



I PLAN LGTBIQA+

FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA
INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA

2026-2030



FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 1/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA, 2026.

Hospital Universitario Virgen del Rocío Edificio de Laboratorios 6ª Planta

Avenida Manuel Siurot s/n, 41013 - Sevilla

T: 955 01 28 19 (312819) | T: 955 01 36 49 (313649)

<https://fisevi.com/>

FICHA TÉCNICA

PLAN LGTBIQA+ de FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA (FISEVI).

Texto: Equipo Técnico de Talention.

Diseño y maquetación: Equipo técnico de Talention.

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes Talention.

Supervisado por: Mónica Cortés Olmo, responsable de la Unidad de Gestión de Profesionales de FISEVI.

Aprobado por: Comisión Negociadora de FISEVI.

Este documento tiene como objetivo describir las medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+ y la puesta en marcha del I Plan LGTBIQA+ de FISEVI.

La información recogida en el mismo contempla lo dispuesto por 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+ y por el 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, y tiene como fin la aprobación del citado Plan de FISEVI como entidad comprometida con su plantilla y con la sociedad.

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de FISEVI.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN	23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 2/35
	MONICA CORTES OLMO	18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÍNDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DEL COLECTIVO LGTBIQA+ EN EL ÁMBITO LABORAL.....	1
2. COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD LGTBIQA+ Y NORMATIVA DE REFERENCIA 2	
3. CONSIDERACIONES PREVIAS	4
4. PARTES SUSCRIPTORAS	5
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	6
6. SOBRE LA ORGANIZACIÓN	7
6.1. Historia.....	7
6.2. Misión y fines de la fundación	7
6.3. Principales resultados del Informe de Evaluación.....	8
7. OBJETIVOS	11
8. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	12
9. RECURSOS ASOCIADOS.....	22
10. CRONOGRAMA	23
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
11.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	24
11.2. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación	24
11.3. Procedimiento de seguimiento y evaluación	25
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	26
13. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	27
14. REFERENCIAS CONSULTADAS	29
15. LEGISLACIÓN CONSULTADA	30

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 3/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

En Sevilla, a 17 de febrero de 2026.

FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA, con CIF: G41918830 y CNAE: 72, ubicada en Hospital Universitario Virgen del Rocío Edificio de Laboratorios 6ª Planta, Avenida Manuel Siurot s/n.

Reunida la Comisión negociadora del I Plan LGTBIQA+, compuesta:

En **representación de la empresa** por:

- Mónica Cortés Olmo, responsable de la Unidad de Gestión de Profesionales.
- Carlos García Pérez, responsable Unidad de Gestión de Estudios Clínicos

En **representación de las personas trabajadoras** por:

- Manuel Jesús Morales Torrero (CCOO).
- Rocío Luque Marín (SATSE).

ACUERDA

Firmar el I Plan LGTBIQA+ que entrará en vigor el 17 de febrero de 2026 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 16 de febrero de 2030.

Y para que conste, las partes con la representación que ostentan firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN	23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 4/35
	MONICA CORTES OLMO	18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DEL COLECTIVO LGTBIQA+ EN EL ÁMBITO LABORAL

La lucha por la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQA+ es una cuestión de justicia social que concierne al conjunto de la sociedad. En lo que respecta al ámbito laboral, debe promoverse la igualdad de derechos, la salud y la seguridad en el trabajo. Durante siglos, las personas LGTBIQA+ han sufrido persecuciones y han sido criminalizadas sistemáticamente. Los avances a nivel legislativo, la mayor sensibilización y aceptación social no implican que la igualdad real se haya alcanzado. Por ello, sigue siendo necesario promover el reconocimiento y el respeto a los derechos de las personas que conforman el colectivo.

La discriminación laboral que han sufrido las personas LGTBIQA+ en el lugar de trabajo ha quedado reflejada y documentada en numerosos estudios realizados a nivel nacional e internacional. En la actualidad, continúan sucediéndose episodios de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales en el ámbito laboral. En suma, junto a los actos de discriminación que afectan al colectivo, muchas personas también sufren violencia y acoso por el mero hecho de pertenecer a dicho colectivo. Todo ello repercute en la salud de las personas trabajadoras afectadas y lesiona derechos fundamentales y básicos como son el derecho a la integridad física y moral, la dignidad, la libertad, la igualdad, el derecho al trabajo y a la seguridad de las personas LGTBIQA+.

El estudio *Hacia centros de trabajo inclusivos* realizado en 2023 por UGT sobre la discriminación de las personas trans y LGTBIQA+ en el ámbito laboral pone de manifiesto que el 50% de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQA+ ocultan su orientación en el empleo para evitar situaciones de violencia o verse perjudicadas en el desempeño de su trabajo, carrera o promoción profesional. Esto provoca que un 40% vuelva al armario en el lugar de trabajo al percibir este como un entorno hostil. Se trata de una cuestión a la que debe ponerse atención, ya que las consecuencias de este retraimiento de las personas del colectivo en el trabajo pueden traducirse en una renuncia al disfrute de derechos y permisos, por ejemplo, vinculados con el ámbito familiar como el matrimonio, el acompañamiento a cónyuge a consultas médicas, entre otros.

Asimismo, en el citado estudio se constata que la exclusión laboral afecta de una forma muy pronunciada a las **personas** trans, que reciben en un 55% el rechazo directo e indirecto en los procesos de selección (entrevistas de trabajo) por su identidad de género. Ante la dificultad de demostrar estas situaciones de rechazo, la persona prefiere cambiar de objetivos laborales y buscar otro empleo.

Y con lo que respecta a episodios de violencia y/o acoso discriminatorio en el ámbito laboral, 3 de cada 10 personas LGTBIQA+ afirman haber sufrido agresiones verbales, un 78% referidas a chistes y rumores sobre la orientación sexual y un 52% insultos. El 84%

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 5/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

reconoce haber presenciado chistes y rumores sobre la orientación sexual y la identidad de género de personas LGTBQIA+ en su trabajo. Son formas de violencia muy extendidas y normalizadas en el entorno laboral. Si nos referimos a las personas trans, el 20% confiesa haber sufrido agresiones de carácter sexual, las más frecuentes insinuaciones y tocamientos, así como invasión del espacio vital.

A nivel europeo, la Estrategia de igualdad para las personas LGTBQIA+ 2020-2025 adoptada por la Comisión Europea el 11 de noviembre de 2020 constituye la primera estrategia puesta en marcha por la Comisión sobre la igualdad LGTBQIA+, en consonancia con el compromiso adquirido por la Comisión Europea con la igualdad LGTBQIA+. En España, 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 LGTBQIA+ constituye un paso firme en la protección efectiva de los derechos del colectivo. Precisamente, es en esta ley donde se contempla en el artículo 15.1. la obligatoriedad para las empresas de más de cincuenta trabajadores de establecer mediante la negociación medidas planificadas para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBQIA+.

Estos avances legislativos contribuyen a construir sociedades más justas y equitativas, sustentadas en el respeto y protección de los derechos de las personas del colectivo en todos los ámbitos. En concreto, con lo que respecta al ámbito laboral, todo ello se traduce en garantizar la igualdad de trato en el lugar de trabajo, dotando de recursos y protección jurídica a las personas trabajadoras que lo necesiten frente a situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, en lo relativo a solicitudes de empleo, promoción, formación, condiciones de trabajo, retribución, salario y despido.

Cuando este tipo de actos discriminatorios tienen lugar en los centros de trabajo, resulta crucial disponer de acciones y medidas de prevención, con el objetivo de promover la creación de espacios seguros, inclusivos y saludables para todas las personas que conforman la plantilla. Los comportamientos LGTBfóbicos constituyen un riesgo para la salud de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo, de ahí la importancia de desarrollar el Plan de diversidad, el protocolo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales y las acciones formativas destinadas a la sensibilización en materia LGTBQIA+.

2. COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD LGTBQIA+ Y NORMATIVA DE REFERENCIA

FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA (en adelante, **FISEVI**) asume el compromiso de elaborar su I Plan LGTBQIA+, siguiendo las directrices que marca la legislación en esta materia. Las actuaciones, por tanto, se realizarán con la finalidad de promover y garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 6/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, tal y como se recoge en 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+.

Esta Ley, que supone un importante avance en el camino hacia la igualdad y justicia social, nace con el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQA+ y de sus familias, erradicando cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar. En lo que respecta al ámbito laboral, la norma dispone lo siguiente:

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQA+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQA+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBIQA+ se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Esta reglamentación se ha materializado mediante la aprobación el Real Decreto 1026/2024, 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. Este real decreto, que se articula en torno a tres capítulos, establece:

- Las disposiciones generales de la norma, determinando su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras en la empresa.
- Los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas: el instrumento en el que se insertarán –que será distinto en función tanto de la existencia, o no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito–, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.
- El contenido de las medidas planificadas, destacando su necesario carácter transversal, su estructura, periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

Asimismo, los anexos I y II de la norma recogen las medidas planificadas que, como mínimo, deben contemplarse, así como la estructura y contenido del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQA+.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 7/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWkU1T9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Es decir, se establece la obligatoriedad de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas, entre las que se especifica la elaboración de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas del colectivo. Además, se enlaza la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que estas se pacten mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación de las personas trabajadoras.

Por tanto, la citada Ley 4/2023, junto con lo establecido en los artículos 4.2.c y e y 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, protege específicamente el derecho de las personas trabajadoras –entre ellas las LGTBIQA+– a no sufrir discriminaciones ni violencias.

Además, con la norma se avanza en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, concretamente con el ODS 10 (“Reducción de las desigualdades”) y sus metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas y 10.3 de garantía de la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y reducción de la desigualdad de resultados.

3. CONSIDERACIONES PREVIAS

La elaboración e implementación del Plan LGTBIQA+ tiene como objetivo contribuir a la creación de entornos laborales justos e inclusivos, por lo que se establecen un conjunto de medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación y proteger los derechos de las personas pertenecientes al colectivo en el lugar de trabajo.

A este respecto, es importante indicar que con el desarrollo del plan no se pretende detectar y señalar a las personas LGTBIQA+ dentro de la entidad. Por este motivo y en cumplimiento del respeto al principio de confidencialidad, no se incluyen datos cuantitativos y personales relativos a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales de las personas que conforman la plantilla. En cualquier caso, el despliegue de actuaciones en favor de la igualdad efectiva de los derechos de las personas LGTBIQA+ en el entorno laboral debe incentivarse por ser una cuestión de justicia social, igualdad de derechos, salud y seguridad en el trabajo.

En último lugar, es preciso señalar que para la elaboración del presente plan se ha realizado una evaluación previa sobre la situación de la empresa en materia de diversidad LGTBIQA+, que ha permitido conocer el punto de partida de la organización con respecto a esta materia. De este modo, el conocimiento adquirido a través de este informe y de la normativa vigente en materia LGTBIQA+ ha culminado en la elaboración de este Plan, que aúna las particularidades de la organización con las exigencias legales.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 8/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

4. PARTES SUSCRIPTORAS

El presente Plan ha sido suscrito por la Comisión Negociadora de **FISEVI** constituida el día 7 de enero de 2026 e integrada por las siguientes personas

En **representación de la empresa** por:

Mónica Cortés Olmo, responsable de la Unidad de Gestión de Profesionales.

Carlos García Pérez, responsable Unidad de Gestión de Estudios Clínicos.

En **representación de las personas trabajadoras** por:

Manuel Jesús Morales Torrero (CCOO).

Rocío Luque Marín (SATSE).

Como **personas asesoras** y en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.5 del RD 1026/2024, de 8 de octubre, participan:

Varinia María Fenoy González, coordinadora del Departamento de Igualdad de Talention.

Ana Trujillo Narbona, técnica de Talention.

Leticia Martínez Oteo, Unidad de Gestión de Profesionales.

Las partes negociadoras acordaron que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación de la evaluación y de las medidas que integrarán el Plan LGTBIQA+.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz de la evaluación, 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.
- Impulso de la implantación del Plan LGTBIQA+ en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan LGTBIQA+ implantadas.
- Remisión del Plan LGTBIQA+ que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación, en su caso.
- El impulso de acciones de información y sensibilización a la plantilla.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 9/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, más aún cuando los datos tratados durante la negociación del presente plan son especialmente sensibles.

A este respecto, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en su artículo 9.1 asigna como categoría especial de datos personales a aquellos relativos a la vida sexual u orientación sexual de la persona física.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa. Quienes dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan LGTBIQA+ de **FISEVI** es de aplicación para todas las personas trabajadoras de la función, independientemente de su modalidad de contratación laboral, y que se encuentren localizadas en el ámbito territorial del centro o centros de trabajo ubicado/s en Sevilla.

Este Plan entrará en vigor el 17 de febrero de 2026 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, dándose por finalizado el 16 de febrero de 2030.

Su vigencia se mantendrá durante dicho periodo de tiempo siempre y cuando la normativa que se promulgue con posterioridad no obligue a su revisión y/o a la incorporación de modificaciones tendentes a la ampliación de su contenido. A este respecto, su contenido deberá ser revisado anualmente desde su firma, a efectos de evaluar su impacto y el grado de ejecución del contenido. Asimismo, se deberán tener en cuenta las actualizaciones que a tal respecto incorpore el convenio colectivo de aplicación y que se entenderán incorporadas automáticamente al presente Plan, independientemente de que con

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 10/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

posterioridad se deje constancia por escrito en la correspondiente documentación que se genere como consecuencia de la revisión de las medidas.

6. SOBRE LA ORGANIZACIÓN

6.1. Historia

FISEVI es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es la gestión de la investigación en salud de los hospitales y centros de investigación públicos de la provincia de Sevilla.

Hasta 2009 en la provincia de Sevilla coexistían varias entidades que bajo diferentes formas jurídicas y con ámbito de actuación principalmente hospitalario, prestaban servicios de gestión de I+D+i, a la comunidad investigadora de naturaleza fundamentalmente administrativa. En este sentido, la reorganización de las estructuras de gestión y apoyo de la investigación en el SSPA descrito en el apartado anterior que da lugar a la RFGI y a la constitución de FISEVI, surge de la motivación de ofrecer servicios de gestión de I+D+i de calidad y más profesionalizados, mejorar la eficiencia económica y la equidad en el acceso de la comunidad investigadora.

FISEVI tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica y de obrar, está constituida con carácter permanente y por tiempo indefinido y se rige por sus Estatutos y por las leyes y reglamentos que les sean aplicables y, en particular, la Ley 10/2005, de 31 de Mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Decreto 32/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y cuantas normas o disposiciones complementarias o concordantes fueran aplicables. Está inscrita en el registro de Fundaciones, Sección primera F "Docentes, científicas y desarrollo" con el número SE/621 y reúne los requisitos para estar incluida y ser beneficiaria del régimen de mecenazgo establecido por el artículo 16 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre de Régimen Fiscal de las Entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. Tiene afectado de modo duradero su patrimonio al desarrollo de la docencia, la investigación científica y el desarrollo tecnológico en Ciencias de la Salud.

6.2. Misión y fines de la fundación

La misión que guía la actividad de **FISEVI** es promocionar y realizar Investigaciones biomédicas de calidad en Andalucía, así como promover y desarrollar innovaciones en tecnologías sanitarias, en la docencia y en la gestión de los servicios sanitarios, a través de la optimización de las actividades de gestión y fomento de la investigación en los centros y organismos del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) a los que presta sus servicios.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 11/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

De forma específica, la actividad desarrollada por la fundación consiste en los siguientes aspectos:

- **Apoyo en investigación.** Impulsar de forma proactiva la I + D + i de excelencia en Salud de Andalucía en general, y de la provincia de Sevilla en particular.
- **Igualdad.** Garantizar el acceso equitativo a los profesionales del SSPA de la provincia de Sevilla, a la Cartera de Servicios de Gestión y Apoyo de la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del SSPA.
- **Impacto de resultados.** Incrementar la aplicabilidad de los resultados de la investigación en la industria médica, farmacéutica y biotecnológica, y/o práctica clínica asistencial a través de su gestión de la protección y transferencia de los resultados.
- **Búsqueda de financiación.** Desarrollar una política activa de búsqueda de financiación pública y privada maximizando la capacidad de captación de fondos. El objetivo final es fomentar el aumento de la competitividad científica, así como la sostenibilidad y autofinanciación de FISEVI.
- **Desarrollo de ensayos.** Dinamizar el desarrollo de ensayos clínicos y estudios observacionales en el ámbito de actuación de FISEVI, garantizando el máximo respeto de los postulados éticos e impulsando los mecanismos de control efectivo de los mismos.
- **Formación.** Fomentar la formación de los profesionales, así como el desarrollo, la movilidad y la interconexión del talento y la creatividad tanto en el ámbito nacional como internacional.

6.3. Principales resultados del Informe de Evaluación

La realización del informe de evaluación previo al plan LGTBIQA+ ha permitido conocer el punto de partida de la fundación en esta materia, las actuaciones puestas en marcha hasta el momento y las áreas de mejora sobre las que incidir.

FISEVI dispone de su I Plan de igualdad, por lo que la implementación del I Plan LGTBIQA+ permitirá ampliar las actuaciones tendentes a crear entornos laborales diversos, igualitarios, respetuosos e inclusivos.

La puesta en marcha del presente plan constituye una clara muestra del compromiso adquirido por esta en materia de diversidad LGTBIQA+. En suma, este compromiso se ha recogido por escrito y ha sido firmado por la Dirección, siendo posteriormente difundido a toda la plantilla.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 12/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Acceso al empleo, promoción y clasificación profesional

En cuanto a la selección y promoción profesional del personal, los procesos se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las nuevas incorporaciones se solicitan siguiendo un procedimiento estipulado para las convocatorias, firmado por la Dirección-Gerencia de **FISEVI** y Personas Responsables de la Unidad de Gestión de Profesionales. Además, **FISEVI** dispone de un procedimiento para la selección de personal donde explica el referido procedimiento.

Destaca la impartición de una formación específica dirigida al personal de la Unidad de Gestión de Profesionales sobre igualdad y diversidad LGTBIQA+, con el objetivo de erradicar estereotipos y sesgos inconscientes en el acceso al empleo de las personas LGTBIQA+, lo cual se alinea con las directrices de la normativa vigente en lo que respecta a la formación y sensibilización LGTBIQA+.

En esta línea, se observa que en la redacción de las ofertas de empleo publicadas se utilizan recursos propios del lenguaje inclusivo, siendo recomendable continuar incentivando y generalizando su uso. En todo caso, resulta recomendable incorporar una mención expresa al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales en las convocatorias y ofertas de empleo publicadas.

En cuanto a la clasificación profesional, esta se rige por criterios objetivos y se utilizan recursos propios del lenguaje inclusivo, como los desdoblamientos. En todo caso, puede valorarse para tratar de impulsar -en la medida de lo posible- el uso en la clasificación de lenguaje que no sea inclusivo exclusivamente en términos de género (femenino/masculino) sino que visibilice y respete la diversidad de identidades de género, priorizando la utilización de fórmulas neutras. Este tipo de recursos ya se utiliza en la redacción de las distintas categorías (p.ej., personal de investigación).

Formación y sensibilización

En materia de formación y sensibilización destaca la impartición durante los meses de junio y julio de 2025 al conjunto de la plantilla de una formación en la que se abordaron conceptos claves en la materia, actuaciones a seguir ante situaciones de discriminación contra las personas del colectivo LGTBIQA+, el papel del protocolo de prevención y actuación frente al acoso hacia personas LGTBIQA+, así como buenas prácticas para la inclusión de personas LGTBIQA+ en la empresa. De igual modo, se ha llevado a cabo una formación específica en materia de comunicación inclusiva.

Asimismo, como se indica en el apartado de acceso al empleo, se ha llevado a cabo una formación específica dirigida al personal encargado de selección, que también tuvo lugar durante los meses de julio y septiembre, con el objetivo de sensibilizar al personal encargado de estos procesos y contribuir a la erradicación de sesgos inconscientes.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 13/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

De este modo, se pone de manifiesto la realización de diversas acciones formativas que contribuyen a la sensibilización del personal en materia de diversidad y derechos del colectivo LGTBIQA+.

Comunicación y lenguaje inclusivo

En cuanto a comunicación y lenguaje inclusivo, **FISEVI** ha llevado a cabo diversas acciones en el marco de actuación de su plan de Igualdad que han favorecido la realización de comunicaciones inclusivas desde la organización.

Destaca la impartición de una formación en lenguaje inclusivo, así como la creación y difusión de un manual de lenguaje inclusivo para facilitar el conocimiento y puesta en práctica de recursos para realizar comunicaciones inclusivas. A este respecto, se detecta el uso recurrente de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas realizadas por la organización.

Asimismo, se han llevado a cabo campañas de comunicación en días clave en materia de Igualdad y Diversidad LGTBIQA+, en concreto, con motivo del Día Internacional del Orgullo (28 de junio).

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

En materia de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales **FISEVI** ha llevado a cabo diversas acciones en consonancia con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

La Fundación dispone de un protocolo que abarca situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, de expresión de género y características sexuales. Este protocolo conjunto cumple con el contenido mínimo exigido conforme establece la normativa en materia de diversidad y derechos del colectivo LGTBIQA+. Dicho protocolo y sus correspondientes actualizaciones se han dado a conocer a la plantilla. Asimismo, se ha llevado a cabo una formación en materia de sensibilización y acoso discriminatorio por razón de pertenencia al colectivo LGTBIQA+ a toda la plantilla.

De forma complementaria, se recomienda impulsar una formación específica a la Comisión Instructora en materia de acoso por razón de sexo, acoso sexual, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, con el objetivo de reforzar los conocimientos necesarios en la gestión y comprensión de situaciones de discriminación.

Permisos y beneficios sociales

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 14/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

En cuanto a permisos y beneficios sociales, destaca la existencia de una guía que recoge de forma pormenorizada los permisos, derechos y medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras. En todo caso, se recomienda incorporar en la citada guía una cláusula por la que se indique de forma expresa que se garantizará el acceso en condiciones de igualdad a los permisos, beneficios sociales y derechos, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conformen, quedando prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Régimen disciplinario

En lo que respecta únicamente al régimen disciplinario, **FISEVI** (hasta que se apruebe el I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica FISEVI, FIMABIS, FABIS, FIBICO, FCADIZ y FIBAO) aplica las medidas disciplinarias recogidas en el Convenio Colectivo de hospitalización cuando se producen comportamientos que se consideran inadecuados y que así se determinen mediante la correspondiente investigación realizada.

7. OBJETIVOS

El Plan LGTBIQA+ de **FISEVI** persigue garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas y el respeto por los derechos de las personas LGTBIQA+ sean principios rectores de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y estén presentes en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la organización.

En línea con el compromiso manifestado por la empresa, el presente Plan supondrá una mejora de la estructura interna y las relaciones con la clientela y empresas proveedoras, a través del establecimiento de los siguientes objetivos específicos:

- Identificar, en base al Informe de Evaluación realizado, las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento de dichos principios y poner en marcha las medidas precisas, realizar su seguimiento y adoptar, de ser necesarias, las subsiguientes medidas correctoras.
- Garantizar un seguimiento adecuado de la situación de la diversidad LGTBIQA+ en **FISEVI**.
- Incentivar estrategias y actuaciones que promuevan la visibilidad de las personas del colectivo LGTBIQA+.
- Establecer una política de tolerancia 0 ante situaciones que supongan acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 15/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- Favorecer entornos laborales libres de violencia y respetuosos para todas las personas.
- Sensibilizar a la plantilla sobre los derechos de las personas LGTBIQA+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

8. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

MEDIDA 1		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación	
Descripción de la medida	Incorporar/documentar de forma expresa el compromiso de la entidad con el respeto a la diversidad, la garantía de los derechos de las personas LGTBIQA+ y la no discriminación por razón orientación sexual, identidad de género y/o sexual, expresión de género y características sexuales.	
Objetivos que persigue	Hacer visible el compromiso adquirido por la empresa con el respeto a la diversidad y la protección de los derechos del colectivo, con el fin de promover un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso.	
Caleendario de implantación	Primer semestre.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Compromiso con la diversidad documentado (sí/no). Documento que plasma dicho compromiso y su difusión, especificando los canales de comunicación utilizados para ello (sí/no).	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 16/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 2		Prioridad: Media.
Área de actuación	Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación	
Descripción de la medida	De manera específica, incluir en las ofertas de empleo una referencia expresa al compromiso de la empresa con el respeto a la diversidad y la garantía de los derechos del colectivo.	
Objetivos que persigue	Mostrar el compromiso de la entidad con la igualdad y diversidad LGTBQA+, incluyendo en las ofertas de empleo una cláusula específica sobre ello, como forma de atraer talento diverso alineado con estos valores.	
Calendario de implantación	Toda la vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Inclusión del compromiso (sí/no). Muestra de ofertas de empleo publicadas.	

MEDIDA 3		Prioridad: Media.
Área de actuación	Acceso al empleo	
Descripción de la medida	Revisar y/o modificar en su caso la redacción de las ofertas de empleo con el fin de garantizar que se utiliza lenguaje inclusivo en la descripción de las vacantes publicadas.	
Objetivos que persigue	Promover el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad en las ofertas de empleo, de forma que todas las personas se sientan interpeladas sin distinción.	
Calendario de implantación	Toda la vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Revisión y, en su caso, modificación del lenguaje (sí/no). Indicar, si aplica, ajustes o modificaciones realizados.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 17/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 4		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Acceso al empleo	
Descripción de la medida	Impartir formaciones específicas al personal encargado de selección y promoción sobre diversidad e inclusión del colectivo LGTBQA+, con la finalidad de eliminar posibles sesgos, prejuicios o creencias erróneas en torno a dicho colectivo.	
Objetivos que persigue	Promover la sensibilización en materia de diversidad LGTBQA+ del personal encargado de los procesos de selección, lo que contribuirá a eliminar posibles sesgos y prejuicios inconscientes que puedan interferir en dichos procesos.	
Calendario de implantación	Bienal.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Formación impartida (sí/no). Indicar relación de contenidos impartidos. Número de personas encargadas de los procesos de selección en plantilla que han recibido formación y porcentaje que suponen frente al total.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 18/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 5		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Acceso al empleo	
Descripción de la medida	La empresa facilitará a las personas integrantes de las Comisiones de Selección material formativo específico sobre procesos de selección objetivos y no discriminatorios, con especial atención a la identificación y prevención de sesgos inconscientes relacionados con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Este material tendrá como finalidad sensibilizar y dotar de herramientas prácticas a las Comisiones de Selección para garantizar que las decisiones adoptadas durante los procesos de acceso al empleo se basen exclusivamente en criterios profesionales, competenciales y de idoneidad para el puesto, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.	
Objetivos que persigue	Promover la sensibilización en materia de diversidad LGTBIQA+ de las personas integrantes de las Comisiones de selección, lo que contribuirá a eliminar posibles sesgos y prejuicios inconscientes que puedan interferir en dichos procesos.	
Calendario de implantación	Primer semestre y difusión durante toda la vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Material formativo creado (sí/no). Material formativo difundido (sí/no) y canales de comunicación utilizados. Indicar tipo de material formativo facilitado.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 19/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 6		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Clasificación profesional	
Descripción de la medida	Revisar los criterios de clasificación profesional, promoción y ascensos en la empresa para garantizar que se rigen por principios de igualdad de trato y no discriminación, así como que las personas LGTBIQA+ puedan desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones. Asimismo, revisar el lenguaje empleado en la denominación de las categorías profesionales, priorizando en la medida en que sea posible términos neutros o genéricos en lugar de desdoblamientos.	
Objetivos que persigue	Garantizar que los criterios de clasificación profesional, promoción y ascensos en la empresa se rigen por principios de igualdad de trato y no discriminación, así como que las personas LGTBIQA+ puedan desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones.	
Calendario de implantación	Primer año de vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Revisión y, en su caso, modificación de los criterios de clasificación profesional, promoción y ascensos (sí/no). Indicar, si aplica, ajustes o modificaciones realizados.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 20/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 7		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje	
Descripción de la medida	Impartir cursos de formación sobre los derechos de las personas LGTBIQA+ en el ámbito laboral al conjunto de la plantilla (incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos), incidiendo especialmente en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Entre los aspectos que deberán incluirse en las acciones formativas se encuentran: conocimiento y difusión de las medidas del plan LGTBIQA+, de las definiciones y conceptos recogidos en la ley 4/2023, del protocolo para la detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	
Objetivos que persigue	Garantizar que toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, directivos y personal responsable de recursos humanos, reciba formación sobre los derechos de las personas LGTBIQA+ en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación.	
Calendario de implantación	Anual.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Número de personas en plantilla que han recibido formación y porcentaje que suponen frente al total. Número de mandos intermedios, directivos y personal de RRHH que han recibido formación y porcentaje que suponen frente al total. Indicar relación de contenidos impartidos.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 21/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 8		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje	
Descripción de la medida	Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQA+ en el ámbito laboral.	
Objetivos que persigue	Garantizar la impartición periódica de acciones formativas que contribuyan al conocimiento y sensibilización de las personas trabajadoras sobre los derechos del colectivo LGTBIQA+, promoviendo entornos de trabajo inclusivos, respetuosos y libres de discriminación.	
Calendario de implantación	Anual.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Incorporación de módulos específicos en materia de diversidad LGTBIQA+ (sí/no)	

MEDIDA 9		Prioridad: Media.
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje	
Descripción de la medida	Utilizar lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas (boletines, comunicados, correos electrónicos...) y en las comunicaciones externas (página web, contactos con clientela...).	
Objetivos que persigue	Garantizar que el lenguaje empleado en las comunicaciones internas y externas de la entidad sea respetuoso con la diversidad.	
Calendario de implantación	Toda la vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Comunicación	
Indicadores de seguimiento	Revisión y, en su caso, modificación del lenguaje empleado (sí/no) Evidencias, si aplica, de los ajustes de lenguaje realizados.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 22/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 10		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje	
Descripción de la medida	Realización de una campaña específica de difusión del Plan de Diversidad LGTBQA+, tanto a nivel interno (publicación en la intranet, correo electrónico...) y externo (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	
Objetivos que persigue	Garantizar la puesta en conocimiento de toda la plantilla sobre la ejecución del I Plan de Diversidad LGTBQA+ de la empresa, el cual tiene como fin promover entornos laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad.	
Calendario de implantación	Primer semestre de vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Comunicación	
Indicadores de seguimiento	Difusión realizada (sí/no) Canales de difusión utilizados	

MEDIDA 11		Prioridad: Baja.
Área de actuación	Formación, sensibilización y lenguaje	
Descripción de la medida	Realizar campañas de comunicación que muestren el compromiso de la empresa en materia de igualdad y diversidad LGTBQA+ (Día Internacional del Orgullo LGTB - 28 de junio; Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia - 17 de mayo; Día Internacional de la Visibilidad Trans - 31 de marzo...).	
Objetivos que persigue	Reforzar el compromiso de la empresa con la diversidad e igualdad a través de campañas en días clave que visibilicen al colectivo LGTBQA+	
Calendario de implantación	Toda la vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Comunicación	
Indicadores de seguimiento	Campañas realizadas (sí/no). Enumerar campañas realizadas. Indicar contenidos de las campañas. Canales de comunicación utilizados.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 23/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 12		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	
Descripción de la medida	Difundir periódicamente el protocolo de acoso por razón orientación sexual, identidad de género y/o sexual, expresión de género y características sexuales.	
Objetivos que persigue	Reforzar el conocimiento acerca de los procedimientos internos existentes para actuar frente a situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales, fomentando con ello la prevención y actuación frente a tales situaciones.	
Calendario de implantación	Anual.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Difusión del protocolo (sí/no). Canales de comunicación utilizados.	

MEDIDA 13		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	
Descripción de la medida	Impartir una formación específica a las personas que formen parte de la Comisión Instructora del protocolo de acoso laboral por LGTBIfobia, con la finalidad de sensibilizar y conocer el procedimiento de actuación a seguir.	
Objetivos que persigue	Sensibilizar y dotar a la comisión instructora de un conocimiento profundo sobre el procedimiento a seguir en situaciones de acoso discriminatorio por razón de pertenencia al colectivo LGTBQA+.	
Calendario de implantación	Segundo semestre.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Formación impartida (sí/no). Indicar relación de contenidos impartidos. Modalidad de la formación.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 24/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA 14		Prioridad: Media.
Área de actuación	Permisos y beneficios sociales	
Descripción de la medida	Incorporar a la guía de permisos, derechos y medidas de conciliación de las personas trabajadoras una cláusula mediante la que se haga referencia expresa a que el acceso a los permisos y beneficios sociales se garantizará para todas las personas, sin distinción por razón de orientación sexual, identidad de género y/o sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.	
Objetivos que persigue	Hacer visible el compromiso adquirido con la igualdad y diversidad en lo que respecta a los permisos y beneficios sociales, velando porque estos permisos sean ejercidos sin distinción alguna.	
Calendario de implantación	Primer semestre de vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Inclusión del compromiso con la igualdad y diversidad (sí/no). Revisión y, en su caso, modificación del lenguaje utilizado (sí/no).	

MEDIDA 15		Prioridad: Alta.
Área de actuación	Régimen disciplinario	
Descripción de la medida	Incorporar al régimen disciplinario del convenio colectivo, o bien crear un apartado específico dentro del mismo, infracciones y sanciones relativas a conductas que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.	
Objetivos que persigue	Integrar en el convenio colectivo un marco disciplinario para las conductas que vulneren la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género del personal, con el fin de establecer mecanismos claros de actuación y sanción, conforme a la normativa vigente.	
Calendario de implantación	Primer semestre de vigencia.	
Responsabilidad	Unidad de Gestión de Profesionales.	
Indicadores de seguimiento	Incorporación de régimen disciplinario en el convenio colectivo (sí/no)	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 25/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

9. RECURSOS ASOCIADOS

En cada una de las medidas establecidas en este Plan se identifica el Departamento o la persona responsable destinada a la implantación, seguimiento y evaluación, comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos que resulten necesarios.

El Plan podrá también financiarse con las ayudas y subvenciones que se establezcan por las autoridades y cualesquiera entidades públicas y privadas cumpliendo con los requisitos que a tal efecto se establezcan por la Ley en cada caso.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular un lugar adecuado para la celebración de las reuniones y el material preciso para ellas.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 26/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

10. CRONOGRAMA

Núm. medida	PRIMER SEMESTRE 17 de febrero de 2026 – 16 de agosto de 2026	SEGUNDO SEMESTRE 17 de agosto de 2026 – 16 de febrero de 2027	TERCER SEMESTRE 17 de febrero de 2027 – 16 de agosto de 2027	CUARTO SEMESTRE 17 de agosto de 2027 – 16 de febrero de 2028	QUINTO SEMESTRE 17 de febrero de 2028 – 16 de agosto de 2028	SEXTO SEMESTRE 17 de agosto de 2028 – 16 de febrero de 2029	SÉPTIMO SEMESTRE 17 de febrero de 2029 – 16 de agosto de 2029	OCTAVO SEMESTRE 17 de agosto de 2029 – 16 de febrero de 2030
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación constituye un elemento clave durante todo el periodo de implantación, pues permite conocer el grado de desarrollo de las medidas planificadas en el presente Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación. Este proceso se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan LGTBIQA+ de **FISEVI**.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 27/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

11.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta de manera paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, siendo sus miembros las siguientes personas:

En **representación de la empresa** por:

Mónica Cortés Olmo, responsable de la Unidad de Gestión de Profesionales.

Carlos García Pérez, responsable Unidad de Gestión de Estudios Clínicos.

En **representación de las personas trabajadoras** por:

Manuel Jesús Morales Torrero (CCOO).

Rocío Luque Marín (SATSE).

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, podrá nombrar a una persona que la sustituya.

La duración del mandato de quienes componen la Comisión será similar a la vigencia del Plan (cuatro años) y hasta que se negocie el siguiente. Asimismo, se contempla la posible renuncia y sustitución de las personas integrantes tanto de la parte empresarial como de la parte social a lo largo del periodo de validez del Plan.

11.2. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación es el órgano encargado de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las acciones, promoviendo su revisión cuando así se requiera. Entre sus funciones se encuentran las que se detallan a continuación:

- Evaluar de manera periódica la gestión del Plan LGTBIQA+, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Acordar, en caso de ser necesarias, el número de reuniones extraordinarias que se consideren adecuadas siempre y cuando las circunstancias así lo indiquen.
- Proponer y, en su caso, aprobar cuantas modificaciones se estimen sobre el presente régimen de funcionamiento.
- Atender y resolver aquellas cuestiones formuladas por la plantilla de la empresa que tengan relación con la materia objeto del presente Plan.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación De este Plan.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 28/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- Previa justificación, incluir o modificar las medidas en función de nuevas necesidades detectadas.
- Realizar el seguimiento anual y las evaluaciones intermedia y final del contenido de las medidas acordadas.
- Garantizar el cumplimiento del calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como terceras partes asesoras, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional en los asuntos tratados en las reuniones y en la documentación y datos presentados por cualquiera de las partes.
- Ante la imposibilidad de acudir personalmente a las reuniones fijadas, delegar el voto en otra persona para dar continuidad a las tareas previstas.

En todo caso, la Comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de diversidad LGTBIQA+ en el ámbito laboral, quienes podrán intervenir en las reuniones con voz, pero sin voto.

11.3. Procedimiento de seguimiento y evaluación

En cuanto proceso de seguimiento y evaluación de las medidas, el artículo 9.2 del RD 1026/2024 establece lo siguiente:

2. Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, así como los supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo.

Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos de negociación deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los objetivos del procedimiento de seguimiento y evaluación son los siguientes:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la implantación y ejecución de las medidas y si estas se ajustan a los objetivos que se plantearon inicialmente.
- Comprobar si se cumple la calendarización.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

A continuación, se expone el cronograma del sistema de seguimiento:

Actuación	Calendarización	Herramientas
-----------	-----------------	--------------

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 29/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Seguimiento	Anual	Informe anual
Evaluación final	Último semestre de vigencia	Informe de evaluación final

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste. En concreto, mantendrá su aplicación siempre que no se produzcan alteraciones sustanciales en las circunstancias en las que este ha sido objeto de negociación. Teniendo en cuenta que el Plan LGTBIQA+ es un documento flexible con un fin –la consecución de la igualdad real y efectiva para todas las personas–, y que consta de medidas, responsables, indicadores y temporalidad, todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en caso de, entre otras:

- Aprobación del I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica FISEVI, FIMABIS, FABIS, FIBICO, FCADIZ y FIBAO e introducción de aspectos que no hayan sido contemplados en el presente Plan. Estos aspectos se entenderán incorporados automáticamente a este Plan, independientemente de que con posterioridad se deje constancia por escrito en el correspondiente Informe.
- Detección de errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- Inadecuación de los indicadores para la correcta medición de la medida en cuestión.
- Eliminación del puesto designado para la implantación, seguimiento y evaluación de una medida y necesidad de buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Insuficiencia del periodo establecido para su ejecución.

Ante la necesidad de realizar cualquiera de estas modificaciones, se convocará una reunión de debate, para la que se seguirá el procedimiento de votaciones establecido para la Comisión Negociadora de dicho Plan o, en caso de haberse aprobado, el contemplado en el reglamento de la Comisión de Seguimiento. En caso de realizar los cambios solicitados y estos sean sustanciales, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla.

Todas las discrepancias surgidas a raíz del seguimiento o la evaluación quedarán reflejadas en el acta de la reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejorarlos.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 30/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Sin perjuicio de los plazos de seguimiento y evaluación que se contemplan de manera específica en el apartado anterior, y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el Plan deberá ser objeto de revisión cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando así deba hacerse como consecuencia de los resultados de los informes de seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el Informe de Evaluación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o determine la falta de adecuación del Plan LGTBIQA+ a los requisitos legales o reglamentarios.

Resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan LGTBIQA+

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

13. GLOSARIO DE TÉRMINOS¹

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 e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no

¹ Las definiciones contenidas en el presente apartado han sido extraídas del artículo 3 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 LGTBI.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 31/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA00J0VBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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.

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.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

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.

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.

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.

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.

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

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 32/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRW4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

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.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBQA+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBQA+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBQA+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

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.

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.

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.

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.

14. REFERENCIAS CONSULTADAS

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental y Grupo de trabajo de la RED LGTBQA++ de CCOO. (2023). *La LGTBQA+fobia desde la prevención de*

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 33/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNA0010VRWk4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

los riesgos laborales. En Confederación Sindical de CCOO (eds.) <https://www.ccoo-servicios.es/hosteleria/saludlaboral/html/58243.html>

Abad, T. y Gutiérrez, M. (2023). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBIQA+ en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones. Segunda edición.* UGT, Área Confederal LGTBIQA+. [Resumen 2023 ejecutivo estudio situación personas LGTBIQA+ en el empleo_compressed.pdf](https://www.ugt.es/Resumen_2023_ejecutivo_estudio_situación_personas_LGTBIQA+_en_el_empleo_compressed.pdf) (ugt.es)

15. LEGISLACIÓN CONSULTADA

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 294, de 6 de diciembre de 2018. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, de 13 de julio de 2022. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. *Boletín Oficial del Estado*, 215, de 7 de septiembre de 2022. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-14630-consolidado.pdf>.

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 51, de 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>.

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+. *Boletín Oficial del Estado*, 51, de 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5366-consolidado.pdf>.

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 LGTBIQA+ en las empresas. *Boletín Oficial del Estado*, 244, de 9 de octubre de 2024. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>.

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). *DOUE*, 119, de 4 de mayo de 2016. <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 34/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

I PLAN LGTBI 2026-2030

©TALENTION CONSULTORIA Y TECNOLOGIA EN RECURSOS HUMANOS SL, 2026.

Este documento ha sido realizado por Talention y está licenciado para uso exclusivo de esta empresa. Queda prohibida su reproducción, distribución o modificación sin el consentimiento expreso de Talention.

Este Plan ha sido personalizado para responder a las necesidades específicas de la organización en relación con la inclusión y diversidad LGTBIQA+ dentro de su entorno laboral.

✉ Correo
info@talention.es

☎ Teléfono
+34 900926171

🌐 Página web
www.talention.es

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		23/02/2026 18:30:52	PÁGINA 35/35
	MONICA CORTES OLMO		18/02/2026 14:59:16	
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		18/02/2026 13:55:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		18/02/2026 13:18:56	
VERIFICACIÓN	UUM32SARGRNAQQJQVBWK4XWKUT9AK6		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	