

**CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA
VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS DEL
COLECTIVO LGTBI**

turris

turris

ÍNDICE

1. Compromiso para la prevención del acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género.
2. Definiciones de las conductas prohibidas en el ámbito laboral.
3. Prevención del acoso.
4. Procedimiento interno de actuación, en caso de denuncia por acoso.
5. Medidas a adoptar.
6. Garantías y acompañamiento durante el proceso de transición.



turrís

1.- Compromiso para la prevención del acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género

Propósito que persigue la Dirección de TURRIS.

Desde TURRIS PANEM S.L (de ahora en adelante "TURRIS") queremos mostrar nuestro férreo compromiso con la consecución de una igualdad efectiva y real de todas las personas, sin importar el género, identidad y/o expresión de género. A pesar de ser innegables los avances sociales y legislativos en materia de derechos de las personas LGTBI, la LGTBIfobia sigue siendo un motivo de discriminación latente en la sociedad, así como en el mundo empresarial.

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso de esta índole en TURRIS (en adelante, Código de Prevención del Acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género) es, precisamente, prevenir este fenómeno y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todas las personas trabajadoras.

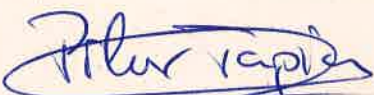
Un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de las empresas. Por ello, TURRIS debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de toda persona trabajadora y se facilite el desarrollo de cada una de ellas.

Dentro de la normativa laboral vigente, se establece como un derecho básico el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de la persona, comprendiéndose la protección frente al acoso, incluido el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género. Así mismo, se establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, y arbitrar protocolos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

A efectos de lograr tal fin, se ha elaborado el presente documento marco: Procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, respondiendo a los siguientes objetivos:

1. Prevenir situaciones de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género mediante:

- Acciones de formación y sensibilización de la plantilla.



turrís

- Acciones de difusión, información y comunicación del protocolo a toda la plantilla.
 - Promover un entorno de respeto en el espacio laboral, concienciando acerca de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad de la organización.
2. Evitar riesgos psicosociales en las personas trabajadoras derivados de comportamientos de acoso.
 3. Garantizar el carácter confidencial, investigación y resolución de las reclamaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y discriminación.

Asimismo, este protocolo se encuentra ligado y relacionado con los protocolos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencias sexuales y con el protocolo frente al acoso y discriminación sexual, pues se pueden dar supuestos de doble acoso. Por ende, dichos protocolos se complementan con el fin de erradicar toda conducta constitutiva de acoso en cualesquiera de sus vertientes.

Publicidad del Código

La Dirección de TURRIS pondrá en conocimiento de todas las personas trabajadoras este Código de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo, a través de una difusión eficaz y generalizada.

2.- Definiciones de las conductas prohibidas en el ámbito laboral.

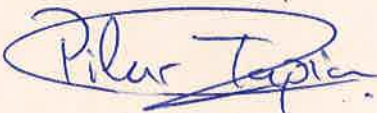
El acoso, violencia o discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género tiene una incidencia significativa a nivel laboral, la cual puede acontecer de forma directa, indirecta y múltiple, así como por medio de comportamientos verbales, no verbales y/o físicos.

A los efectos del actual Código, se entiende por:

- **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 atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física,



turris

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 gays, 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.

En atención a lo anteriormente expuesto, quedan plenamente prohibidas en TURRIS las siguientes conductas:

- 1. Discriminación laboral directa**

La discriminación laboral directa acontece cuando la persona trabajadora recibe, de forma clara y visible, un trato laboral desfavorable o perjudicial respecto a otro/a compañero/a en la misma o similar situación, debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

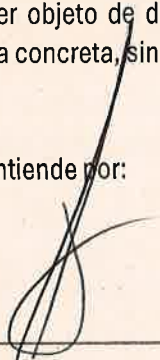
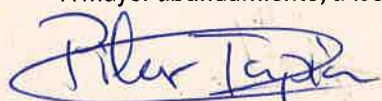
- 2. Discriminación laboral indirecta**

La discriminación laboral indirecta se realiza por medio de comportamientos, actitudes o decisiones, de apariencia neutral, los cuales, realmente, ocultan un carácter discriminatorio contra la persona trabajadora, siendo tratado de forma perjudicial y desfavorable en comparación con otras personas que se encuentran en una situación análoga o semejante a la de la persona trabajadora perjudicada.

- 3. Discriminación múltiple**

La discriminación múltiple se enmarca dentro del fenómeno de la "interseccionalidad", el cual consiste en que una persona sufre una discriminación u opresión que se agrave debido a su pertenencia a múltiples categorías sociales o factores, los cuales suelen ser objeto de discriminaciones. En este sentido, la discriminación múltiple no se produce por una causa concreta, sino que concurren diversas causas.

A mayor abundamiento, a los efectos del presente Código, se entiende por:



turris

a) Violencia por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género:

Toda actuación física o psicológica, así como otros actos dañinos, realizados contra una persona o grupo de personas sobre la base de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

La violencia constituye una de las máximas expresiones de discriminación que pueden sufrir las personas por las razones expuestas, siendo un comportamiento que debe ser erradicado por resultar intolerable en la Empresa.

b) Acoso por razón de la orientación sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona con motivo de su orientación sexual, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de la orientación sexual contra las personas LGTBI+ centra el foco en la orientación sexual de la persona como motivo o factor de discriminación. El acoso puede llevarse a cabo de distintas formas, pudiendo ser conductas verbales, no verbales e incluso físicas.

Las conductas constitutivas de acoso por la orientación sexual pueden manifestarse de distintas formas, entre las que se pueden destacar, de forma no exhaustiva, las siguientes:

1. Conductas verbales

- Tener conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de la persona y dirigirse con maneras ofensivas.
- El trato desigual basado en la homosexualidad.
- Utilización de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o ignorar aportaciones, comentarios o acciones.

turris

- Insultos o expresiones vejatorias relativas a la orientación sexual.
- Ridiculizaciones y empleo de palabras o frases que pueden poseer una connotación negativa y/o ridiculizante para los miembros del Colectivo LGTBI.
- Utilizar humor homófobo, bromas o comentarios jocosos de carácter homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBI) en el entorno laboral.

2. Conductas no verbales

- Exhibición de fotos, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido discriminatorio por la orientación sexual.

3. Comportamientos físicos

- Agresión física a otra persona motivada por su orientación sexual.
- Expulsión de compañeros/as o personas trabajadoras de aseos, vestuarios, u otras estancias, debido a la orientación sexual de la persona en cuestión.

c) Acoso por razón de la expresión y/o identidad de género:

Cualquier comportamiento realizado en función de la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La identidad de género alude a la percepción personal que una persona tiene sobre sí mismo en cuanto a su género, lo cual puede conllevar que no se corresponda con sus características anatómicas sexuales.

Constituyen conductas constitutivas de acoso por razón de la expresión y/o identidad de género las siguientes, las cuales se enuncian de forma no exhaustiva:

turris

1. Conductas verbales

- Utilización de expresiones humillantes sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Insultos o expresiones vejatorias relativos a la identidad de género.
- Ridiculizaciones
- Utilizar humor transfobo, bromas o comentarios jocosos de carácter transfobo o intéfobo.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre su identidad de género.
- Menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona en relación a expresión o identidad de género.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestuario determinado.
- Negarse a nombrar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su identidad de género en el entorno laboral.

2. Conductas no verbales

- Exhibición de fotos, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido discriminatorio por su identidad de género.

turris

- Negativa a usar lenguaje inclusivo, atendiendo en particular a la negativa de uso de pronombres o artículos correspondientes al género con el que se identifica a la persona trabajadora.
- Negativa a tratar a la persona en cuestión de forma acorde a su identidad de género.

3. Comportamientos físicos

- Agresión física a otra persona con motivo de su identidad de género.
- Expulsión de compañeros/as o personas trabajadoras de aseos, vestuarios, u otras estancias, debido a la identidad de género de la persona en cuestión.

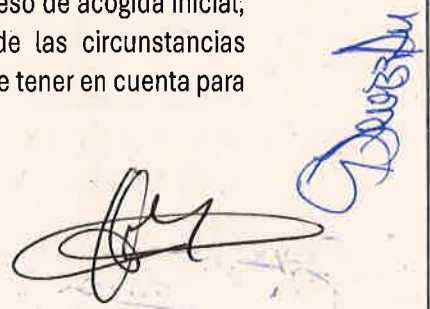
3.- Prevención del acoso

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
3. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
4. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.







turris

5. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBfóbica o incite a la LGTBfobia.
6. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
7. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, etc.) en la medida en la que sea posible en función de las características del lugar de prestación de servicios.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

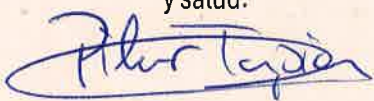
Por último, la Empresa se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, así como a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

4.- Procedimiento interno de actuación, en caso de denuncia por acoso psicológico o mobbing.

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa, ante situaciones en las que una persona trabajadora denuncia la existencia de acoso

4.1. Principios rectores del presente procedimiento

El presente procedimiento se caracteriza por la agilidad y rapidez, así como por su desarrollo en un clima de confianza que proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y, al mismo tiempo, procura la protección suficiente de la persona presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud.



turris

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad, intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora de la Comisión de investigación durante la tramitación del procedimiento.

4.2. Comisión de investigación.

Antes de la puesta en marcha del procedimiento de actuación ante un posible caso de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, se creará una Comisión de investigación, compuesta por 2 personas adscritas al departamento de Recursos Humanos y 2 personas representantes de las personas trabajadoras:

- RRHH (Dirección RRHH): Alberto Barriga
- RRHH (Agente igualdad): Elena Lloret
- Representante trabajadores CCOO: Patricia Moreno
- Representante trabajadores UGT: Mireia Molins.

La misión principal de esta Comisión será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores presuntamente acosados, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

Cualquier persona trabajadora que se sienta acosada o tenga conocimiento de una presunta situación de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, puede dirigirse a la persona responsable de Recursos Humanos, pudiendo también utilizarse como otro medio, como la dirección postal, el teléfono y el correo electrónico.

turris

En caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

4.3. Órgano instructor

La persona que se encargará de la instrucción del procedimiento será el Agente de Igualdad (Elena Lloret).

Dependiendo de la complejidad de la instrucción esta podrá ser respaldada por expertos con prestigio en el ámbito del derecho laboral e igualdad entre mujeres y hombres.

Las funciones para desempeñar por la persona instructora del procedimiento serán las siguientes:

- Redactar el guion de las entrevistas con los testigos, víctima y persona denunciada.
- Liderar las entrevistas y reuniones que se mantengan en el seno de la investigación.
- Proponer cuantas medidas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Realizar el informe de conclusiones.

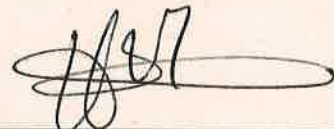
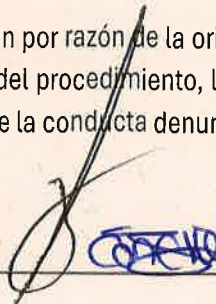
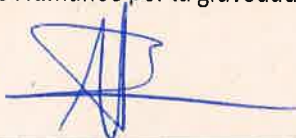
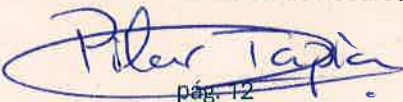
4.4 Procedimiento informal

Una vez recibida la denuncia, la Comisión de investigación valorará si el concreto conflicto analizado puede solucionarse beneficiosamente para que la persona presuntamente afectada, por medio de una gestión informal del mismo. A título de ejemplo podría ser una comunicación directa de la Comisión de investigación con las personas presuntamente acosadoras o el establecimiento de una acción formativa genérica que garantice la erradicación del comportamiento indeseado, etc.

En tal caso, propondrá a la persona presuntamente afectada que elija entre la solución informal o la tramitación formal de la investigación.

4.5. Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género y hasta el archivo del procedimiento, la Comisión podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos por la gravedad de la conducta denunciada y apariencia de veracidad



turris

de los indicios aportados la medida cautelar de separación de la persona trabajadora presuntamente acosada del presunto/a acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas, razonables y proporcionadas a las circunstancias del caso y que no supongan ningún perjuicio para la víctima.

4.6. Tramitación del procedimiento. Investigación.

En aras de garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, este no deberá dilatarse por más tiempo de quince días (15), salvo que, por la complejidad del expediente, el instructor, oída la comisión, decidiera ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

La persona acosada o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las modalidades de acoso, podrán denunciar esta situación, en forma verbal o escrita, con identificación de las personas involucradas, ante la Comisión de investigación.

El instructor, escuchada previamente a la Comisión, podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con la persona afectada, la persona presuntamente acosadora, superiores y compañeros/os de la persona acosada y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. La Dirección General, direcciones de área y demás trabajadores/as colaborarán en la aportación de toda la documentación o información que la Comisión requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Solicitar ayuda externa (juristas u otros profesionales).
- Cualesquiera otras diligencias que la Comisión estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Los miembros de la Comisión participarán en las reuniones, que serán dirigidas por el Instructor, y podrán tomar notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilarán toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual.

Atsencs

turris

Así mismo, y siempre que la persona presuntamente acosada lo desee, durante estas actuaciones podrá estar presente un miembro de la representación de los trabajadores u otra persona de su confianza.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia o atestigüen. ayuden o participen en una investigación sobre una presunta solución de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros

4.7. Finalización del procedimiento

Finalizada la investigación, la persona instructora, una vez escuchada la comisión, elaborará en el plazo de cinco (5) días laborables, desde la finalización de la investigación un **Informe de conclusiones**, que contendrá una propuesta de resolución del conflicto.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

1.- Propuesta de resolución del conflicto

- a) Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas de este:

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas de este, la Comisión podrá proponer al departamento de Recursos Humanos la imposición de una sanción a la persona acosadora.

Si la situación de acoso fuese propiciada por una persona subcontratada por la empresa o autónomo, la empresa tomara medidas para poner fin a su relación laboral. Así mismo si la conducta proviniese de una persona ajena a la empresa. Ésta tomará las medidas necesarias para evitar que el/la acosador/a vuelva a encontrarse con la víctima.

- b) Ausencia de prueba, de lo que se puede concluir la existencia de acoso, pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre personas trabajadoras:

En caso de que la Comisión, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante, generado en el trabajo, el Departamento de Recursos Humanos deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

c) Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, la Comisión determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada, fuese susceptible de acreditarse, ya sea el/la denunciante la persona acosado u otro/a trabajador/a, podrá proponer sanciones disciplinarias a imponer al/la outor/a de esas falsas imputaciones.

d) Inexistencia de acoso:

En caso de que de las actuaciones realizadas no se acredite una situación de caso de acoso y discriminación por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o expresión de género, se procederá al cierre del expediente.

2.- Medidas de resarcimiento a lo persona presuntamente acosada y disuasión del resto de la plantilla para que no incurran en futuras situaciones de acoso.

La Comisión de investigación podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento de la persona presuntamente acosada y a la disuasión de las personas trabajadoras ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social de la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen perniciosas para la misma. sustituyéndolas por otras adecuadas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

3.-Resolución del conflicto por la Dirección de Recursos Humanos

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso y de las medidas de resarcimiento en su caso, propuestas por la Comisión, la Dirección de Recursos Humanos de TURRIS decidirá las medidas a adoptar. asegurándose de su cumplimiento.

5. Medidas a adoptar.

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.

turris

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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 sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

a) Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

1. Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
3. Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
4. Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
5. Que el acoso y/o violencia se produzca durante el proceso de selección de personal.
6. Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
7. Que se trate de un acoso descendente.
8. Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

b) Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

1. Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.

2. Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación que no suponga un menoscabo de la persona.
3. Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
4. Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

6.- Garantías y acompañamiento durante el proceso de transición.

TURRIS, en su compromiso por garantizar y salvaguardar los derechos del colectivo LGTBI, ha emprendido la puesta en marcha de determinadas políticas internas en pro de lograr tal fin. Para ello ha desarrollado una serie de medidas de acompañamiento al personal trans en su proceso de transición.

a) Personas Trans

El término "personas trans" hace referencia a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con su sexo legal asignado en el nacimiento y, normalmente, realizan cambios de diversa índole para adecuar su imagen a la del género con el que se autoidentifican.

b) Procedimiento de transición

Es el proceso por el que algunas personas pasan para que su expresión de género y/o sus características físicas se adecuen a su identidad de género. No hay una manera "correcta" o itinerario único para realizar la transición.

Algunas personas llevan a cabo una transición social, realizando cambios en su expresión de género (estética, nombre, etc.). Otras sin embargo optan por procedimientos médicos (terapia hormonal y/o cirugías).

c) Medidas y garantías para las personas trans

Si alguien de la plantilla quiere hacer visible su proceso de transición en el entorno laboral la Empresa le apoyará durante todo el proceso, protegiendo a las personas frente a la discriminación por el mero hecho de haber visualizado su proceso de transición, ya que este hecho supondría una vulneración de sus derechos.

turris

La empresa participará y apoyará a la persona trans en su proceso de transición, teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. Es la persona trans la que decide 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.
2. La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo con la identidad de género de la persona trans.
3. La empresa realizará la formación necesaria sobre diversidad sexual e identidades de género con el fin de ayudar a comprender y respetar las diferentes situaciones al resto de su plantilla, incluyéndola en sus planes de formación.
4. La Dirección, velará porque que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la empresa, clientes, usuarios/as o empresa proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten.

Por todo ello, como empresa con una Responsabilidad Social Corporativa cuya prioridad es lograr el respeto de la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales, en caso de que una persona trabajadora notifique a la empresa que va a realizar o está realizando el proceso de transición, con el fin de facilitarle este proceso y prevenir cualquier situación de discriminación y/o acoso y proteger los derechos de las personas trabajadoras, la Empresa se compromete a:

1. Tratar a la persona interesada con el pronombre y nombre elegido desde el momento en que la persona decida o acuerde.
2. Conservar todos los derechos y beneficios sociales y laborales que le corresponden a la persona trabajadora.
3. Mantener la identidad legal de la persona interesada única y exclusivamente para aquellos asuntos en que se requiera, tales como nóminas, seguridad social, hacienda, etc.
4. Custodiar la identidad legal, siendo accesible única y exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que debido al tipo de trabajo que realizan la necesitan forzosamente, pero en ningún otro caso dicha información estará a disposición de otras personas trabajadoras, independientemente del nivel jerárquico que ocupen.
5. Actualizar la información legal una vez la persona haya realizado la rectificación de nombre y sexo legal ante el Estado, destruyéndose cualquier documentación anterior, en la medida en que sea posible, de conformidad la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales.

turris

6. Realizar charlas o jornadas formativas en los estamentos de la empresa que sean necesarios (dirección, compañeros y compañeras...) sobre la realidad trans.
7. Establecer mecanismos de comunicación con sus compañeros y compañeras, siempre y cuando éste sea deseo de la persona interesada.
8. Tener en cuenta las necesidades sanitarias de la persona trabajadora trans, permisos por consultas médicas, asistencia a las unidades y tratamientos médicos en caso necesario, excluyéndose estos permisos del cómputo de absentismo para el despido objetivo.
9. Conceder los permisos necesarios que requiera cualquier hombre trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones.
10. Negociar en los protocolos de acoso laboral y planes de igualdad medidas o ejes específicos para favorecer la igualdad y proteger a las personas trans.
11. No tolerar presiones externas de personas físicas o jurídicas que vayan en detrimento de los derechos o la dignidad de las personas trans de la plantilla, igual que con cualquier otra persona empleada.

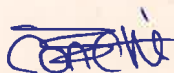
d) Procedimiento de cambio de nombre

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que hayan iniciado un procedimiento de cambio de nombre de uso legal, así como de transición de género, tendrán derecho, en tanto se tramita este procedimiento, a utilizar libremente el nombre que hayan escogido, así como a ser tratados conforme a su género.

Dicha información quedará reflejada en la documentación de identificación de la persona trabajadora, en la página web corporativa si existiera un directorio corporativo, así como correo electrónico y, en la medida de lo posible, en aquellos documentos internos, archivos, bases de datos y demás ficheros existentes a nivel empresa que posibiliten tal adaptación, sin perjuicio de la correspondencia de datos que se exija a nivel interno entre los sistemas de comunicación de la empresa con las Administraciones Públicas u otras entidades, por razón de la prestación de servicios.

De igual modo, se procederá a la actualización de todos los archivos, bases de datos y demás ficheros existentes, adaptándolos al nombre y género manifestado por la persona trabajadora.













turris

El proceso de cambio de nombre abarca también el nombre de uso común de la persona, siendo este el nombre por el cual la persona quiere ser llamada y tratada, de acuerdo con el género que se identifica, sin necesidad de que se corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad.

e) Código de vestimenta

Con el firme propósito de salvaguardar la integridad y personalidad propia de las personas trabajadoras, TURRIS apuesta por la inclusión de un código de vestimenta flexible para todas las personas trabajadoras. De esta forma, se permite que el desarrollo de cada persona trabajadora se produzca de forma cómoda y respetuosa, sin distinción de identidad de género, y sin que ninguna persona trabajadora se vea obligado a identificarse con un género específico (hombre o mujer).

Dicho código de vestimenta es aplicable para toda la plantilla, sin que sea necesario que estén atravesando un proceso de transición. De igual forma, dicho código abarca, y por consiguiente, permite, los supuestos de androginidad y de expresión de género fluido.

En todo caso, deberán respetarse los diferentes uniformes que por la prestación de servicios resulte de obligado cumplimiento.

