

**ACTA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO  
COLECTIVO DE LAS FUNDACIONES PÚBLICAS E INSTITUTOS DE  
INVESTIGACIÓN SANITARIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

**ASISTENTES:**

PARTE EMPRESARIAL:

**FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN "IIS LA FE"** D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Carrión Martínez y Carlota Catalá Gascó.

**FISABIO** D<sup>a</sup> Marisa Caparrós Redondo y D<sup>a</sup> Esther Almenar García.

**INCLIVA** D. Vicente de Juan Martín y D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Teresa Saenz González.

**ISABIAL** D<sup>a</sup> Elena Bertomeu González

**Asesores:**

D<sup>a</sup> Mariola Penades Fons, Consellería de Sanidad

D<sup>a</sup> Mónica Albiol Ortuño (Asesora)

PARTE SOCIAL:

**UGT- SP-PV**

D. Miguel Angel García Martínez (Asesor)

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Pilar Marín Muela (IIS LA FE)

D<sup>a</sup> Raquel Amigo Moreno (IIS LA FE)

D<sup>a</sup> Alicia Alegre Izquierdo (FISABIO)

D. Miguel Herreros Martínez (INCLIVA)

**FSS-CCOO-PV**

D<sup>a</sup> Belén Doménech Pérez (Asesora)

D. Rafael Vázquez Manrique (IIS LA Fe)

D. Felipe Javier Chaves Martínez (INCLIVA)

D<sup>a</sup> Pilar Rentero Garrido (INCLIVA)

**INTERSINDICAL VALENCIANA**

D<sup>a</sup> Nuria Jiménez Hernández (FISABIO)

D<sup>a</sup> Llúcia Martínez Priego (FISABIO)

D. Julio Moya Ramírez (FISABIO)

D. Kevin Andrés Cifuentes Pérez (FISABIO)

D<sup>a</sup> María Lafuente López (ISABIAL)

D<sup>a</sup> Ana Miralles Marco (INCLIVA)

En Valencia, a las 11,00 horas del día 6 de febrero de 2026, reunidas de una parte la representación empresarial, y de otra las representaciones Sociales, los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT- SP-PV), la Federación de Sanidad Y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV) e Intersindical - STAS, da comienzo la reunión en la sede del IIS de la Fe, en formato presencial, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de las Fundaciones Públicas e Institutos de Investigación Sanitaria de la Comunidad Valenciana con el siguiente orden del día:

- 1.- Aprobación Protocolo LGTBI
- 2.- Ruegos y preguntas

Tras el debate **las partes ACUERDAN:**

**PRIMERO.-** Aprobar el texto siguiente correspondiente al Protocolo LGTBI+:

**PROCOLO LGTBI+ DE LAS  
FUNDACIONES PÚBLICAS E  
INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN  
SANITARIA DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA**

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

ÍNDICE

1.EL COLECTIVO LGTBI+ EN LA VIDA LABORAL	4
2.Marco normativo	5
3. OBJETIVO GENERAL	9
4.ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
5.PROTOCOLO LGTBI+: CONTENIDO	9
6. Comunicación y difusión	12
DEFINICIONES	12

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 1. EL COLECTIVO LGTBI+ EN LA VIDA LABORAL

A pesar de que existe un avance en la sociedad respecto de la inclusión de la comunidad LGTBI+ todavía no ha sido alcanzado en todas las empresas ni tampoco se ha llevado a cabo de manera efectiva y completa en todas ellas. Por ello, las empresas deben continuar dando pasos hacia una inclusión real y efectivo en todos los ámbitos que incremente el bienestar laboral de los/as trabajadores/as.

Esto se debe a que una gran parte del colectivo LGTBI+ prefiere ocultar su identidad en sus lugares de trabajo debido a un entorno percibido como inseguro, pues el 75% de las personas del colectivo ha sufrido agresiones verbales en el trabajo, con una falta de apoyo del entorno laboral en el 75% de los casos. Estos datos evidencian un problema que debe abordarse para dejar de sistematizar conductas inapropiadas en los lugares de trabajo. Esto tiene un impacto directo en la búsqueda de empleo. La mayoría de las personas trans eligen ocultar su identidad de género por temor a la discriminación. A estos efectos, hay que destacar que el 75% de las personas LGTBI+ perciben desigualdad en las oportunidades laborales, llegando al 87% en personas trans y no binarias.<sup>1</sup>

En concreto hay un estudio que *analiza la gestión de la diversidad LGBT+* que se está llevando a cabo entre las empresas españolas y ha sido lanzado por BBVA y REDI<sup>2</sup> en colaboración con el Pacto Mundial de la ONU España cuyo objetivo es entender hasta qué punto las empresas incluyen la diversidad LGBT+, el valor que tiene en el contexto laboral y la importancia que tiene para la gestión empresarial y el talento. Las conclusiones alcanzadas son las siguientes:

- Solo el 41% de las empresas presenta un clima laboral donde se hable de manera natural y se normalice completamente la visibilidad de las personas LGTBI+.
- El clima laboral todavía no es inclusivo al 100% y el miedo obliga a las personas LGTBI+ a no exponer su orientación sexual dentro de sus espacios de trabajo, como se observa en el 31% de las empresas.

<sup>1</sup>1. Estudio con el título *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones 2023* desarrollado por el Área Confederal LGTBI de UGT  
[https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situación%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo\\_compressed.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situación%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf)

<sup>2</sup> 2. *Gestión de la diversidad LGTB+ en España: análisis empresarial - Pacto Mundial*  
<https://www.pactomundial.org/biblioteca/gestion-diversidad-lgtbi-espana-analisis-acciones-corporativas-inclusion-lgtbi-empresas/>

- El 59% de los responsables de RRHH y diversidad de aquellas empresas que no trabajan esta diversidad de manera activa no cree que exista desigualdad para las personas LGBT+ en su empresa y el 21% no cree que, ni siquiera, exista discriminación hacia las personas LGBT+ en España.
- La mayor parte de las empresas (93%) ya tienen iniciativas en torno a la celebración del Orgullo LGBT+. Sin embargo, lo que caracteriza a las empresas más avanzadas es la inclusión de las personas LGBT+ con tolerancia cero, sensibilización, alianzas y visualización del compromiso.
- Las perspectivas de futuro son favorables, ya que el 60% de las empresas que no abordan aún programas de diversidad LGBT+ tiene previsto empezar a hacerlo en los próximos 3 años, no sólo por imperativo legal y estratégico, sino por concienciación y coherencia corporativa.

Es manifiesta la imperiosa necesidad de apostar por una inclusión real y efectiva de la comunidad LGTBI+ y trans en su entorno laboral. Por ello mismo se implementa, entre las políticas de igualdad de la institución. No obstante, también es muy común encontrarse con el acrónimo **LGTBI+Q** o **LGTBI+** que comprende además de los colectivos definidos con anterioridad:

**Queer:** o GENDERQUEER: Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad

**+:** Otras personas que no se engloban en ninguno de los términos definidos.

LGTBI+ que, además de cumplir con la nueva legislación vigente, comprende la diversidad LGTBI+, de manera que no solo hagamos crecer a nuestro entorno corporativo en una cultura que comprenda la diversidad sexual, sino que, además, fomente un ambiente inclusivo que incremente el bienestar laboral de toda la empresa, evitando y erradicando cualquier forma de discriminación en todos nuestros centros, poniendo el foco en la comunidad LGTBI+ como colectivo invisibilizado y objeto de desigualdad a través de políticas de tolerancia cero.

## 2. MARCO NORMATIVO

Tanto las instituciones y entidades públicas, como la sociedad en general, han observado desde hace años, una evolución positiva en la legislación que aborda y amplía las dinámicas dirigidas a prevenir situaciones discriminatorias. Estas leyes promueven la sensibilización en el ámbito de la igualdad para el colectivo LGTBI+ y penalizan las conductas violentas. Un ejemplo destacado es la entrada en vigor en

marzo de 2024 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+, que tiene un impacto significativo en el ámbito laboral.

A continuación, destacamos brevemente algunos reglamentos y leyes específicos sobre el colectivo LGTBI+, enfocados en la no discriminación, la conciliación y la igualdad de oportunidades. Estos constituyen un marco normativo que sirve como base para desarrollar planes y acciones que buscan lograr la igualdad efectiva y real en la sociedad.

a) **En el marco internacional**, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclamó la igualdad y no discriminación en su declaración de los Derechos Humanos de 1948, a la cual España se adhirió en 1955:

*Art. 2: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"*

*Art. 23.1 "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"*

*23.2." Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."*

A lo largo del tiempo se ha desarrollado un marco internacional de derechos humanos que incluye declaraciones, tratados, organismos y mecanismos relacionados con los derechos humanos. Aunque la no discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad de género o las características sexuales no se menciona explícitamente en ningún tratado internacional sobre derechos humanos, esto no es necesario en absoluto para que quede claro que la discriminación está prohibida. Los Estados están obligados a proteger a las personas LGTBI de la discriminación, y a responder con medidas concretas si esto sucede.

En septiembre de 2015, 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas adoptaron por unanimidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como el marco global para los esfuerzos por acabar con la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia y enfrentar el cambio climático hasta el año 2030. En el marco de la igualdad y no discriminación en el entorno laboral, son imprescindibles los ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO y 8 TRABAJO DECENTE. El compromiso de que nadie debe ser dejado atrás es central en esta agenda. Por ello, el 10 de diciembre de este mismo año, el

PNUD anunció su compromiso de liderar el desarrollo de un Índice de Inclusión LGBTI que pueda servir de base para estrategias de desarrollo basadas en la evidencia para avanzar en la inclusión de las personas LGBTI. Las cinco dimensiones prioritarias que han sido identificadas para la medición en el Índice de Inclusión LGBTI son: participación política y cívica, bienestar económico, seguridad personal y violencia, salud y educación.



b) **En el marco estatal**, resultan destacable los siguientes textos normativos:

- **La Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.** El apartado 1 del **artículo 14** dispone: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Además, el **artículo 9.2** indica: *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.
- **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social:** Esta ley modifica el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Capítulo III, relativo a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, garantizando el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** A través de la disposición adicional décimo primera, relativa a las modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la disposición decimocuarta, relativa a las modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, la ley establece la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiendo cualquier forma de

discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. **LEY 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas**, en su exposición de motivos indica que la transexualidad es una realidad social que requiere una respuesta del legislador, para que la inicial asignación registral del sexo y del nombre propio puedan ser modificadas, con la finalidad de garantizar el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad de las personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo con el que inicialmente fueron inscritas.

- **Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.** Esta ley reconoce y protege los derechos de las personas LGTBI+ en diversos ámbitos, incluido el laboral. En concreto en el capítulo III relativo al mercado de trabajo, la norma aborda el derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGBTI (art. 20), y establece medidas y actuaciones para la prevención y el combate contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (art. 21).
- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación,** en referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La ley cita como motivos de especial atención social o protección el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohíbe la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.
- **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+,** para la defensa de la igualdad y diversidad en el empleo, siendo esta de hecho la más avanzada y dirigida específicamente a la protección y ampliación de posibilidades del colectivo LGTBI+ en distintos ámbitos de la vida pública
- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre,** por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

c) **En el marco autonómico,** en consonancia con lo establecido en la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su Título II (de los derechos y deberes de las valencianas y valencianos), en su artículo 11 señala

que "la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral."

También son destacables en el ámbito autonómico los siguientes textos normativos:

- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género;
- Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI+, que tiene por objeto: reconocer el derecho de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales a la igualdad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar. (art.1) Y que establece una serie principios y medidas destinadas a garantizar en toda su plenitud la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

Asimismo, nuestro Convenio colectivo de las fundaciones públicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana publicado el 28/08/2024, recoge en su artículo 45, la proclamación de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ que se exigen por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, para hacer posible el objetivo de inclusión y no discriminación.

### 3. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este Protocolo de diversidad LGTBI+ es **garantizar los derechos y la igualdad de oportunidades** para las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+ en el entorno laboral. Esto incluye eliminar cualquier forma de discriminación, promover la inclusión y visibilidad del colectivo, y fomentar un ambiente de respeto y aceptación, alcanzando un entorno más diverso e inclusivo.

Para su consecución, el presente Protocolo pretende:

1. Implementar políticas inclusivas y protocolos de actuación bajo la premisa de Tolerancia Cero contra la discriminación y el acoso por orientación sexual o identidad de género.
2. Erradicar la discriminación y crear un entorno laboral libre y respetuoso para las personas del colectivo LGTBI+.

3. Concienciar y sensibilizar al personal sobre los derechos y la igualdad de oportunidades para las personas del colectivo LGTBI+.
4. Promover estrategias y acciones que aumenten la visibilidad de las personas del colectivo LGTBI+.

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será de aplicación directa a todas las personas que presten servicios en las fundaciones e institutos de investigación sanitaria del Sector Público Instrumental. *Con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa. Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientela, proveedores/as o servicios externos, estudiantado en prácticas o voluntariado. Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y proveedoras, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo. En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico. Asimismo, este protocolo debe prestar protección en cualquier entorno relacionado con el trabajo: centro de trabajo, espacios comunes, trayectos o teletrabajo"*

#### 5. PROTOCOLO LGTBI+: CONTENIDO

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, recoge la igualdad y no discriminación LGTBI+ en las empresas, establece que: "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 LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+. 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".

Posteriormente, se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre en desarrollo de este artículo. En cuanto a los contenidos que debe abarcar el protocolo LGTBI+ para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por orientación

sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales establece en su **Anexo II** su estructura y contenido.

El **artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024 último párrafo** establece que la obligación de crear el nuevo Protocolo puede entenderse cumplida cuando la fundación cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+ o bien se amplie específicamente para incluirlas.

En nuestro caso, este Protocolo será el **Anexo II del Convenio Colectivo** en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024 del 8 de octubre. y estará a disposición de todo el personal trabajador en la página web y en la Intranet de cada Fundación/Instituto.

Asimismo, el Protocolo debe atender a lo dispuesto en el artículo 45 del Convenio Colectivo De Las Fundaciones Públicas e Institutos de Investigación Sanitaria de la Comunitat Valenciana, cuyas medidas son:

- *Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyas personas integrantes desempeñan una profesión concreta.*
- *Promover en el ámbito de la formación profesional el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI+.*
- *Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI+ por parte de los agentes sociales.*
- *Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI+ en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.*
- *Impulsar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI+, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.*

- *Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.*
- *Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.*
- *Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.*

### 5.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

### 5.2 PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS

- A.** Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso en el protocolo.
- B.** Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.
- C.** Confidencialidad: obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- D.** Protección suficiente de la víctima (entendida como tal una vez finalizada la investigación), ante posibles represalias o contra personas que participen o ayuden en una investigación sobre acoso.
- E.** Restitución a las condiciones previas al acoso de la víctima (entendida como tal una vez finalizada la investigación).

### 5.3 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se regulará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución en cada Fundación, concretando en su plan o procedimiento las medidas.

## 6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece que se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario regulado en los convenios colectivos, las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En este sentido, la propuesta de texto a convenio es la siguiente:

### 6.1 Tipificación

Las conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar serán todas aquellas que:

- Atenten contra la dignidad de las personas LGTBI+ y de la diversidad familiar.
- Creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.
- Degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBI+ o de la diversidad familiar.
- Perjudiquen su ascenso o promoción profesional por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
- Afecten negativamente a la percepción social de la persona LGTBI+ o de la diversidad familiar agredida.
- Contengan manifestaciones, expresiones o agresiones basadas en prejuicios y estereotipos contra las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.
- Rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado o sentido por las personas LGTBI+, o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso conforme a su género.
- Denigren, ridiculicen, humillen u ofendan por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar o por defensa de las mismas.
- Se produzcan desde una posición jerárquica superior en abuso de la misma.
- Se produzcan bajo coacción o amenaza de revelar datos privados o personales sobre la identidad sexual o de género de las personas LGTBI+.

- Se produzcan en condiciones de omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos ante las mismas.
- Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.

Se produzcan por plataformas de mensajería instantánea y redes sociales, propias o externas a la empresa.

## 6.2 Infracciones

Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán **infracciones muy graves**, con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes.

**Sanciones:** De acuerdo con lo dispuesto en el régimen disciplinario del convenio (art. 87.3) sin perjuicio de la posible restitución pública de la imagen y la dignidad de la víctima en el caso de que proceda.

## 6. COMISIÓN DE ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN Y AL ACOSO POR MOTIVOS LGTBIQ+ Y LA DIVERSIDAD FAMILIAR.

Cada una de las **Fundaciones e Institutos de Investigación Sanitaria** de la Comunitat Valenciana tendrá su propia **Comisión de prevención de acoso**, que **incluya el acoso LGTBI**, de carácter **paritario** encargada de aplicar y supervisar este protocolo en su ámbito correspondiente de acuerdo con el procedimiento establecido por la referida comisión.

### La Comisión tendrá entre sus funciones principales

- **Recibir y tramitar denuncias o comunicaciones** de posibles casos de acoso o discriminación.
- **Garantizar la confidencialidad** de toda la información y proteger la intimidad de las personas implicadas.
- **Informar a las partes** sobre el procedimiento, derechos y medidas de protección.
- **Realizar entrevistas e investigaciones** de los hechos y emitir un **informe con conclusiones y propuestas de actuación o sanción**.
- **Supervisar la aplicación de medidas correctoras** y realizar un **seguimiento anual** del protocolo.

- **Revisar y proponer mejoras** para asegurar la eficacia y actualización del mismo.

### Incompatibilidades

No podrán participar en la Comisión personas con relación de parentesco, amistad, enemistad o dependencia jerárquica directa con las partes implicadas. En estos casos, serán sustituidas por las personas suplentes designadas.

## 7. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

El Protocolo se difundirá internamente de la forma más amplia posible a través de los mecanismos de comunicación interna.

### DEFINICIONES

Es necesario para comprender y limitar las concretas actuaciones que pueden ser discriminatorias, conocer las nomenclaturas o términos que son de uso común en materia de diversidad afectivo sexual y LGTBI+. Acogiéndonos a las definiciones facilitadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad<sup>3</sup>, destacamos:

**LGTBI+:** Las siglas empleadas, reúnen a:

**L- Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres

**G- Gay:** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.

**T- Transgénero o Transexual:** persona cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado a transexuales. Se debe utilizar el término que la persona utiliza para describirse a sí mismo o misma (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.

<sup>3</sup> Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual Plan Nacional sobre el Sida, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; 2018:  
<<https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/glosarioDiversidad110418.pdf>>

**B- Bisexual:** Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de los dos sexos.

**I - Intersexual:** Posesión de características físicas de ambos sexos. Personas que nacen con genitales externos que presentan una forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar "mujer/hombre"; también conocidas vulgarmente como hermafroditas.

**+: Otras personas que no se engloban en ninguno de los términos definidos.**

No obstante, también es muy común encontrarse con el acrónimo **LGTBI+Q** que comprende además de los colectivos definidos con anterioridad:

**Queer:** o **GENDERQUEER:** Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad

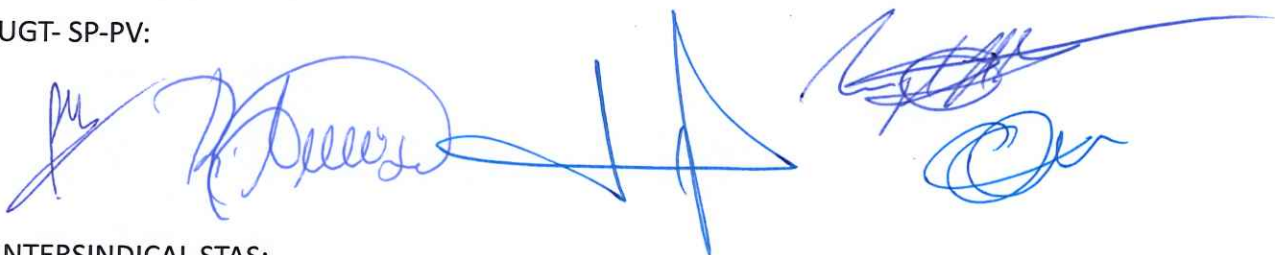
**SEGUNDO.-** La Comisión Negociadora AUTORIZA a Da. María Belén Domenech Pérez provista de D.N.I. 20.429.003N, para que el registro, depósito y posterior publicación de la presente acta en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

Sin más asuntos que tratar, se firma la presente en prueba de conformidad.

PARTE EMPRESARIAL:



UGT- SP-PV:



INTERSINDICAL STAS:



FSS-CCOO-PV:



