

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



**JULIO 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. Procedimiento de gestión
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:** el 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:** contamos con un canal de denuncias (el “Canal de Denuncias Corporativo” habilitado en la web [www.herba.es](http://www.herba.es)) 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 el Sistema Interno de Información del Grupo Ebro, 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 el 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.U., 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 a través del Canal de Denuncias Corporativo que integra el Sistema Interno de Información del Grupo Ebro. .

Según la Ley 2/2023 del 20 de febrero, relativa a la protección de los denunciadores, 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 dentro del Sistema Interno de Información.

### 3. Procedimiento de actuación.

Cualesquiera quejas o denuncias que pudieran producirse en el marco del presente Protocolo se pondrán en conocimiento de la Empresa a través del Canal de Denuncias Corporativo habilitado en la página web de HERBA RICEMILLS, S.L.U.: [www.herba.es](http://www.herba.es)

De conformidad con lo establecido en la Política relativa al Sistema Interno de Información y la Defensa del Informante de Ebro Foods (la “Política”), el Responsable del Sistema (según se define en la Política) determinará el Procedimiento de Gestión de la Información (según se define igualmente en la Política) aplicable al caso.

La Política recoge los criterios en base a los cuales el Responsable del Sistema realizará la concreción del Procedimiento de Gestión aplicable.

Tanto la Política como las normas reguladoras de los distintos Procedimientos de Gestión de Informaciones están publicadas, con acceso libre y gratuito, en la página web [www.herba.es](http://www.herba.es)

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

Cuando, conforme a la Política, el Responsable del Sistema constate que la denuncia pone de manifiesto un potencial supuesto de acoso hacia personas LGTBIQ+ conforme al presente Protocolo, el Procedimiento de Gestión de Informaciones aplicable a la denuncia o queja sea el “Procedimiento de Gestión de Informaciones Acoso”, la instrucción del expediente se realizará por una comisión instructora (“**Comisión Instructora**”).

En caso de que, conforme a la valoración realizada por el Responsable del Sistema, la denuncia o queja quede circunscrita al ámbito de HERBA RICEMILLS, S.L.U., el Responsable del Sistema dará traslado de la misma a la Comisión Instructora (a través de José Luis López García y en su ausencia, de Gabriel Rodríguez García) prevista en este Protocolo.

Se constituye la Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso LGTBIQ+ en el ámbito de la sociedad HERBA RICEMILLS, S.L.U. 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. Presentación de la queja o denuncia.**

Cualquier eventual situación de acoso LGTBIQfóbico será informada a través del Canal de Denuncias Corporativo que se encuentra habilitado en la página web de la sociedad HERBA RICEMILLS, S.L.U.: [www.herba.es](http://www.herba.es).

Las personas trabajadoras de HERBA RICEMILLS S.L.U. deben saber que, salvo dolo o mala fe, utilizar el Canal de Denuncias Corporativo para informar sobre las conductas previstas en este Protocolo, siendo de aplicación al efecto los principios recogidos en la Política. En caso de interponerse cualquiera reclamación, ésta tendrá presunción de veracidad.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas; no obstante, el Sistema Interno de Información garantiza la confidencialidad de las partes afectadas.

La presentación de la denuncia se realizará necesariamente a través del Canal de Denuncias Corporativo de Ebro Foods que se encuentra habilitado en la página web [www.herba.es](http://www.herba.es). Sólo de esta manera puede garantizarse el absoluto secreto y confidencialidad consagrados en la Política que constituyen la base del Sistema Interno de Información.

En el caso de que cualquier persona reciba una queja o denuncia por cualquier otro canal distinto del Canal de Denuncias Corporativo se informará al denunciante de la necesidad de utilizar el Canal de Denuncias Corporativo para que la denuncia pueda ser tramitada con todas las garantías. La obligatoriedad de utilizar el Canal de Denuncias Corporativo para la presentación de denuncias o quejas constituye un elemento necesario para garantizar la confidencialidad.

Cuando así corresponda, el Responsable del Sistema remitirá la denuncia o queja a la Comisión Instructora (a través de José Luis López García y en su ausencia, de Gabriel Rodríguez García).

Recibida una queja o denuncia a través del Responsable del Sistema, la Comisión Instructora dará un código numérico al procedimiento y a cada una de las partes afectadas con el fin de proteger la confidencialidad de la investigación y el expediente.

Adicionalmente, y con pleno cumplimiento a los deberes de confidencialidad aplicables al procedimiento, la Comisión Instructora pondrá inmediatamente la denuncia en conocimiento de la dirección de la empresa, adoptando las medidas que mejor se adecuen a (i) la confidencialidad del procedimiento y (ii) el necesario conocimiento que deba tener la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de que la denuncia se podrá formalizar a través del formulario habilitado en la plataforma del Canal de Denuncias Corporativo, se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. El modelo podrá adjuntarse al tiempo de completar el formulario de denuncia del Canal de Denuncias Corporativo.

La presentación por la víctima de la situación de acoso LGTBifóbico, o por cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la misma, de la denuncia a través del Canal de Denuncias Corporativo será requisito necesario para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### **3.3. Procedimiento de gestión.**

De conformidad con lo establecido en la Política, el Responsable del Sistema determinará el Procedimiento de Gestión de la Información aplicable al caso.

Tratándose del Procedimiento de Gestión de Información Acoso, si la conducta estuviera circunscrita al ámbito de HERBA RICEMILLS, S.L.U., la tramitación del procedimiento corresponderá a la Comisión Instructora.

Las fases y plazos aplicables al procedimiento serán los que se indican en las “Reglas de gestión de procedimientos” que constan publicadas, con acceso libre y gratuito, en la página web [www.herba.es](http://www.herba.es)

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

De la conclusión del procedimiento se dará traslado, además de a las personas indicadas en el Procedimiento de Gestión de Informaciones aplicable, 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 caso de que, conforme al expediente tramitado en el procedimiento, se constatare la existencia de una situación de acoso LGTBIfóbico, sin perjuicio de cualesquiera otras actuaciones que procedan conforme a la naturaleza de la conducta acreditada, la dirección de HERBA RICEMILLS, S.L.U adoptará cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que pueda adoptar la empresa en este sentido las siguientes:

- a) 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) 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.

De lo anterior se levantará acta.

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.

#### **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 15 de julio de 2024**, manteniéndose vigente durante 4 años.

lo previsto en este protocolo 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 tablones 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 del Responsable del Sistema Interno de Información del Grupo Ebro