

**PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN PARA LA
ATENCIÓN DEL ACOSO Y LA
VIOLENCIA CONTRA LAS
PERSONAS LGTBIQ+**



Mayo 2024

ÍNDICE

1. Contextualización del acoso hacia las personas LGTBIQ+ y compromiso para la prevención y actuación.
 - 1.1. Marco legal.
 - 1.2. Compromiso por la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBIQ+.
 - 1.3. Código ético de conducta.
 - 1.4. Conceptos clave e indicadores de acoso.
 - 1.5. Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBIQ+ en la empresa.
2. Actuación contra el acoso hacia las personas LGTBIQ+ en la empresa.
 - 2.1. Ámbito de aplicación.
 - 2.2. Vigencia.
 - 2.3. Procedimiento de garantía.
3. Procedimiento de actuación.
 - 3.1. Comisión Instructora para los casos de acoso hacia personas LGTBIQ+ en la empresa.
 - 3.2. Inicio del procedimiento: queja o denuncia.
 - 3.3. Canal de quejas o denuncias.
 - 3.4. Fase preliminar o procedimiento informal.
 - 3.5. Expediente informativo.
 - 3.6. Resolución del expediente de acoso.
 - 3.7. Seguimiento.
4. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.
5. Revisión, modificación y actualización.
6. Difusión y comunicación.
7. Modelo de queja o denuncia.

1. Contextualización del acoso hacia las personas LGTBIQ+ y compromiso para la prevención y actuación.

1.1. Marco legal.

El presente protocolo se asienta sobre 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**. Esta ley tiene como propósito principal asegurar los derechos de las personas LGTBI en España, eliminando la discriminación hacia este colectivo social y promoviendo la libertad en términos de orientación sexual, identidad de género y diversidad familiar. En respuesta a demandas históricas, establece políticas públicas para garantizar estos derechos y superar obstáculos que limitan la plena ciudadanía de este colectivo.

En consonancia con los principios de igualdad y no discriminación, tanto a nivel internacional como nacional, la ley se fundamenta en varios marcos legales. **A nivel internacional**, se respalda en resoluciones específicas de la ONU como la Resolución adoptada el 17 de junio de 2011 (A/HRC/RES/17/19) "Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género", la Resolución adoptada el 26 de septiembre de 2014 (A/HRC/RES/27/32) "Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género", y la Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 (A/HRC/RES/32/2) "Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género". Además, se hace mención a los cambios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la transexualidad en su undécima revisión (CIE-11) en 2018.

A nivel nacional, en la Constitución Española y el Código Penal pueden encontrarse artículos que regulan específicamente la igualdad de las personas en el marco español teniendo en cuenta, también, el deber de garantizar la protección de la igualdad en términos de orientación e identidad sexual.

En ese sentido, la ley hace referencia al artículo 14 de la Constitución Española, el cual recoge el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluyendo la identidad y orientación sexual. Por otro lado, se menciona la modificación del Código Penal, que tipifica la discriminación por orientación sexual como agravante promovida por la Ley Orgánica 10/1995.

No obstante, a pesar de estos avances legislativos, persisten altas tasas de discriminación y violencia hacia las personas LGTBI, especialmente las personas trans, en ámbitos como el empleo, la salud y la educación. Es por ello por lo que la ley busca abordar estas desigualdades y avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa.

En lo referente al ámbito laboral, la ley reconoce y expone la realidad a la que las personas LGTBIQ+ se enfrentan en el trabajo: discriminaciones, violencias y acoso promovidos por estereotipos de género y prejuicios que dañan sus derechos, las apartan de la vida pública, las precarizan e incluso las fuerzan a abandonar el mercado laboral debido a estas hostilidades y, en definitiva, atentan contra sus derechos humanos.

Es por ello por lo que, como mecanismo para garantizar la igualdad de las personas LGTBIQ+ en el contexto laboral, así como para asentar el compromiso de entidades públicas y privadas por prevenir y actuar ante las violencias que estas personas sufren,

también, en su espacio de trabajo, regula, en su artículo 15, medidas específicas para promover la igualdad y no discriminación LGTBI en el ámbito laboral.

En este artículo se requiere que las empresas con más de cincuenta personas en plantilla implementen, en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la ley, un conjunto planificado de medidas y recursos destinados a lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Esto incluye la elaboración de un protocolo de actuación para abordar el acoso o la violencia dirigida hacia estas personas.

Estas medidas deben ser negociadas y acordadas a través de la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de estas medidas serán desarrollados de manera reglamentaria.

1.2. Compromiso por la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBIQ+.

HERBA RICEMILLS S.L.U. declara su compromiso con la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso, en el que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a la discriminación o el acoso. Declara, además, su compromiso con el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato de las personas LGTBIQ+, y la prevención y actuación de situaciones de acoso y violencia hacia las mismas, estableciendo la igualdad de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales, y queer (en adelante LGTBIQ+) en la empresa como uno de los principios estratégicos de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece 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.

El **objetivo** del presente protocolo es, pues, dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y el de garantizar los derechos de las personas LGTBIQ+ en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Con este protocolo, la empresa muestra el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBIQ+. Es por ello por lo que, en el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

1.3. Código ético de conducta.

Este compromiso se manifiesta en un Código Ético que establece nuestros principios y procedimientos para prevenir y abordar el acoso hacia lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, intersexuales, y queer (en adelante LGTBIQ+) en la empresa, en

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

Principios Fundamentales:

- **Respeto a los Derechos Humanos:** reconocemos y respetamos los derechos humanos de todas las personas, incluyendo el derecho a la igualdad y no discriminación, tal como se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBIQ+, el artículo 14 de nuestra Constitución y otras normativas internacionales y nacionales.
- **Inclusión y Diversidad:** valoramos la diversidad de nuestro equipo y nos comprometemos a crear un ambiente inclusivo que celebre la diversidad en todas sus formas, incluyendo la diversidad sexual y de género.
- **Tolerancia Cero al Acoso:** no toleraremos ningún tipo de acoso, intimidación o discriminación hacia las personas LGTBIQ+ en la empresa, ya sea por parte del personal, clientela, proveedores/as u otras partes interesadas.

Procedimientos para la Prevención y Actuación del Acoso:

- **Política de Tolerancia Cero:** establecemos una política clara de tolerancia cero hacia el acoso basado en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Esta política se difunde de manera clara a todo el personal y se incluye en nuestros manuales y documentos internos.
- **Protocolo de Actuación para la Atención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBIQ+ en la empresa:** este Código Ético y nuestra Política de Tolerancia Cero se materializan en el presente protocolo, con el objeto de unificar los procedimientos y las acciones para prevenir y actuar ante posibles casos de acoso y violencia hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- **Canal de Denuncias:** implementamos un canal de denuncias confidencial y accesible para que el personal pueda reportar cualquier incidente de acoso o discriminación. Nos comprometemos a investigar todas las denuncias de manera imparcial, conforme a la ley, y a tomar medidas disciplinarias apropiadas contra las personas responsables.
- **Formación y Sensibilización:** manifestamos nuestro compromiso para ofrecer formaciones regulares sobre diversidad, inclusión y prevención del acoso a todo el personal, con un enfoque específico en la sensibilización sobre las experiencias y desafíos de las personas LGTBIQ+, como medida preventiva.
- **Apoyo y Recursos:** Ofrecemos apoyo, asesoramiento y cuantas medidas de protección sean necesarias
- **Colaboración Externa:** nos comprometemos a colaborar con organizaciones externas, autoridades competentes y otras partes interesadas para abordar

eficazmente el acoso hacia las personas LGTBIQ+ y promover la igualdad real y efectiva en nuestro entorno laboral.

En definitiva, desde HERBA RICEMILLS S.L.U. mostramos un compromiso férreo para crear un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Defender y poner en práctica este Código Ético es fundamental para cumplir con nuestros valores y contribuir a una sociedad más justa y equitativa.

1.4. Conceptos clave e indicadores de acoso.

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, se entiende por acoso LGTBIfóbico (o LGTBIQ+fóbico) *cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o

características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

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

- **Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

A título de **ejemplo**, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer transexual/hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.

1.5. Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBIQ+ en la empresa.

Además de este protocolo, la empresa se compromete a llevar a cabo, de forma paralela, acciones concretas para garantizar la igualdad de las personas LGTBIQ+.

- Visibilizar el compromiso de la empresa con la diversidad identitaria y sexual, implicando a todos los niveles de la Organización para que continúen siendo un elemento de transformación en la empresa.
- Difundir piezas de comunicación que den a conocer campañas institucionales los días: 17 de mayo Día Internacional contra la LGTBifobia y 28 de junio Día del Orgullo LGTBIQ+.

- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad identitaria y sexual.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

2. Actuación contra el acoso hacia las personas LGTBIQ+ en la empresa.

2.1. Ámbito de aplicación.

La relación de causalidad entre el espacio laboral y el acoso recibido en el mismo es el factor que delimita el ámbito de aplicación y protección de este protocolo; dicho de otro modo: el acoso no se habría producido si la persona no estuviera prestando un servicio en la empresa.

De este modo, este protocolo es de aplicación y protege a todas aquellas personas que prestan un servicio en HERBA RICEMILLS, S.L., independientemente del tipo de relación contractual existente y a todas aquellas personas usuarias de nuestros servicios e instalaciones.

El ámbito de aplicación de este protocolo no lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral.

2.2. Vigencia.

La duración del presente protocolo será de **cuatro años** desde su firma, adquiriendo las partes negociadoras el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente, prestando especial atención a cualquier actualización normativa y reglamentaria que pudiera surgir a lo largo de su vigencia.

2.3. Procedimiento de garantía.

Todas las personas a las que este protocolo le es de aplicación deben respetar la dignidad de las personas, evitando en todo momento conductas que sean constitutivas de acoso LGTBifóbico.

Cualquier persona puede presentar quejas, por escrito o verbalmente, sobre tales acosos LGTBifóbicos siguiendo el procedimiento establecido en este protocolo.

Según la Ley 2/2023 del 20 de febrero, relativa a la protección de los denunciantes, queda estrictamente prohibido y será anulado cualquier acto de represalia, incluidas las amenazas o intentos de represalia, contra aquellas personas que presenten denuncias a través de los canales establecidos.

3. Procedimiento de actuación.

De manera esquemática, las fases del procedimiento de actuación son las siguientes:



3.1. Comisión Instructora para los casos de acoso hacia personas LGTBIQ+ en la empresa.

Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso LGTBI+fóbicos que está formada por:

POR PARTE DE LA EMPRESA:

- JOSE LUIS LOPEZ GARCIA – CALIDAD - SAN JUAN DE AZNALFARACHE
- SILVIA PARDO MATEOS - ADMINISTRACIÓN - JEREZ DE LA FRONTERA

POR PARTE DE LA RLPT:

- FELIPE IRAOLA VARGAS – MANTENIMIENTO - SAN JUAN DE AZNALFARACHE (UGT)
- JOSÉ CHACÓN GONZÁLEZ - MANTENIMIENTO – SAN JUAN DE AZNALFARACHE (CCOO)

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

POR PARTE DE LA EMPRESA:

- GABRIEL RODRIGUEZ GARCÍA. - TECNICO DE PRL- SAN JUAN DE AZNALAFARCHE
- ANA PEINADO RODRÍGUEZ - DPTO. EXTRANJEROS- SAN JUAN DE AZNALAFARCHE

POR PARTE DE LA RLPT:

- REYES FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ. - LABORATORIO- SAN JUAN DE AZNALFARACHE (UGT)
- JOSÉ ARRABAL SANTAMARÍA - MANTENIMIENTO – JEREZ DE LA FRONTERA (CCOO)

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión serán fijas.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que 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.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de

conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso LGTBIfóbico.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

3.2. Inicio del procedimiento: queja o denuncia.

En HERBA RICEMILLS S.L.U JOSE LUIS LOPEZ GARCIA (en caso de ausencia de esta persona, se encargará en su lugar de la gestión: SILVIA PARDO MATEOS) es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de HERBA RICEMILLS S.L.U deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, HERBA RICEMILLS S.L.U garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

3.3. Canal de quejas o denuncias.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso LGTBIfóbico, la empresa habilita la cuenta de correo electrónico gestionacoso@herba.es, a la que solo tiene acceso la persona encargada que tramita la queja, así como las personas que integran la Comisión Instructora. El objetivo de este canal de quejas o denuncias es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja o denuncia. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la personas encargada de tramitar la queja o denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una queja o denuncia en cualquiera de las dos modalidades citadas, la persona encargada de tramitarla la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión Instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en el apartado 7 de este protocolo para la formalización de la queja o denuncia. La presentación por la víctima de la situación de acoso LGTBIfóbico, o por cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la misma, del formulario

correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

3.4. Fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso LGTBIfóbico de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a (siempre de forma separada evitando, en todo momento, los conocidos como “careos” al poner en peligro, con estos, la integridad de la víctima), solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de 7 días** laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión dará por finalizado 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.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores y a la persona responsable de prevención de riesgos, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3.5. Expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación¹, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso LGTBIfóbico denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta

¹ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de HERBA RICEMILLS S.L.U adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de HERBA RICEMILLS S.L.U separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso LGTBfóbico durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso LGTBfóbico.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso LGTBfóbico.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la dirección de HERBA RICEMILLS S.L.U a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de

indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 3 días laborables más.

3.6. Resolución del expediente de acoso.

La Dirección de HERBA RICEMILLS S.L.U, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes, junto con la Comisión Instructora, deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de HERBA RICEMILLS, S.L.U procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - b.1) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b.2) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.

- El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de HERBA RICEMILLS, S.L.U mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de HERBA RICEMILLS, S.L.U adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso LGTBIfóbico, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3.7. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la Comisión Instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadora y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista dando cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero de 2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI. La fecha de publicación será **el 20 de mayo de 2024**, manteniéndose vigente durante 4 años.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

5. Revisión, modificación y actualización.

El presente protocolo queda sujeto a actualización reglamentaria, siempre y cuando así lo determine la normativa vigente a lo largo de los cuatro años de vigencia del protocolo.

6. Difusión y comunicación.

La empresa se compromete a difundir entre la totalidad de personas a las que este protocolo es de aplicación, el presente documento con el objetivo de poner en conocimiento la existencia del mismo, visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad de las personas LGTBIQ+ y trans en la Organización, dar a conocer el procedimiento de queja o denuncia, y formalizar la existencia del protocolo.

La difusión y comunicación del protocolo se hará siguiendo las siguientes vías:

- VÍA UNO.- Enviado e-mail a todas las personas que tienen correo corporativo
- VÍA DOS.- Publicación del Protocolo en la página WEB de la empresa
- VÍA TRES.- Entregarlo impreso a las personas trabajadoras de nuevo ingreso
- VIA CUATRO.- Difusión vía código QR en los tabloneros de anuncios de las diferentes factorías.

7. Modelo de queja o denuncia.

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/ vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/ categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso LGTBifóbico frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso LGTBifóbico en la empresa HERBA RICEMILLS, S.L.U.