

Políticas para la igualdad real de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI en los centros de trabajo de UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE COMILLAS

DECLARACION DE PRINCIPIOS

Igualdad de trato y no discriminación

Universidad Pontificia Comillas asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal. En consecuencia manifiesta estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras de Universidad Pontificia Comillas tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente con independencia de la identidad de género y orientación sexual.

A estos efectos, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se vienen a establecer una batería de medidas en diversos ámbitos para contribuir a la implementación de estos principios.

POLITICAS LGTBI PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS

CONTRATACION Y PROMOCION

Las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

No se realizarán ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

En los procedimientos de ascenso o promoción profesionales, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

Los criterios para el ascenso o promoción profesional deberán ser objetivos y neutros evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo-genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua.

FORMACION

Se integrará en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial referencia a la igualdad de trato y las oportunidades y la no discriminación y la sensibilización contra la LGTBIfobia.

En el manual de bienvenida para las nuevas incorporaciones se incluirá un apartado de sensibilización contra la LGTBIfobia.

Se cultivará en el seno de la organización el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad, para ello todas las personas trabajadoras, incluida la dirección, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, con independencia de que no se haya producido el cambio registral y siempre que la persona lo haya solicitado expresamente por escrito, a excepción de la documentación y trámites oficiales.

PERMISOS

A los efectos del disfrute de los permisos previstos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Convenio Colectivo de aplicación, éste se producirá en condiciones de igualdad respecto al resto de personas trabajadoras, con especial referencia a aquellos permisos relacionados al vínculo matrimonial o pareja de hecho que se considerarán en igualdad de condiciones con independencia de la identidad de género y orientación sexual de las personas trabajadoras, y con el único requisito de que constituyan una pareja de hecho o matrimonio debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Las políticas en materia de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI integran la norma interna de la Universidad Pontificia Comillas por lo que su incumplimiento podrá derivar en el régimen disciplinario aplicable previsto en el ET y en el convenio colectivo de aplicación en los términos previstos para estos supuestos de incumplimiento de normativas de régimen interno.

AGENTE DE IGUALDAD

La persona que ocupe la figura del Agente de Igualdad previsto en el marco del Plan de Igualdad de la entidad, será responsable, junto con la dirección de la empresa, en velar por el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación, así como de prevención del acoso en relación al colectivo de personas LGTBI que

conformen la plantilla de sus centros de trabajo en los mismos términos que tiene encomendadas sus funciones en relación a la igualdad de hombres y mujeres en el marco del Plan de Igualdad vigente. Para ello será quien tutele al igual que en el marco del Plan de igualdad, un correo electrónico propio para la gestión de cuantas reclamaciones se pueda producir en torno al respecto de la igualdad de trato del Colectivo LGTBI en el seno de la Universidad en referencia al personal de plantilla. No obstante, queda excluido de esta dirección de mail la gestión de las denuncias por acoso del Colectivo LGTBI que seguirán el curso previsto en el protocolo de acoso correspondiente.

EVALUACION ANUAL

La comisión de igualdad se reunirá anualmente desde la firma de la presente política de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI a los efectos de revisar el cumplimiento de los compromisos adquiridos, así como en su caso tomar las medidas que se consideren oportunas para mejorar dichas políticas.

Y sin más asuntos que tratar se procede a la lectura del acta y a su aprobación, mediante la firma de los presentes y se levanta la sesión previa determinación de la fecha y hora de la siguiente reunión en la que se abordará la aprobación del protocolo de acoso del colectivo LGTBI.

En Madrid a 24 de junio de 2025