valores de igualdad e inclusión en las ofertas laborales. A través de la formación en diversidad para las personas implicadas, actividad que forma parte del plan de acción de la *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*, se busca evitar sesgos hacia el colectivo LGTBIQA+, entre otros colectivos. Sin embargo, hay aspectos a mejorar, como asegurar la formación en comunicación para entrevistar a personas trans y garantizar que las ETTs apliquen criterios similares.

En cuanto a la **formación del personal**, el VHIR muestra una actitud proactiva en la implementación de políticas inclusivas y la formación de la plantilla en diversidad, igualdad de género y prevención del acoso. Aunque la formación es voluntaria, se aconseja que sea obligatoria para grupos específicos, como las personas responsables de decisiones. Además, se propone incorporar esta formación al manual de acogida y como formación obligatoria para todo el personal.

Por otra parte, en la **promoción de personal** el proceso de promoción interna en el VHIR está diseñado para evitar discriminaciones y detectar sesgos inconscientes, con una percepción general de que no hay discriminación hacia el colectivo LGTBIQA+. Algunas personas entrevistadas desconocen si el colectivo LGTBIQA+ afronta obstáculos en su itinerario profesional, aunque una minoría considera que podría ser por parte de responsables.

Refiriéndose a la **conciliación y corresponsabilidad**, el VHIR ofrece medidas de conciliación como flexibilidad horaria y teletrabajo, así como permisos no retribuidos por motivos personales según el convenio colectivo. Sin embargo, se detecta desconocimiento entre la plantilla sobre los permisos específicos para el colectivo LGTBIQA+, especialmente para las personas trans.

En el ámbito de **riesgos y salud laboral**, el VHIR es un entorno diverso y respetuoso, considerado un espacio seguro para el colectivo LGTBIQA+, con aseos mixtos bien aceptados y

campañas de sensibilización. A pesar de las encuestas periódicas, no hay estudios específicos sobre riesgos laborales ni salud para este colectivo, especialmente para las personas trans. Las entrevistas muestran interés por un protocolo formalizado que incluya la prevención de riesgos laborales y salud mental para el colectivo LGTBIQA+.

Finalmente, en cuanto a la **comunicación, imagen y uso del lenguaje respetuoso con las personas**, el VHIR promueve una comunicación respetuosa y organiza eventos para el colectivo LGTBIQA+, con un manual de lenguaje inclusivo para eliminar discriminación. A través del grupo de trabajo LGTBIQA+ mencionado al inicio de este documento, se apoyan jornadas como el Orgullo LGTBIQA+. A pesar de los avances, hay que seguir trabajando en la visibilización del colectivo, ya que una parte de la plantilla muestra poco interés.

7. Plan de Medidas y Recursos Para la Igualdad LGTBIQA+

7.1. Finalidad

La ejecución del Plan de Medidas y Recursos para la igualdad LGTBIQA+ por parte del VHIR tiene como finalidad, y alineado con cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación LGTBI, establecida a partir de su entrada en vigor en el año 2023, hacer patente el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+ y, sobre todo, la integración de la igualdad y la diversidad en el sistema de gestión de la propia entidad.

7.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Medidas y Recursos, el VHIR pretende investigar con profundidad cuál es la situación real interna en términos de igualdad y diversidad LGTBIQA+ y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que el VHIR espera conseguir con la aplicación del plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de trato hacia las personas LGTBIQA+, donde quede eliminada cualquier tipo de discriminación, con una mejora del clima laboral y un aumento de la motivación y el compromiso de la plantilla, llevando a cabo, con el fin de conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad se convierta en real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan LGTBIQA+ son:

- Conocer la situación actual de la entidad en materia de conocimiento y sensibilización sobre la diversidad sexual y de género.
- Desplegar acciones de sensibilización sobre igualdad de trato en torno al colectivo LGTBIQA+
- Fomentar medidas y beneficios para conciliar la vida personal, familiar y laboral, haciendo énfasis en el colectivo LGTBIQA+
- Prevenir y erradicar actitudes y comportamientos LGTBIQA+-fóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual y/o de identidad de género.
- Mejorar la calidad de vida de las personas LGTBIQA+, especialmente de las personas trans, en el ámbito laboral.

7.3. Acciones Positivas en Materia de Igualdad de Oportunidades Para las Personas LGTBIQA+

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar su evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Medidas y Recursos.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódico.

NÚMERO DE ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	MES / AÑO DE IMPLANTACIÓN
1	Incluir en las guías sobre cómo hacer las entrevistas de selección, información específica de cómo dirigirse al colectivo transgénero y destacar el no binarismo	Q1 2026
2	Velar para que las empresas de trabajo temporal (ETTs) apliquen la perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBIQA+, especialmente hacia las personas transgénero. En todo caso, se hará constar este requisito en las cláusulas de contratación	Q2
3	Realizar sesiones de formación y sensibilización a todo el personal sobre el colectivo LGTBIQA+. Incluir en las sesiones las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, así como píldoras formativas sobre conceptos referentes al colectivo	Q2
4	Continuar impartiendo formación en liderazgo inclusivo	Q2
5	Garantizar y comunicar que los permisos, licencias y beneficios sociales reconocen todas las configuraciones familiares y se aplican de manera igualitaria a toda la plantilla, con independencia de la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, y del modelo de pareja o familia	Q1

6	Identificar herramientas y/o recursos a los que puedan dirigirse las personas trans para recibir acompañamiento en el ámbito laboral	Q1 2026
7	Realizar encuestas de satisfacción al personal que incluyan cuestiones de diversidad e inclusión del colectivo LGTBIQA+	Q4
8	Elaborar y difundir el Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQA+, así como ofrecer formación para su correcto conocimiento y aplicación.	Q2
9	Comunicar interna y/o externamente la existencia del plan LGTBIQA+ y las acciones de inclusión que están en marcha (incorporar página web/intranet donde se haga referencia el Plan LGTBIQA+)	Q2
10	Actualizar la guía de comunicación inclusiva, incluyendo al colectivo LGTBIQA+	Q3 2026
11	Enviar comunicación interna anual donde la entidad manifiesta su tolerancia cero con las actitudes de acoso, incluido el acoso hacia el colectivo LGTBIQA+	Q3

ACCIÓN 1

AREA DE ACTUACIÓN	Selección		
EJE	Educación		
OBJETIVO	Educar a las personas vinculadas al VHIR sobre la diversidad sexual y de género		
MEDIDA	Incluir en las guías sobre cómo hacer las entrevistas de selección información específica de cómo dirigirse al colectivo transgénero y destacar el no binarismo.		
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Personas implicadas en los procesos de selección		Costes de personal interno y/o externo	Q1 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
En las encuestas de clima, el porcentaje de personas que consideran que el entorno laboral es inclusivo.		Se dispondrá en las guías de cómo hacer la entrevistas de selección de información específica de cómo dirigirse al colectivo transgénero y destacar el no binarismo.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 2

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN		
EJE	Protección		
OBJETIVO	Proteger los derechos de la comunidad LGTBIQA+ ante posibles agresiones, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 4/2023.		
MEDIDA	Velar para que las empresas de trabajo temporal (ETTs) apliquen la perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBIQA+, especialmente hacia las personas transgénero. En todo caso, se hará constar este requisito en las cláusulas de contratación.		
OBSERVACIONES	En todo caso, se hará constar este requisito en las cláusulas de contratación.		
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Empresas de trabajo temporal (ETTs)		Costes de personal interno y/o externo	Q2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
Se pide a las cláusulas de contratación esta medida en las ETTs.		Se impulsa que las empresas ETT apliquen las mismas condiciones sobre este aspecto que el VHIR.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		Recurrente. 1 vez al año durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 3

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
EJE	Educación		
OBJETIVO	Formar a las personas vinculadas al VHIR sobre la diversidad sexual y de género.		
MEDIDA	Sesiones de formación y sensibilización a todo el personal sobre el colectivo LGTBIQA+.		
OBSERVACIONES	Sesiones de formación y sensibilización a todo el personal sobre el colectivo LGTBIQA+. Incluir en las sesiones las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, así como píldoras formativas sobre conceptos referentes al colectivo.		
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
- Porcentaje de participación en las sesiones de formación. - Grado de satisfacción de las personas que han participado. - Comparación de las encuestas realizadas antes y después de la introducción de la medida sobre la inclusión del colectivo LGTBIQA+.		- La plantilla conoce el significado de las siglas LGTBIQA+, así como las definiciones de orientación sexual y de identidad de género. - Se ha percibido un incremento del clima de tolerancia y respeto hacia el colectivo LGTBIQA+.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		Recurrente. 1 vez al año durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 4

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
EJE	Educación		
OBJETIVO	Formar a las personas vinculadas al VHIR sobre la diversidad sexual y de género.		
MEDIDA	Continuar impartiendo formación en liderazgo inclusivo.		
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Personas con responsabilidad de liderazgo de equipos		Costes de personal interno y/o externo	Q2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
- Porcentaje de participación en las sesiones de formación. - Grado de satisfacción de las personas que han participado. - Monitorizar el número de iniciativas nuevas implementadas por las personas directivas en respuesta a la formación.		- El personal directivo muestra una actitud de respeto y de inclusión hacia el colectivo LGTBIQA+. - Mayor compromiso con la diversidad y la inclusión. - Aumento de la satisfacción de las personas que puedan pertenecer al colectivo LGTBIQA+ y de la plantilla en general.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		Recurrente. 1 vez al año durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 5

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
EJE	Protección		
OBJETIVO	Proteger los derechos de la comunidad LGTBIQA+ ante posibles agresiones, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 4/2023.		
MEDIDA	Garantizar y comunicar que los permisos, licencias y beneficios sociales reconocen todas las configuraciones familiares y se aplican de manera igualitaria a toda la plantilla, con independencia de la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, y del modelo de pareja o familia.		
OBSERVACIONES			
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
Comprobar si existen reclamaciones para no hacer extensivos los permisos, licencias y beneficios sociales a las personas LGTBIQA+.		- Acceso igualitario de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Esto promueve un sentimiento de equidad en la organización. - Aumento de la satisfacción de la plantilla.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		Recurrente. 1 vez al año durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 6

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL		
EJE	Protección		
OBJETIVO	Proteger los derechos de la comunidad LGTBIQA+ ante posibles agresiones, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 4/2023.		
MEDIDA	Identificar herramientas y/o recursos a los que puedan dirigirse las personas trans para recibir acompañamiento en el ámbito laboral.		
OBSERVACIONES			
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q1 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
Se han elaborado unas guías que ofrecen orientaciones claras sobre cómo gestionar situaciones que impactan a las personas trans en el ámbito laboral, incluyendo cambios de nombre, pronombres y apoyo emocional y que asegura que las personas trans tengan acceso a recursos y apoyo personalizado durante su proceso de transición.		- Entorno laboral más inclusivo. - Mejora de la satisfacción y del bienestar de las personas trans. - Mejora de la imagen corporativa.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 vez al inicio del plan, y actualización/recordatorios anuales durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 7

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL		
EJE	Protección		
OBJETIVO	Proteger los derechos de la comunidad LGTBIQA+ ante posibles agresiones, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 4/2023.		
MEDIDA	Realizar encuestas de satisfacción al personal que incluyan cuestiones de diversidad e inclusión del colectivo LGTBIQA+.		
OBSERVACIONES			
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - UBP - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q4
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
Se han incluido preguntas en las encuestas que permitan recoger datos sobre las necesidades específicas como miembros del colectivo LGTBIQA+, así como también preguntas que ayuden a identificar incidentes de discriminación o microagresiones que pueden afectar a la dinámica del trabajo.		Utilizar los datos que salgan de las encuestas para establecer metas concretas en relación con la mejora del bienestar y la inclusión del colectivo LGTBIQA+.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		Recurrente. 1 vez al año durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 8

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE RESPETUOSO		
EJE	Protección		
OBJETIVO	Proteger los derechos de la comunidad LGTBIQA+ ante posibles agresiones, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 4/2023.		
MEDIDA	Elaborar y difundir el Protocolo de actuación para la prevención y atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQA+, así como ofrecer formación para su correcto conocimiento y aplicación.		
OBSERVACIONES			
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
- Canales de difusión del Protocolo LGTBIQA+ utilizados. - Número de consultas sobre el Protocolo LGTBIQA+.		- Han disminuido o hay nulas discriminaciones en el entorno de trabajo por identidad de género u orientación sexual. - La plantilla muestra más sensibilización hacia el colectivo LGTBIQA+.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		Recurrente. 1 vez al año durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 9

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE RESPETUOSO		
EJE	Visibilidad		
OBJETIVO	Fomentar la diversidad y el respeto hacia las personas LGTBIQA+ a través de la visibilidad de sus derechos, libres de prejuicios.		
MEDIDA	Comunicar interna y/o externamente la existencia del plan LGTBIQA+ y las acciones de inclusión que están en marcha (incorporar página web/intranet donde se haga referencia el Plan LGTBIQA+).		
OBSERVACIONES			
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
- Monitorizar el número de visitas a la sección LGTBIQA+ a la intranet y a la web. - Si se han incorporado a los canales habituales de comunicación, imágenes que promuevan la diversidad.		- Incremento de la sensibilización en la plantilla sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, fomentando un ambiente de trabajo más respetuoso. - Un aumento en la participación en actividades relacionadas con el plan puede indicar un mayor compromiso con la inclusión y la diversidad dentro de la organización. - Mejorar la imagen de la organización tanto a nivel interno como externo, posicionándola como líder en responsabilidad social y diversidad.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		Recurrente. 1 vez al año durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 10

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE RESPETUOSO		
EJE	Visibilidad		
OBJETIVO	Fomentar la diversidad y el respeto hacia las personas LGTBIQA+ a través de la visibilidad de sus derechos, libres de prejuicios.		
MEDIDA	Actualizar la guía de comunicación inclusiva, incluyendo al colectivo LGTBIQA+.		
OBSERVACIONES			
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsables: - RH, Comunicación		Costes de personal interno y/o externo	Q3 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
- Al menos los documentos corporativos relevantes han sido revisados y actualizados. - Se ha incrementado el uso del lenguaje inclusivo en los documentos, tanto internos como externos.		- El lenguaje empleado en la institución no perpetúa estereotipos negativos o prejuicios sobre el colectivo LGTBIQA+. - Se ha establecido un proceso para revisar periódicamente los documentos corporativos, para asegurar que se mantengan actualizados en relación con las mejores prácticas de inclusión y respeto.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 vez al inicio del plan, y actualización, en su caso, cada año durante los 4 años de vigencia del plan.	

ACCIÓN 11

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE RESPETUOSO		
EJE	Visibilidad		
OBJETIVO	Fomentar la diversidad y el respeto hacia las personas LGTBIQA+ a través de la visibilidad de sus derechos, libres de prejuicios.		
MEDIDA	Enviar comunicación interna anual donde la entidad manifiesta su tolerancia cero con las actitudes de acoso, incluido el acoso hacia el colectivo LGTBIQA+.		
OBSERVACIONES			
AGENTES		RECURSOS y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q3
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
- Asegurar que toda la plantilla ha recibido la comunicación anual. - Recoger opiniones de las personas sobre la claridad y la utilidad de la comunicación enviada de forma directa o indirectamente en encuestas o cuestionarios.		- Se ha fomentado una comprensión común sobre la importancia de un ambiente laboral respetuoso y libre de acoso. - La respuesta de la plantilla ante comentarios discriminatorios y de acoso al colectivo LGTBIQA+ ha mejorado.	
ATRIBUCIONES DE LA MEDIDA		Recurrente. 1 vez al año durante los 4 años de vigencia del plan.	

Cronograma de actuaciones

				CRONOGRAMA DE ACTUACIONES																
Área de actuación	Eje	Nº medida	Recurrente	Nov Dic 25	2026				2027				2028				2029			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Selección	Educación	1	No																	
	Protección	2	Sí																	
Formación	Educación	3	Sí																	
	Educación	4	Sí																	
Conciliación y corresponsabilidad	Protección	5	Sí																	
Prevención de riesgos y salud laboral	Protección	6	No																	
	Protección	7	Sí																	
	Protección	8	Sí																	
Comunicación, imagen y lenguaje respetuoso	Visibilidad	9	Sí																	
	Visibilidad	10	No																	
	Visibilidad	11	Sí																	

8. Seguimiento del Plan de Igualdad LGTBIQA+

El control y seguimiento del Plan LGTBIQA+ responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan LGTBIQA+.
- Obtener información sobre el grado de ejecución, la adecuación de los recursos empleados y el cumplimiento del cronograma con respecto a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes adecuados o tomar medidas correctoras si es necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe hacerse en paralelo con la ejecución. Esta tarea sirve para controlar y verificar que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan y, al mismo tiempo, ayuda a detectar desajustes y poder tomar medidas correctoras.

Con el fin de conseguir hacer una evaluación de seguimiento óptima, proponemos una serie de indicadores cualitativos para evaluar las acciones que se han llevado a cabo durante la vigencia del plan, así como aquellas acciones que no se han podido implementar, así como el impacto que las medidas tomadas han tenido en la empresa, tanto en el ámbito interno como externo, y el grado de satisfacción de la plantilla con relación a las acciones que se han desarrollado.

9. Procedimiento de Modificación en Caso de Posibles Discrepancias en la Implantación del Plan

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

Este acuerdo se adopta a efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

1. Objetivo

1. Este acuerdo tiene como objetivo el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, la interpretación y la aplicación del plan.
2. Se excluyen del presente acuerdo todas las materias que no sean propias del Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+.
3. Las partes firmantes consideran que la mediación y el arbitraje previstos en el presente acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos con los que resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+ y, especialmente, declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en este acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

1. El presente acuerdo es aplicable a la totalidad del territorio donde sea vigente el Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+.
2. Este acuerdo tiene vigencia desde la fecha de la firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+.
3. Es susceptible de someterse a los procedimientos previstos por el presente acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+, así como durante su seguimiento y su vigencia.
4. El presente acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos de los recogidos en este artículo, que pueden someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que se puedan suscribir, en los diferentes ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

3. Procedimientos

1. Los procedimientos que establece el presente acuerdo son:

a) La mediación, que es obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la pida una de las partes del conflicto o de la actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

b) El arbitraje, que sólo es posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se puede acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se puede instar al árbitro a desarrollar, dentro de su actuación, funciones de mediación.

4. Principios rectores de los procedimientos

Los procedimientos previstos en este acuerdo se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos deben ajustarse a las formalidades y a los plazos previstos en el presente acuerdo y disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la Comisión negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+ es preceptiva la intervención previa de la Comisión negociadora del Plan, sin la cual no se puede dar trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión negociadora, a que se refiere el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto resolver las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Esta mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, si así lo escogen expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres mediante acuerdo entre las partes.

3. Las partes del procedimiento de mediación deben hacer constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y deben señalar la cuestión o cuestiones sobre las que debe versar el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportadas serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.
5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos pueden ser ampliados o reducidos por acuerdo mutuo de las partes.
6. Dentro del ámbito del presente acuerdo, el procedimiento de mediación es obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.
7. El procedimiento de mediación desarrollado según este acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a los que hace referencia.
8. En todo caso, las partes pueden acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. Del mismo modo, las partes pueden habilitar, desde el principio o durante el procedimiento de mediación, uno de los mediadores o las mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación

1. Para las mediaciones previstas en el presente acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.
2. Están legitimadas para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones —banco social y banco empresarial— que formen parte de la Comisión negociadora del Plan de Medidas y Recursos LGTBIQA+.

8. Solicitud de la mediación

1. La promoción de la mediación se inicia con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

- a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:
 - La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza la representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y la firma.
 - Los sujetos ante los que se dirige la solicitud. En su caso, deben identificarse los sujetos colectivos que ostenten legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
- Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que proceda, habrá que incluir también la identificación del resto de organizaciones empresariales y sindicales representativas en este ámbito.
- b) El objeto de la solicitud, con especificación de los hechos y las razones que fundamentan la pretensión.
- c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de esta solicitud.
- d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido sin efecto, y el dictamen emitido si es el caso.

9. Procedimiento de arbitraje

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona, y aceptar de antemano la solución que esta persona dicte sobre el conflicto o la cuestión suscitados.

Exigirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes pueden promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad al agotamiento de esta mediación o durante su transcurso. No obstante, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, de manera previa a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes deben abstenerse de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o el cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje

Se encuentran legitimados para instar el procedimiento arbitral, de acuerdo mutuo, según el tipo de conflicto y el ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, suscrito por los sujetos legitimados que quieran someter la cuestión a arbitraje.

Este escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostenten legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que proceda, es necesario incorporar también la identificación del resto de organizaciones empresariales y sindicales representativas en este ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si se quieren adherir.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerlo, se entenderá delegado a la dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que debe versar el arbitraje, si es en derecho o en equidad, su génesis, su desarrollo y su pretensión, las razones que lo fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes pueden instar a la persona a que ejerza el arbitraje a dictar su laudo sobre la base de la posición final que puedan presentarle las partes mencionadas en relación con una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual deberá dictarse el laudo arbitral. Las partes pueden establecer plazos más breves.

Firmantes:

POR LA PARTE SOCIAL

POR LA ENTIDAD

Anexos

Anexo I. Glosario de Términos

Asexual: Persona que no siente atracción sexual por nadie.

Agénero: Persona que no se siente a sí misma ni como hombre ni como mujer, que no tiene identidad de género o ningún género para expresar.

Bifobia: Odio, prejuicio y/o discriminación hacia las personas bisexuales o percibidas como tales.

Binario: Modelo que establece dos únicos géneros, el masculino y el femenino, y les atribuye los dos únicos sexos posibles: el sexo femenino va unido al género «mujer» y el masculino, al género «hombre». Este sistema excluye a las personas con identidades o expresiones de género diversas y a las personas con cuerpos no normativos según el modelo (como las personas intersexuales).

Bisexual: Persona que siente atracción romántica o sexual, tanto hacia personas del mismo género, como del género contrario.

Cisgénero: Persona, cuya identidad de género coincide con el sexo biológico que se le asignó cuando nació. Por ejemplo, personas que al nacer se les asigna el sexo de hombre o mujer y se sienten como tales.

Deadname: Palabra que hace referencia al nombre de nacimiento de la persona trans y no a aquel nombre con el que se siente identificada.

Despatologización trans: Acciones destinadas a conseguir que las instituciones médicas dejen de considerar la transexualidad como una enfermedad mental y se pase a reconocer como una manifestación más de la diversidad del ser humano.

Disforia de género: Expresión usada por profesionales de la medicina y la psicología que describe el estrés, la angustia, la infelicidad y la ansiedad que las personas transgénero pueden sentir cuando su cuerpo y su identidad de género no coinciden.

Estereotipo: Noción o imagen fija que se tiene comúnmente de una persona o de un grupo, basada en una simplificación excesiva de algunos comportamientos o de rasgos observados en estas personas. Generalmente, los estereotipos son negativos.

Expresión de género: Manera de mostrar nuestro cuerpo y de actuar de acuerdo o no a los cánones socioculturales de lo que se espera de un hombre o de una mujer. Esta expresión opera

a través de nuestro nombre, actitud, vestimenta, gestos, el tono de voz y otros aspectos considerados fuera de los patrones hegemónicos para expresar el género.

Gay: Hombre homosexual que siente atracción física, afectiva y/o sexual hacia otros hombres.

Gaifobia: Odio, prejuicio y/o discriminación hacia los hombres gays o percibidos como tales.

Género binario: Idea de que hay únicamente dos géneros sociales (hombre y mujer), basados en dos únicos sexos (macho y hembra).

Género fluido: Persona que entiende el género como una categoría flexible, procesal y cambiante a lo largo de la vida.

Género no binario: Persona que no se identifica con las categorías binarias hombre/mujer establecidas tradicionalmente.

Heterosexual: Persona que se siente atraída de manera sexual y/o afectiva por personas del sexo opuesto.

Heteronormatividad: Régimen social y cultural que impone la heterosexualidad como única orientación aceptada, válida, correcta y/o normal.

Homofobia: Miedo irracional, odio, intolerancia, prejuicio o discriminación contra las personas LGTBIQA+. Puede manifestarse como un abuso verbal, emocional, físico y sexual.

Homosexualidad: Atracción emocional, afectiva y/o sexual que tiene una persona hacia otras de su mismo género (lesbianas o gays).

Identidad de género: Hace referencia a sentimientos y experiencias, tanto internas como externas, en relación con la percepción corporal. Es decir, como la persona siente su género, que puede coincidir o no con lo que la sociedad espera por el sexo que le asignaron al nacer, y como lo expresa.

Intersexfobia: Odio, prejuicio y/o discriminación hacia las personas intersexuales o percibidas como tales.

Intersexual: Persona que, al nacer, presenta características de los dos sexos. Muchas veces, los médicos aconsejan a los padres operar para mantener un único sexo, con el riesgo de que éste no sea el que la persona manifieste posteriormente.

Lesbiana: Mujer homosexual que siente atracción física, afectiva y/o sexual hacia otras mujeres.

Lesbofobia: Odio, prejuicio y/o discriminación hacia las mujeres lesbianas y/o las mujeres percibidas como tales.

LGTBI: Acrónimo relativo a personas lesbianas, gays, trans y bisexuales y personas que presentan diversidad en el desarrollo sexual.

LGTBI-fobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia personas que se reconocen a sí mismos como LGTBI.

Normatividad: Tendencia a considerar las relaciones heterosexuales tradicionales como la norma y todas las demás conductas y relaciones afectivas como desviaciones de la norma en cuestión.

Serofobia: Es el estigma y la discriminación basada en el miedo irracional hacia las personas que tienen VIH, evitando cualquier tipo de acercamiento o contacto con todos los individuos que sean seropositivos o portadores.

Sexismo: Actitud, sesgos y discriminaciones que están a favor de un sexo y/o género. El sexismo puede afectar a cualquier género, pero está particularmente documentado que afecta mucho más a las personas del género femenino.

Trans: Término paraguas que engloba a todas las personas que se identifican con un género diferente al asignado al nacer o que expresan su identidad de género de manera no normativa.

Transfobia: Odio, prejuicio y/o discriminación hacia las personas trans y/o las personas percibidas como tales.

Transgénero: Persona que siente discordancia con el sexo llamado «biológico», establecido al nacer, y con las expectativas sociales de género.

Transexual: Persona que no se siente identificada con el sexo llamado «biológico», motivo por el cual siente un gran rechazo hacia su cuerpo, de manera que se somete a una serie de tratamientos para adaptar su corporalidad a su identidad sentida.

Anexo II. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan LGTBIQA+



CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN LGTBI

De una parte, en **representación de Vall d'Hebron Instituto de Investigación:**

- Miriam Álvarez Rollán con DNI 77317414Q
- Milda Galkute con NIE Y0166537P
- Olalla Bagüés con DNI 36521644J

De otra parte, en **representación de las personas trabajadoras:**

- Montserrat Molano i Flores con DNI 43411843X
- Sunny Malhotra Sarcen con DNI 30382150R
- Miguel Segura Ginard con DNI 43104912Z

EXPONEN

Que con fecha de 28 de Octubre de 2024, la representación del Vall d'Hebron Instituto de Investigación (en adelante VHIR) y la representación de las personas trabajadoras, en el desarrollo del artículo 44 del vigente Convenio Colectivo de 2019-2023 aplicable a la compañía, constituyen la Comisión negociadora del Plan LGTBI en el VHIR para permitir abordar de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género y elaborar el Plan LGTBI.

Las partes se reconocen mutuamente capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

Primero.- Constitución de la Comisión negociadora del Plan LGTBI.

Se acuerda la constitución de la Comisión negociadora del Plan LGTBI que, con carácter general, se ocupará de promocionar la no discriminación por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género en VHIR, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca esta no discriminación.

Segundo.- Composición de la Comisión negociadora del Plan LGTBI.

La composición será paritaria entre el VHIR y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLT), estando formada para 3 integrantes por parte del VHIR y 3 integrantes por parte de RLT.

Asimismo, se establece que cada una de las partes podrá ser asistida por personal asesor. Se podrá aumentar el número del personal asesor, por razón de la materia a tratar, disponiendo en el seno de la Comisión negociadora del Plan LGTBI y preavisándose las partes de forma adecuada, con un mínimo de 48 horas, a efectos de equilibrio en el debate.

De manera ordinaria se reunirá al menos una vez cada 6 semanas (un mes y medio), quedando convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando así lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días de antelación.

De las reuniones se levantará acta recogiendo los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se deberá hacer constar las posiciones defendidas para cada parte.

La toma de decisiones de la Comisión negociadora del Plan LGTBI se llevará a cabo por acuerdo conjunto de ambas partes: empresarial y social, requiriendo, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría simple.

En todo caso, se garantizará la confidencialidad de todas las reuniones y de la información tratada en ellas.

Tercero.- Diseño del Plan LGTBI para toda la entidad

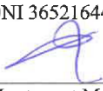
La Comisión negociadora del Plan LGTBI elaborará un Plan que contará con un diagnóstico de la situación de partida, elaborado por el VHIR en base a los criterios compartidos con la Comisión negociadora del Plan LGTBI, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Cuarto.- Otras funciones de la Comisión negociadora del Plan LGTBI.

Garantizar el principio de no discriminación del VHIR, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan LGTBI y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la no discriminación por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género en el VHIR.

En Barcelona, a 28 de octubre de 2024

Firmantes:

Representación de la empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representación de la empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representación de la empresa	Olalla Bagüés DNI 36521644J	
Representación de las personas trabajadoras	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representación de las personas trabajadoras	Sunny Malhotra Sarcen DNI 30382150R	
Representación de las personas trabajadoras	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Anexo III. Documento Acta de Aprobación del Plan LGTBIQA+



Acta de reunión de la Comisión Negociadora para la aprobación del Plan LGTBI

Datos de la reunión:

ACTA_INT_02	Fecha: 19-06-2025	Lugar: Nuevo Edificio VHIR
Objeto: Aprobación por parte de la Comisión Negociadora del nuevo Plan LGTBI del VHIR		

Asistentes:

Nombre	DNI	Representación
Olalla Bagüés Bedoya	36521644J	Representación de la empresa
Miriam Álvarez Rollán	77317414Q	Representación de la empresa
Milda Galkute	Y0166537P	Representación de la empresa
Montserrat Molano i Flores	43411843X	Representación de las personas trabajadoras
Guillem Pons Barcons	39396834L	Representación de las personas trabajadoras
Miguel Segura Ginard	43104912Z	Representación de las personas trabajadoras
Sandra León Cobos	46492850Y	Asistente invitada

Temas tratados:

Orden del día:

- Aprobación del 1er Plan LGTBI del VHIR

Desarrollo de la reunión:

En la anterior reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se abordaron y expusieron todos los aspectos relacionados con el diagnóstico y resultados obtenidos para la elaboración del Plan LGTBI. Durante la sesión, se propusieron cambios, se detectaron revisiones a realizar y se hicieron consideraciones que las personas asistentes valoraron positivamente.

Durante la reunión se comparten los cambios aplicados, las aclaraciones y recomendaciones que se han incluido. También se destaca la metodología utilizada para la elaboración del Plan, que ha contado con la participación activa de las diferentes partes implicadas.

Se explica también que, desde la Dirección de Recursos Humanos, también se ha compartido la propuesta de medidas del Plan LGTBI con el Grupo de Trabajo LGTBIQA+ del VHIR, con un resultado muy satisfactorio.

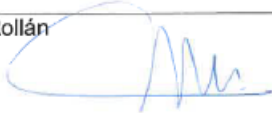
Una vez hecha esta presentación, se procede a la votación de la aprobación formal del documento.

Acuerdos:

- Aprobación del Plan LGTBI:

La Comisión Negociadora aprueba el Plan LGTBI, valorando especialmente su enfoque interseccional, las medidas de sensibilización, protección de los derechos de las personas LGTBI.

Firmantes:

Representación de la empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representación de la empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representación de la empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J	
Representación de las personas trabajadoras	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representación de las personas trabajadoras	Guillem Pons Barcons DNI 39396834L	
Representación de las personas trabajadoras	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Anexo IV. Disposiciones Normativas Relevantes en Materia LGTBIQA+

Autonómica

Cataluña: Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Nacional

- **Artículo 14 de la Constitución española de 1978.**
- **Artículo 4.2.c del Estatuto de los trabajadores de 2015.**
- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- **Artículo 14.i del Estatuto básico del empleado público de 2015.**
- **Punto 6 III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-2017.**
- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**
- **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 LGTBIQA+.**
- **RD 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 LGTBIQA+ en las empresas.**

Europea

- **Artículos 1 y 14 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y protocolos adicionales.** Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Directiva UE 2000/78/CE** del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y el trabajo.
- **SOC/667 Estrategia para la igualdad de las personas LGTBIQA+ 2020-2025.**

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización internacional del Trabajo, 1951.**
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y trabajo), Organización Internacional del Trabajo, 1958.**
- **Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.** Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

