

Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Vegetales Línea Verde S.A.

Tudela (Navarra)

19 de marzo de 2025

Contenido

Presentación	3
Declaración de principios	3
Ámbito de aplicación	4
Definiciones	4
Medidas de prevención	5
Reclamación o denuncia de la situación de acoso	6
Podrán presentar una reclamación o denuncia:.....	6
Procedimiento de actuación	6
Principios rectores y garantías del procedimiento	7
Intervinientes	8
Desarrollo del procedimiento	8
Procedimiento informal.....	9
Procedimiento formal.....	10
Tipificación	12
Seguimiento y evaluación del protocolo.....	13
Disposiciones finales	13
ANEXO I	14
ANEXO II	15

Presentación

El presente protocolo se enmarca en el compromiso de VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A en materia de igualdad de trato y no discriminación plasmados en el plan de Igualdad de la empresa. Es por ello, que apostamos por incluir en el Plan de Igualdad acciones orientadas a garantizar la igualdad de trato y no discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como la elaboración del presente protocolo creado para prevenir y luchar contra la LGTBIfobia en el trabajo.

Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a los trabajadores y las trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por todo ello, VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A, así como la representación legal de la plantilla suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble acoso (lesbianas, las transexuales y las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

Ámbito de aplicación

Las disposiciones se aplican a toda la plantilla de la empresa VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A incluidas las personas contratadas por ETT durante la vigencia de su contrato de cesión con VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A.

También será de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31 /1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en ésta y resulte implicado personal de la empresa,

Además, quedará bajo el amparo del presente protocolo toda persona comprendida en los párrafos anteriores, la relación de la cual con VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica), y que invoque el presente procedimiento en un plazo de un mes desde la fecha en que terminó dicha relación.

Definiciones

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

Discriminación directa

Situación en que se encuentra una persona que es o ha sido tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra con una situación análoga.

Discriminación indirecta

Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en personas del colectivo LGTBIQ+ una desventaja respecto de otras personas no pertenecientes al colectivo.

Orden de discriminar

Instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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 o ha sido sometida.

Tipos de acoso en función del sujeto activo:

- Acoso descendente: el autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima
- Acoso horizontal: no existe relación jerárquica entre autor/a y víctima (entre compañeros/as).

Medidas de prevención

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

1. Comunicación a toda la plantilla del presente protocolo a través de los canales habituales de comunicación de la empresa.
2. Comunicación del presente protocolo a las personas de nueva incorporación.
3. Promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo promoviendo los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
4. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios señalados.
5. Eliminar cualquier imagen, cartel, etc., que contenga o incite una visión de fobia hacia el colectivo LGTBIQ+.
6. Cuando se detecten conductas no admitidas en un colectivo, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona responsable del colectivo y le informará de la situación y de las obligaciones a respetar, así como de las consecuencias derivadas de su incumplimiento.
7. Garantizar la privacidad de todos los espacios públicos como baños, vestuarios, duchas, etc.

Reclamación o denuncia de la situación de acoso

Podrán presentar una reclamación o denuncia:

1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación debe pedir conformidad escrita de la persona presuntamente ofendida para seguir con el procedimiento.
3. La RLPT de VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A siempre que acrediten el consentimiento escrito de la persona presuntamente ofendida.
4. Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A proporcionará a las partes implicadas la asistencia que corresponda.

La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en el formulario adjuntado como anexo y debe ir firmada por la persona u órgano que la presente.

La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

VEGETALES LINEA VERDE NAVARRA, S.A pondrá a disposición de la presunta víctima en caso de ser necesario, apoyo médico y psicológico a través de medios propios o recursos externos.

Procedimiento de actuación:

1. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - a. Composición: estará formada por un máximo de 4 personas de entre las integrantes de la Comisión o grupo de trabajo de Igualdad. Así mismo, se deberán nombrar 4 personas suplentes. Esta comisión será paritaria entre personas de la empresa y la RLPT.
En caso de que no pudiera constituirse la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género por no haber Comisión o Grupo de Igualdad o por falta de personal, se podrán designar desde el área de Gestión de Personas 4 componentes para dicha comisión, siendo requisito imprescindible para su nombramiento que éstas posean formación en materia de igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - b. Incompatibilidades: En caso de que cualquier persona implicada en un procedimiento (como denunciante o denunciad/a) tuviera una relación de

parentesco, afinidad, consanguinidad, amistad o enemistad manifiestas, sea persona del Comité afectado quedará invalidada para formar parte de este procedimiento concreto y será reemplazada por una persona suplente previamente designada.

Si una persona de la Comisión es denunciado/a o denunciante no podrá formar parte de la misma y será reemplazada en este procedimiento por una persona suplente previamente designada.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma o por cualquier otra persona de la Comisión.

c. Funciones de la Comisión:

- i. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- ii. Recibir todas las denuncias por acoso por de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- iii. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo, para lo cual debe tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso.
- iv. Recomendar medidas cautelares al área de RRHH o de dirección general en caso de no existir área de RRHH.
- v. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado. El informe debe incluir las pruebas del caso, los posibles agravantes y atenuantes y, en su caso, proponer las acciones disciplinarias oportunas.
- vi. Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas.
- vii. Velar por las garantías comprendidas en el presente protocolo.

Principios rectores y garantías del procedimiento:

- a) Respeto y protección a las personas, por lo que se deberá proceder con discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- b) Confidencialidad: las personas que intervienen el procedimiento deben guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán información sobre el contenido de las denuncias (ni durante la investigación ni tras finalizar la misma).
- c) Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- d) Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes deben buscar de buena fe la verdad y esclarecimiento de los derechos denunciados.

- e) Restitución de las víctimas: si el acoso se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones si así lo solicita.
- f) Protección de la salud de las víctimas: la dirección de la empresa debe adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.
- g) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.
- h) Garantías jurídicas: una vez finalizado el procedimiento y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas intervinientes en el proceso.
- i) Seguro: la dirección de la empresa constituirá una garantía, a través de una póliza de seguro, que cubra la eventual responsabilidad civil en que puedan incurrir las personas que componen la comisión.

Intervinientes:

1. La persona denunciante: quien teniendo conocimiento de los hechos presenta la denuncia.
2. La víctima: quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso. Puede o no coincidir con la persona denunciante.
3. La Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género: órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
4. La dirección de la empresa: encargada de adoptar las medidas

Desarrollo del procedimiento:

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales y otras que estime oportunas.

1. Medidas cautelares

En los casos de denuncias y hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal o la formal, y siempre que existan indicios suficientes, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad funcional,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

EN los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del presunto/a agresor/a mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresor, facilitándose en todo momento que el traslado de una u otras se realice de la manera más rápida posible.

Procedimiento informal:

Si la persona denunciante así lo estima, se puede intentar resolver el problema de modo informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, es ofensiva o incómoda o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito a cualquier integrante de la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que realizará las funciones de asesor/a. Entre sus funciones, en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones de acciones que puede emprender, así como la proposición a la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares. En cualquier caso, tanto la persona presuntamente acosada como la persona presuntamente acosadora pueden ser asistidas por la RLPT en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la presunta víctima (en adelante, persona afectada) ésta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género a través del asesor/a para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor/a dispone de 2 días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, el asesor/a le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr el cese de las actuaciones de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de 7 días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor/a debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con sus conclusiones:

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

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada, a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.

Procedimiento formal:

Si el procedimiento informal no da resultados o la persona denunciante, por la gravedad de los hechos, entiende que no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En este escrito debe constar:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante
- Nombre y apellidos de la persona afectada (si no coincide con la denunciante).
- Nombre y apellidos de la persona denunciada
- Relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de éstos, lugar/es donde se han producido.
- Pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.)

Una vez recibida la denuncia, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dispone de un plazo máximo de dos días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género establecerá el desarrollo del procedimiento formal atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares y trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si lo estima oportuno, las adopte.
- Recabar toda la información que considere necesaria.
- Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, recabando el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para obtener la información necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación.
- Informar a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso durante la instrucción, así como las actas serán tratadas con carácter reservado y confidencial.
- Advertir a las personas entrevistadas de que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar el contenido de la entrevista.
- Redactar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se realicen, garantizando la confidencialidad de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervinientes,

quedan en poder de la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.
- Siguiendo lo establecido en el artículo 91.6. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada “inversión de la carga de la prueba” si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas u de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género redactará un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará:

- Las conclusiones alcanzadas
- Las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e
- Instará a la dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:
 - Medidas disciplinarias a la persona acosadora, indicando la infracción apreciada, sanción y su graduación. EN el supuesto de que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que no convivan el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, no pudiendo resultar este traslado en un detrimento de sus condiciones laborales.
 - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en el presente protocolo. Si se cierra el expediente con declaración expresa de la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina, departamento, zona de trabajo, turno, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada, a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y a la Comisión de Igualdad.

Tanto la fase de instrucción como la de redacción del informe tienen una duración máxima de 15 días hábiles.

Finalmente, la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo informada de esta aplicación conforme se vaya realizando por parte de la dirección de la empresa.

Tipificación:

Se considerará falta leve:

- Uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Se considerará falta grave:

- El uso reiterado de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras.

Se considerará falta muy grave:

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

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.

Se considerarán circunstancias agravantes:

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

Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género ha de realizar un seguimiento de este protocolo. Para ello se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborar un informe de sus actuaciones el cual debe ser entregado a la dirección de la empresa y, en su caso, a la comisión de Igualdad y a la RLPT. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Disposiciones finales

1. La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades que correspondan.
2. Tanto la dirección de RRHH como la RLPT deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo.
3. El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento. Se establece una vigencia de 4 años, adquiriendo el compromiso de revisar su funcionamiento al finalizar este periodo.

ANEXO I

Solicitud de inicio del procedimiento formal

Solicito en inicio del procedimiento formal del protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante:

A/A. Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

ANEXO II

Consentimiento

La persona _____ da su consentimiento a _____ para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.