



# PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

---

## VALIDACIÓN

Redactado por:	Aprobado por:
Fecha:	Fecha:

## DIFUSIÓN

Empresa	Destinatarios
Para información	Carrocerías Ferqui, S.L. Todos

## 1. COMPROMISO DE CARROCERÍAS FERQUI, S.L.

- 1.- Desde la entidad se cuenta con un fuerte compromiso contra cualquier tipo de discriminación hacia sus componentes (o cualquier persona) por razón de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de su género. Con la propuesta de este Protocolo, nuestra pretensión es seguir avanzando en igualdad y consolidación de derechos de las personas LGTBI+ en el seno de la Empresa.
  
- 2.- Así, el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Y de forma más reciente contamos con 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+ cuyo art. 14 y 15 establece medidas para la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral de las personas LGTBI+, entre las que se encuentran la realización de un protocolo de acoso.
  
- 3.- Dado que CARROCERÍAS FERQUI S.L. también cuenta con Protocolo de Acoso Laboral y Protocolo contra el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, el presente estará relacionado y se complementará con estos para evitar duplicidades innecesarias.

## 2. DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.- Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

5.- Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de superior/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia superior/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

6.- El ámbito de aplicación del presente Protocolo será el mismo que el dispuesto y reseñado en el Protocolo frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo de CARROCERÍAS FERQUI, S.L. De acuerdo con este Protocolo utilizaremos el término transgénero, de acuerdo con los significados social y científicamente aceptados<sup>1</sup> para referirnos a:

- Personas que tienen una identidad o expresión de género que difiere de su sexo biológico.

---

<sup>1</sup> Altilio, Terry; Otis-Green, Shirley (2011). Oxford Textbook of Palliative Social Work. Oxford University Press. p. 380. ISBN 978-0199838271. Archivado desde el original el 1 de diciembre de 2016. «'Transgender' is an umbrella term for people whose gender identity and/or gender expression differs from the sex they were assigned at birth (Gay and Lesbian Alliance Against Defamation [GLAAD], 2007).

- Como término general o paraguas para, además de incluir a las personas cuya identidad de género es la opuesta a su sexo asignado (hombres y mujeres trans), incluir a las personas no binarias.
- Otras definiciones de transgénero también incluyen a las personas que pertenecen a lo conocido como un tercer género.

### **3. TUTELA FRENTE AL ACOSO Y DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA FRENTE A UNA DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.**

7.- Todas las previsiones y elementos vertebradores de la política preventiva frente al acoso sexual y/o por razón de sexo con el que cuenta CARROCERÍAS FERQUI S.L. también aplicarán en el presente Protocolo.

8.- En cuanto a las denuncias, quejas y al procedimiento instructor y sancionador por incumplimientos de este Protocolo será el consignado en el Protocolo contra el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo con el que cuenta CARROCERÍAS FERQUI S.L.

9.- Al margen de los incumplimientos del resto de protocolos y procedimientos de calidad de CARROCERÍAS FERQUI S.L., con este Protocolo también se perseguirán desde la entidad las siguientes conductas:

- Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.
- Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

- La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.
- Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

10.- Igualmente, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Las personas transgénero serán tratadas según su nombre elegido e identidad de género.
- Se proceda al cambio de la documentación interna de la Empresa (nombre y sexo) de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal), si así lo solicita la persona transgénero.
- La persona transgénero sea la única que debe decidir a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en el que quiere comenzar a ser tratada conforme a su identidad de género.
- Se proporcione a la persona transgénero el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo con la identidad de género.
- Se le aprueben los permisos necesarios para que la persona transgénero pueda acudir a las consultas médicas que necesite y/o tener acceso a periodos de Incapacidad Temporal.
- Que sus ausencias del puesto de trabajo por motivos médicos sean excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.
- Implementar en la Empresa baños y vestuarios unisex, con cubículos que garanticen la privacidad de las personas que lo usen o bien se permita a las personas transgénero la elección del baño de acuerdo con su identidad de género.



11.- Los documentos y expedientes originados mediante el presente protocolo serán custodiados por el órgano de cumplimiento, por los plazos que el Protocolo de Conservación de la Documentación de CARROCERÍAS FERQUI, S.L. establece.