

PLAN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL DEL CENTRO UNIVERSITARIO CARDENAL CISNEROS

Contenido del documento

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación. 3

Medidas de acceso al empleo..... 4

Clasificación y promoción profesional 4

Formación, sensibilización y lenguaje 5

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos 5

Permisos y beneficios sociales 5

Régimen disciplinario 6

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ 6

Declaración de principios

El Centro Universitario Cardenal Cisneros manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

Como Centro Universitario, nuestro modelo pedagógico reconoce que favorecemos un clima de convivencia basado en la tolerancia y el respeto a la diversidad, potenciando actividades, espacios y recursos que generan emociones positivas y bienestar, y que promueven la convivencia y el encuentro, la integración cultural y el plurilingüismo. Ponemos en marcha proyectos de concienciación y de implicación social y medioambiental, que permiten cambios reales y una concreción ética personal y profesional, dando respuestas, sobre todo, a las situaciones de quienes más lo necesitan. El CUCC cuida especialmente a la persona en todas sus dimensiones, ofreciendo una formación integral desde una relación cercana. Asimismo, parte del respeto hacia la diversidad y fomenta la igualdad y el desarrollo de las potencialidades individuales.

El Código ético del Centro Universitario recoge en su artículo 2 que todos los miembros de la comunidad que conforma el Centro Universitario Cardenal Cisneros respetarán la dignidad humana y sus derechos fundamentales. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código ejercerán sus funciones respetando el principio universalmente aceptado de igualdad entre seres humanos, evitando toda discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social. En particular, se respetará el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Reafirmando el compromiso el artículo 10 del código ético establece que la conducta del personal al servicio del Centro Universitario Cardenal se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra circunstancia personal o social.

El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

Asimismo, el Centro Universitario Cardenal Cisneros asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su

cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Centro Universitario Cardenal Cisneros. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta.

El presente Plan LGTBIQ+ tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación.

Sin perjuicio de lo anterior, cada uno de los objetivos podrá ser alcanzado en diferentes momentos, por lo que la entrada en vigor de las distintas medidas, y la duración de estas podrá variar en función de su consecución.

En Alcalá de Henares a 15 de junio de 2025

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Ley 4/2023 de 28 de Febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

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 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.

La normativa de aplicación establece que los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

La mesa negociadora del convenio de aplicación para el centro no recoge medidas de igualdad genéricas, y realiza en su artículo 63 un extracto de la normativa de igualdad entre hombres y mujeres. En el caso de la adaptación de la normativa LGTBIQ+ se verá recogida en la siguiente revisión del convenio que se establece para el año 2028.

DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Según la Ley 4/2023 de 28 de Febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

Medidas de acceso al empleo

Desde el Centro Universitario se establecen criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Difusión del documento firmado de Compromiso por la Igualdad y no discriminación por parte de la empresa

Se observa interesante la formación específica para la erradicación de estereotipos y sesgos para aquellas personas que participen en la selección de personal y se establece el compromiso de igualdad de trato e igualdad de oportunidades para todas las personas solicitantes de empleo independientemente de cualquier criterio.

Clasificación y promoción profesional

El Centro Universitario Cardenal Cisneros dispone de criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos relativos al convenio colectivo de aplicación, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose

en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formación, sensibilización y lenguaje

El CUCC integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla de PDI y PTGAS, especialmente aquellas con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos contra las personas LGTBIQ+, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Se Habilitará un canal informativo en el que de forma anónima puedan expresarse mejoras, denuncias u otro tipo de comentarios.

Permisos y beneficios sociales

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario

Se integrarán, en la siguiente revisión del convenio colectivo, 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.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+

a) Definición y Ámbito de aplicación:

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral.

También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

El protocolo de prevención y actuación por situación de acoso a las personas LGTBIQ+ tiene por objeto definir unas pautas que nos permitan identificar y solventar dicha situación, procurando en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan y colaboran en el Centro Universitario Cardenal Cisneros independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo del Centro Universitario Cardenal Cisneros.

De igual manera, este protocolo se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal en puesta a disposición por trabajadores subcontratados, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El protocolo tiene una vigencia indefinida, sin que esto sea óbice a las revisiones periódicas o mejoras que se consideren

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

b) Procedimiento de actuación:

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

1.Procedimiento preliminar

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante el canal ético del Centro Universitario Cardenal Cisneros, accesible en:
<https://www.cardenalcisneros.es/canal-etico/>

Recibida la queja o denuncia, el comité ético entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión de atención. En ese plazo, el comité ético dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

- El acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, ó;
- Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

2.Procedimiento expediente informativo

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afecta formule la denuncia a través de un escrito dirigido al Canal Ético. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
 - Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.