

PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBIQ+



GLOBAL DAIRY VENTURES

I. INTRODUCCIÓN**II. MARCO DE REFERENCIA LEGISLATIVO INTERNACIONAL****III. MARCO DE REFERENCIA EN EL ÁMBITO COMUNITARIO****IV. CONCEPTOS BÁSICOS Y DEFINICIONES****V. OBJETIVOS DEL PLAN Y PRINCIPIOS INSPIRADORES****VI. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL****VII. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO****VIII. VIGENCIA****IX. ACEPTACIÓN**

I) Introducción

El movimiento LGTBIQ+ surge como consecuencia de las situaciones de desigualdad y discriminación sufridas por este colectivo, y que inicia una lucha efectiva de defensa de sus derechos a principios del siglo XX, tras la necesidad de expresar libremente una identidad afectivo-sexual distinta a la reconocida.

El reconocimiento y respeto de la diversidad sexual y de género es un principio fundamental para la construcción de una sociedad inclusiva, equitativa y libre de discriminación. El colectivo LGTBIQ+ ha sido históricamente vulnerable a la exclusión social, la violencia y la discriminación, lo que ha generado una urgente necesidad de políticas públicas que promuevan sus derechos y bienestar.

Este Plan LGTBIQ+ tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de derechos y la plena integración de las personas LGTBIQ+ en nuestra empresa eliminando, si las hubiere, las barreras sociales, culturales, económicas y legales. A través de un enfoque integral y multidisciplinario, se busca crear un entorno más seguro, respetuoso y justo, donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan vivir sin temor a ser rechazadas o perseguidas.

El Plan se articula en diversas líneas de acción que abarcan desde la sensibilización y educación en torno a la diversidad sexual y de género, hasta el fortalecimiento de políticas que protejan a la comunidad LGTBIQ+ de cualquier tipo de violencia o discriminación, con erradicación de la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia e intersexfobia, generar acciones para promover la autonomía de las personas LGTBIQ+. Además, promueve la visibilidad de la diversidad como un valor positivo, impulsando el respeto y la aceptación en nuestra empresa.

Este Plan LGTBIQ+ se fundamenta en el respeto a los derechos humanos y en la lucha por la igualdad, con el objetivo de que todas las personas puedan vivir con dignidad, libertad y sin temor a ser discriminadas por su identidad u orientación sexual. A través de este compromiso, buscamos avanzar hacia una sociedad más plural, justa y libre para todas las personas.

II) Marco de referencia legislativo internacional

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece los derechos fundamentales que deben ser garantizados a todas las personas, independientemente de su origen, género, religión, etnia, etc. Su Artículo 27: Derecho a la participación cultural y en la vida pública: "Toda persona tiene derecho libremente a participar en la vida cultural de la comunidad, a disfrutar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten."

La **Declaración contra la Homofobia y la Discriminación Basada en la Orientación Sexual de 2008** representa un hito importante en la lucha por los derechos de las personas LGTBIQ+ a nivel global. Aunque no tiene carácter vinculante, expresa la voluntad internacional de avanzar en la erradicación de la discriminación y la violencia contra las personas debido a su orientación sexual. A través de esta declaración, las Naciones Unidas reafirmaron su compromiso con la igualdad, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual.

Los principales puntos de esta Declaración son la manifestación de la universalidad e indivisibilidad de los Derechos Humanos, el rechazo a la homofobia, el derecho a la protección legal y contra la violencia, la promoción de la educación y sensibilización, el acompañamiento internacional y la promoción de un entorno libre de discriminación.

La Resolución de la Asamblea General de la ONU sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, adoptada el 4 de junio de 2012, fue un paso crucial hacia el reconocimiento global de los derechos humanos de las personas LGTBIQ+. A través de esta resolución, la ONU reafirmó que la orientación sexual y la identidad de género no deben ser motivo de discriminación, y llamó a todos los países a tomar medidas efectivas para proteger a las personas LGTBIQ+ de la violencia, la discriminación y la criminalización. Aunque la resolución no obliga legalmente a los Estados a realizar cambios inmediatos, ha sido una herramienta valiosa en el impulso de reformas y políticas más inclusivas y respetuosas con los derechos humanos de las personas LGTBIQ+ siendo los principales puntos de la Resolución los siguientes:

a) Derechos Humanos Universales y No Discriminación

La resolución reafirma que todos los seres humanos tienen los mismos derechos y libertades, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Subraya que la orientación sexual y la identidad de género no deben ser la base de discriminación en ninguna parte del mundo, reafirmando que los derechos humanos son universales y que todos los individuos tienen derecho a disfrutar de los mismos derechos, sin excepción alguna, tal como lo establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).

b) Eliminación de la Criminalización

La resolución hace un llamado a los países que aún criminalizan la homosexualidad o cualquier otra forma de identidad sexual diversa a que revoquen estas leyes, instando igualmente a los Estados a garantizar que las leyes no criminalicen la orientación sexual o la identidad de género, y a que se eliminen las leyes que favorezcan la persecución de las personas LGTBIQ+.

c) Protección contra la Violencia y Discriminación

Se hace un fuerte llamado a los Estados miembros de la ONU para que protejan a las personas LGTBIQ+ de la violencia y la discriminación en todas sus formas, incluidas la violencia física, psicológica, sexual, así como la violencia estructural y legal, especialmente prevalente en contextos donde existen leyes homofóbicas o transfóbicas, instando a los países a que adopten medidas legales y políticas concretas para proteger los derechos de las personas LGTBIQ+ y garantizar su seguridad en todas las esferas de la vida, como el trabajo, la educación y la salud.

d) Promoción de la Educación y Sensibilización

La resolución enfatiza la necesidad de sensibilizar y educar a la sociedad sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ y contra la homofobia y transfobia. Esta educación debe enfocarse en la tolerancia y el respeto a la diversidad, para combatir los prejuicios y estigmas existentes.

e) Apoyo a la Resolución de la ONU

La resolución hace un llamado a los Estados miembros de la ONU a respaldar los esfuerzos de la comunidad internacional para proteger los derechos de las personas LGTBIQ+ y a comprometerse en la promoción de sus derechos dentro de sus propias fronteras.

f) Llamado a la Acción de la Comunidad Internacional

La resolución concluye con un llamado a todos los Estados miembros de la ONU a adoptar políticas activas y medidas legales para promover la igualdad y la protección de los derechos de las personas LGTBIQ+.

III) Marco de referencia en el ámbito comunitario

El **Artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000**, donde se aborda el derecho a la no discriminación, un principio esencial que prohíbe cualquier tipo de discriminación en función de diversos factores, entre ellos la orientación sexual, sentando las bases de una política más inclusiva y respetuosa con los derechos de las personas LGTBIQ+.

Las **Resoluciones de 18 de enero de 2006 y 24 de mayo de 2012 del Parlamento Europeo** han sido fundamentales en el impulso de la igualdad de derechos y la protección legal de las personas LGTBIQ+ en la Unión Europea. Ambas resoluciones condenan la discriminación, la violencia y los crímenes de odio dirigidos a las personas LGTBIQ+ e instan a los Estados miembros a adoptar políticas inclusivas y de protección.

La **Directiva 2000/78/CE, del Consejo de Europa**, conocida como la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, es un componente clave de la legislación de la Unión Europea (UE) destinada a garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación en el ámbito laboral, siendo relevante la protección de la orientación sexual, introduciéndose explícitamente la prohibición de la discriminación directa e indirecta por orientación sexual, una de las bases más importantes para los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, y en este sentido la Directiva ayuda a garantizar que las personas LGTBIQ+ no sean desfavorecidas o discriminadas en el acceso al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo o la promoción en el lugar de trabajo debido a su orientación sexual.

En Francia, la protección de las personas LGTBIQ+ se encuentra garantizada por:

- **El Código del Trabajo (CODE DU TRAVAIL)**, que prohíbe la discriminación por orientación sexual e identidad de género (art. L1132-1).
- **La Ley 2008-496** sobre la igualdad de trato, que adapta directivas europeas al derecho francés.
- **La Ley contra el acoso moral (Loi sur le harcèlement moral)** que incluye la orientación sexual e identidad de género como motivos protegidos.
- **El Défenseur des Droits**, que actúa como organismo independiente encargado de garantizar la no discriminación en el ámbito laboral y social.

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI	Código: PDIL Fecha: 25/03/25 Página 6 de 23
---	---	---

En Italia, la normativa aplicable incluye:

- El **Decreto Legislativo 198/2006** (Código de Igualdad de Oportunidades), que prohíbe la discriminación basada en orientación sexual.
- El **Decreto Legislativo 216/2003**, que implementa la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo.
- La **Ley 76/2016**, que reconoce las uniones civiles entre personas del mismo sexo.
- El **organismo de referencia es la UNAR** (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), que también actúa en temas de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

En España

Constitución Española (1978)

La Constitución Española de 1978 no menciona específicamente a las personas LGTBIQ+, pero establece principios fundamentales como la igualdad ante la ley, el respeto a la dignidad y la protección de los derechos fundamentales, los cuales han sido esenciales en la lucha por los derechos de las personas LGTBIQ+ en España.

Estatuto de los Trabajadores

Aunque el Estatuto de los Trabajadores no menciona explícitamente a las personas LGTBIQ+ la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación que establece son fundamentales para proteger a las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral. A lo largo de los años, la jurisprudencia y otras leyes, como la Ley 3/2007 y la Ley 15/2022, han sido esenciales para consolidar los derechos de las personas LGTBIQ+ en el trabajo, asegurando que no sufran discriminación ni sean objeto de acoso por motivos de orientación sexual o identidad de género, siendo, entre otros principios básicos de la norma con relación al colectivo LGTBIQ+ los siguientes:

a) No Discriminación en el Ámbito Laboral

El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 17 la prohibición de discriminación en el trabajo, que cubre cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, edad, raza, orientación sexual, discapacidad, religión u origen social. Esta prohibición es uno de los pilares para la protección de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

b) Derecho a la Igualdad Salarial y Condiciones de Trabajo

El principio de igualdad salarial y de condiciones laborales, contemplado en el artículo 28, establece que trabajos de igual valor deben ser remunerados igual. Esto significa que no puede haber una diferencia de salario o condiciones de trabajo basada en la orientación sexual o identidad de género de un trabajador.

c) Protección contra el Acoso Laboral (Acoso Sexual y por Orientación Sexual)

El Estatuto de los Trabajadores no menciona específicamente el acoso por orientación sexual o identidad de género, pero la Ley 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece una

regulación clara sobre el acoso laboral y protege a las víctimas de acoso por orientación sexual o identidad de género, prohibiendo el mismo y estableciendo medidas para combatirlo, indicando que el acoso por orientación sexual (homofobia) y por identidad de género (transfobia) son formas de discriminación y deben ser tratadas con la misma severidad que el acoso sexual y el acoso por motivos de sexo. Además, el Código Penal español sanciona el acoso laboral en general y el acoso específico por orientación sexual o identidad de género.

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta ley establece un marco jurídico para la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y regula las medidas para combatir el acoso sexual y el acoso por orientación sexual en el ámbito laboral. Reconoce que la discriminación por orientación sexual o identidad de género es una forma de discriminación por razón de sexo.

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 LGTBIQ+.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

IV) Conceptos básicos y definiciones

4.1 Conducta discriminatoria

Una conducta discriminatoria LGTBIQ+ se refiere a cualquier actitud, acción o comportamiento que trata de manera desigual, desfavorece o margina a una persona o grupo debido a su orientación sexual (lesbiana, gay, bisexual, etc.), identidad de género (transgénero, no binario, etc.) o cualquier otro aspecto relacionado con la diversidad sexual o de género.

4.2 Características de la Conducta Discriminatoria LGTBIQ+

- **Desigualdad de trato:** La discriminación LGTBIQ+ se da cuando una persona o grupo es tratado de manera diferente o injusta por ser LGTBIQ+ a pesar de que su capacidad o situación no lo justifique. Esto puede incluir desde comentarios despectivos hasta el rechazo explícito de sus derechos.
- **Exclusión y marginación:** Las personas LGTBIQ+ pueden ser excluidas de ciertas actividades sociales, laborales, educativas o familiares, solo por su identidad o expresión de género u orientación sexual. Por ejemplo, no ser aceptado en el lugar de trabajo o no poder acceder a ciertos servicios o lugares públicos.
- **Violencia y acoso:** La discriminación puede llevar a la violencia física, psicológica o sexual, o al acoso verbal (como insultos, bromas, amenazas) debido a la orientación sexual o identidad de género de una persona. También se puede expresar mediante el bullying escolar o el mobbing en el entorno laboral.
- **Estereotipos y prejuicios:** Las conductas discriminatorias suelen estar basadas en prejuicios o estereotipos sobre lo que significa ser LGTBIQ+. Esto puede incluir la idea errónea de que las personas LGTBIQ+ son "anormales", "menos capaces", "peligrosas", o que su forma de vivir es algo que debe ser corregido o escondido.

- **Invisibilidad y falta de reconocimiento:** Las conductas discriminatorias también pueden involucrar la invisibilización o el borrado de las identidades LGTBIQ+ como negarse a reconocer una relación entre personas del mismo sexo o no respetar el género y pronombres de una persona transgénero.
- **Negación de derechos:** Las conductas discriminatorias LGTBIQ+ pueden implicar la negativa a acceder a derechos fundamentales como el matrimonio (en los lugares donde aún no está permitido), la adopción, la salud, o el empleo. También puede ocurrir en situaciones donde los derechos de las personas trans son vulnerados, como en el caso de no reconocer su identidad de género o en la falta de acceso a tratamientos médicos relacionados con la transición.

4.3 Discriminación directa

La discriminación directa LGTBIQ+ se refiere a cualquier trato desigual o desfavorable que una persona o grupo de personas recibe directamente debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, sin justificación objetiva que lo respalde. Este trato discriminatorio se basa en el hecho de que la persona es parte del colectivo LGTBIQ+ y no en su comportamiento, habilidades o méritos.

4.4 Características de la Discriminación Directa LGTBIQ+

- **Trato desigual o desfavorable:** La persona LGTBIQ+ es objeto de un trato diferente y peyorativo en comparación con otras personas en situaciones similares, simplemente por su orientación sexual o identidad de género.
- **Ausencia de justificación objetiva:** La diferencia de trato no se justifica en base a criterios legítimos u objetivos (como el desempeño laboral, la capacidad o las cualificaciones). El trato desigual se da exclusivamente por ser LGTBIQ+.
- **Prejuicios o estereotipos:** Esta discriminación suele estar basada en prejuicios sociales o estereotipos sobre las personas LGTBIQ+ como ideas preconcebidas sobre su comportamiento, capacidades o valores.
- **Violación de derechos:** La discriminación directa atenta contra los derechos humanos de las personas LGTBIQ+ ya que impide su acceso a la igualdad de oportunidades y trato en diversos ámbitos de la vida social, laboral y económica.

4.5 Discriminación indirecta

La discriminación indirecta LGTBIQ+ ocurre cuando una norma, regla o práctica aparentemente neutral afecta de manera desproporcionada a las personas del colectivo LGTBIQ+, aunque no se trate explícitamente de una distinción basada en la orientación sexual o identidad de género.

4.6 Características de la Discriminación Indirecta LGTBIQ+

- **Aparentemente neutral:** La práctica o norma no hace referencia directa a la orientación sexual o identidad de género, pero tiene efectos adversos para estas personas debido a las particularidades de su identidad.

- **Impacto desproporcionado:** Aunque la norma o regla se aplica de manera general a todos, su efecto es más perjudicial o desventajoso para las personas LGTBIQ+ en comparación con otras personas que no forman parte de este colectivo.
- **No se justifica de manera objetiva:** Aunque la norma sea neutral en su redacción, su impacto debe ser justificado por una razón objetiva y proporcionada para no considerarse discriminatoria. Si no existe una justificación válida, la norma se considera discriminatoria.

4.7 Orden de discriminar

El orden de discriminar LGTBIQ+ hace referencia a los actos o decisiones explícitas que establecen o permiten que se lleve a cabo una discriminación sistemática contra personas o grupos debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

4.8 Características de la orden de Discriminar LGTBIQ+

- **Estructural y sistémico:** No se trata de un acto aislado o de una actitud individual, sino que la discriminación se encuentra integrada en estructuras sociales, legales o políticas que crean un entorno en el que la desigualdad y la marginación de las personas LGTBIQ+ son aceptadas, promovidas o toleradas.
- **Legitimación formal o informal:** Puede ser legitimado por la ley (por ejemplo, mediante leyes que prohíben el matrimonio entre personas del mismo sexo, que no reconocen los derechos de las personas transgénero o que penalizan la homosexualidad) o puede ser aceptado socialmente a través de estigmas y prejuicios arraigados culturalmente en la sociedad. En ambos casos, la discriminación se convierte en algo normalizado.
- **Perpetuación de la desigualdad:** El orden de discriminar no solo mantiene las desigualdades existentes, sino que también las refuerza, dificultando el acceso de las personas LGTBIQ+ a los mismos derechos, oportunidades y reconocimiento que el resto de la sociedad.
- **Resistencia al cambio:** A menudo, este orden de discriminación se manifiesta en la resistencia a reformas legales o sociales que promuevan la igualdad para las personas LGTBIQ+ debido a la influencia de normas heteronormativas y cisnormativas que dominan las estructuras de poder.

4.9 Represalia discriminatoria

Una represalia discriminatoria LGTBIQ+ se refiere a cualquier acción punitiva o castigo tomada contra una persona debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, como una forma de venganza o retaliación por haber ejercido o defendido sus derechos.

Esta represalia suele producirse como respuesta a una denuncia de discriminación, una queja por trato injusto o un intento de la persona afectada de defender su identidad y derechos frente a actitudes o prácticas discriminatorias.

4.10 Características de la Represalia Discriminatoria LGTBIQ+

- **Venganza por ejercer derechos:** Las represalias discriminatorias suelen producirse como una reacción a una denuncia o acción legal por parte de la persona LGTBIQ+ que ha sido víctima de discriminación. También pueden ocurrir cuando alguien decide expresar su identidad de género u orientación sexual públicamente, y esto provoca un castigo debido a los prejuicios de quienes ejercen el poder.
- **Castigo o trato desfavorable:** La represalia implica un trato negativo hacia la persona afectada, que puede incluir medidas como despidos laborales, acoso, aislamiento social, negativa a proporcionar servicios, o incluso violencia física o psicológica. Este castigo tiene como objetivo desmotivar a la persona afectada de reclamar sus derechos, crear un ambiente de miedo o silenciar a otros que pudieran denunciar situaciones similares.
- **Violación de derechos fundamentales:** Las represalias discriminatorias no solo son una forma de discriminación indirecta o directa, sino que también son una violación grave de los derechos fundamentales de las personas LGTBIQ+ específicamente su derecho a la igualdad y a la no discriminación. Estas prácticas son prohibidas en numerosos sistemas legales, tanto nacionales como internacionales.
- **Impacto psicológico y social:** Las represalias discriminatorias pueden tener efectos devastadores en la salud mental y emocional de la persona afectada, quienes pueden experimentar sentimientos de ansiedad, depresión, aislamiento, baja autoestima o incluso trauma postraumático debido al trato injusto y punitivo que sufren.

4.11 Acoso descendente

El acoso descendente LGTBIQ+ se refiere a una forma de acoso que proviene de personas en posiciones de poder o autoridad, como supervisores, empleadores, profesores, líderes religiosos o cualquier otra figura con influencia jerárquica sobre la persona víctima. Este tipo de acoso ocurre cuando la persona en poder ya sea consciente o inconscientemente, hostiga o persigue a una persona LGTBIQ+ debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género lo que puede tener consecuencias graves en el bienestar emocional, social y profesional de la víctima.

4.12 Características del Acoso Descendente LGTBIQ+

- **Relación de poder jerárquica:** El acoso descendente LGTBIQ+ ocurre cuando el acosador ocupa una posición de superioridad en la jerarquía frente a la persona que sufre el acoso. Este poder puede ser de tipo laboral, educacional, social o institucional.
- **Motivación basada en la orientación sexual o identidad de género:** El acoso se basa en la orientación sexual o la identidad de género de la víctima. Esto puede incluir comentarios despectivos, exclusión, burlas, amenazas o cualquier forma de intimidación o maltrato que se origine en la diversidad sexual o de género.
- **Impacto psicológico y social:** Las víctimas de acoso descendente LGTBIQ+ pueden experimentar graves efectos en su salud mental y emocional, tales como ansiedad, depresión, baja autoestima, aislamiento o incluso trauma a largo plazo. Además, el entorno laboral, académico o social puede volverse hostil y no seguro para la víctima.
- **Abuso de poder:** El acoso descendente LGTBIQ+ generalmente involucra una explotación de la autoridad por parte de la persona en posición superior, quien utiliza su poder para

intimidar o crear un ambiente opresivo, lo que puede ser tanto psicológico como físico.

- **Normalización y ocultamiento:** En muchos casos, las víctimas de acoso descendente LGTBIQ+ se sienten impotentes para denunciar, ya que el agresor tiene el control de la situación y puede represaliar a la víctima, creando un ambiente de miedo y silencio.

4.13 Acoso ascendente

El acoso ascendente LGTBIQ+ se refiere a una forma de acoso en la que la víctima, que es parte del colectivo LGTBIQ+ es objeto de hostigamiento o persecución por parte de personas que están en una posición jerárquica inferior. A pesar de esta diferencia, el impacto psicológico y social del acoso sigue siendo igualmente grave, ya que la víctima sigue enfrentando un entorno hostil o tóxico debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

4.14 Características del Acoso Ascendente LGTBIQ+

- **Relación de poder jerárquica invertida:** El acoso ascendente se produce cuando el acosador ocupa una posición inferior en la jerarquía de una organización (por ejemplo, un subordinado, empleado o estudiante) y dirige sus agresiones hacia alguien que tiene una posición superior o de autoridad (como un jefe, profesor o líder). Sin embargo, el acoso sigue siendo injustificado, y tiene como origen la orientación sexual o la identidad de género de la víctima.
- **Motivación homofóbica, lesbofóbica o transfóbica:** Al igual que en otras formas de acoso, el acoso ascendente LGTBIQ+ se basa en prejuicios y estigmas relacionados con la identidad de género o la orientación sexual de la víctima. Las agresiones pueden ser verbales, físicas o psicológicas, y se enfocan en la identidad sexual o de género de la persona acosada.
- **Impacto emocional y profesional:** Aunque la víctima ocupa una posición de autoridad, el acoso ascendente puede generar efectos psicológicos severos como estrés, ansiedad, depresión, y también puede afectar negativamente su desempeño en su puesto o cargo. Esto puede producir aislamiento o dificultades para ejercer su autoridad debido al entorno hostil creado por el acoso.
- **Desafío a la autoridad:** El acoso ascendente también puede ser un intento deliberado de desacreditar a la víctima o minar su autoridad dentro de una organización o institución. A menudo, los subordinados buscan socavar la confianza en la persona acosada, no solo por su identidad de género u orientación sexual, sino también por la posición de poder que ocupa.

4.15 Acoso horizontal

El acoso horizontal LGTBIQ+ se refiere a una forma de acoso que ocurre entre personas de igual jerarquía o estatus, es decir, cuando el acosador y la víctima ocupan posiciones similares en una estructura social, laboral, educativa o institucional.

El acoso horizontal LGTBIQ+ suele ser un reflejo de la discriminación y la intolerancia que persisten en muchas sociedades y comunidades, y puede manifestarse de diversas formas, como comentarios homófobos, transfóbicos o de odio, aislamiento social, bullying o incluso violencia física o psicológica.

4.16 Características del Acoso Horizontal LGTBIQ+

- **Relación de igual jerarquía:** En el acoso horizontal, tanto la víctima como el agresor se encuentran en una situación de igualdad en cuanto a la jerarquía dentro de un entorno, como compañeros de trabajo, estudiantes de la misma clase o miembros de una comunidad. La diferencia clave respecto a otros tipos de acoso (como el acoso descendente o ascendente) es que no existe una diferencia de poder jerárquico.
- **Motivación basada en la identidad LGTBIQ+:** El acoso horizontal LGTBIQ+ tiene como motivación los prejuicios hacia la orientación sexual o la identidad de género de la víctima. El agresor puede hostilizar a la víctima simplemente por su identidad de género no normativa (por ejemplo, personas transgénero, no binarias) o por su orientación sexual diversa (por ejemplo, personas homosexuales, bisexuales).
- **Manifestaciones del acoso:** El acoso horizontal puede adoptar diversas formas, como:
 - Comentarios homofóbicos, lesbofóbicos o transfóbicos: Insultos, bromas o comentarios peyorativos sobre la orientación sexual o la identidad de género de la víctima.
 - Aislamiento social: Exclusión de la persona LGTBIQ+ de actividades, conversaciones o dinámicas sociales dentro de su grupo de compañeros.
 - Intimidación o amenazas: Proferir amenazas de violencia o hacer gestos intimidatorios basados en la identidad de la persona.
 - Difusión de rumores: Propagar información falsa o maliciosa con el objetivo de dañar la reputación de la víctima.
 - Violencia física o psicológica: Actos de violencia, ya sea física o psicológica, motivados por la identidad LGTBIQ+ de la víctima, como agresiones verbales o físicas.
 - Exclusión profesional o académica: En el ámbito laboral o educativo, los compañeros pueden dificultar la inclusión de la víctima en proyectos de trabajo, colaborar menos con ella, o negarle oportunidades profesionales o académicas.
- **Repercusiones emocionales y sociales:** Al igual que con otros tipos de acoso, el acoso horizontal LGTBIQ+ puede tener graves consecuencias psicológicas para la víctima. Puede provocar estrés, ansiedad, depresión, aislamiento social y una disminución de la autoestima. Además, la víctima puede sentirse desconfianza hacia sus compañeros y desarrollar una sensación de inseguridad en su entorno social o profesional.
- **Normalización del acoso:** En algunos entornos, especialmente en aquellos donde predomina una cultura heteronormativa o tradicionalista, el acoso horizontal LGTBIQ+ puede ser tolerado o incluso minimizado. Esto puede dificultar que la víctima denuncie el comportamiento, ya que podría percibir que no se tomará en serio su queja o que sus compañeros no lo considerarán un problema relevante.

4.17 Otros conceptos

- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio,

integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se refiere a la experiencia de discriminación que enfrenta una persona debido a la combinación de varias identidades sociales y características personales que interactúan de manera simultánea, como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras.

- **Acoso discriminatorio:** es una forma de hostigamiento o trato intimidatorio que ocurre debido a que una persona pertenece a un grupo o categoría social específica que está siendo discriminada. Este tipo de acoso se basa en prejuicios o estereotipos relacionados con características personales o grupales, tales como género, raza, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad, edad, entre otros. Puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo comentarios ofensivos, actitudes despectivas, exclusión social, amenazas, insultos, burlas, agresiones físicas o verbales, y otras formas de comportamiento que buscan humillar, menospreciar o marginar a la víctima debido a su identidad o características personales.
- **Discriminación por asociación,** ocurre cuando una persona es tratada de manera desfavorable o se le niegan derechos debido a su relación o vinculación con otra persona o grupo que pertenece a una categoría protegida por la ley, como raza, género, orientación sexual, discapacidad, etc. Esta forma de discriminación se basa en su asociación con alguien que tiene esas características
- **Discriminación por error:** se produce cuando una persona es tratada de manera desigual o se le niegan derechos debido a una suposición equivocada sobre su identidad, características o situación personal. Este tipo de discriminación ocurre cuando alguien es percibido de una manera errónea (por ejemplo, su raza, género, orientación sexual, etc.) y se le discrimina basándose en esa falsa suposición.
- **Medidas de acción positiva:** Medidas orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- **Intersexualidad:** es una condición biológica en la que una persona nace con características sexuales (como cromosomas, genitales o gónadas) que no encajan de manera estricta en las categorías tradicionales de "masculino" o "femenino". Las personas intersexuales pueden tener una combinación de características masculinas y femeninas, o bien características que no se alinean completamente con las definiciones de sexo convencionales.
- **Orientación sexual:** se refiere a la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva que una persona experimenta hacia otras personas. Esta atracción puede estar dirigida hacia personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos sexos, y puede variar en función de una serie de factores biológicos, psicológicos, sociales y culturales.
- **Identidad sexual:** es un aspecto de la identidad personal que está relacionado con cómo una persona se percibe a sí misma en términos de su género y cómo experimenta su atracción hacia otros. Aunque a menudo se confunde con términos como "orientación sexual" o "género", la identidad sexual es una categoría más amplia y compleja que abarca tanto la forma en que nos identificamos internamente con respecto a nuestro propio

género como la forma en que nos relacionamos con la sexualidad y las expectativas sociales sobre estas cuestiones.

- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- Familia LGTBQ+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBQ+ englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gay o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- LGTBQ+fobia: término que se utiliza para describir el rechazo, prejuicio, discriminación, violencia o aversión hacia las personas que se identifican como parte de la comunidad LGTBQ+ (lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer, y otras identidades relacionadas). Esta fobia puede manifestarse en diferentes formas, desde actitudes de intolerancia y comentarios despectivos hasta agresiones físicas y psíquicas, y tiene profundas implicaciones tanto a nivel individual como social. Entre ellas se encuentra:
 - Homofobia: Es el miedo, rechazo o prejuicio hacia personas gais y lesbianas. A menudo se manifiesta en estereotipos negativos, discriminación o violencia dirigida hacia personas cuya orientación sexual es hacia el mismo sexo.
 - Transfobia: Se refiere a la hostilidad, miedo o discriminación hacia las personas transgénero, es decir, aquellas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer. La transfobia puede incluir burlas, negación de derechos, violencia física o verbal y la patologización de las personas trans.
 - Bifobia: Es el rechazo o prejuicio hacia las personas bisexuales, quienes sienten atracción por personas de más de un género. Esta fobia puede venir tanto de personas heterosexuales como de personas homosexuales, y a menudo se basa en la idea errónea de que las personas bisexuales son indecisas, promiscuas o no "realmente" parte de la comunidad LGTBQ+.
 - Interfobia: La interfobia es el rechazo o discriminación hacia personas intersexuales, es decir, aquellas que nacen con características sexuales (cromosómicas, gonadales o genitales) que no encajan en las definiciones tradicionales de "masculino" o "femenino". La interfobia también puede incluir la imposición de intervenciones médicas no consentidas para "normalizar" el cuerpo de las personas intersexuales.
 - Queerfobia: Es la discriminación o aversión hacia personas que se identifican como queer, es decir, aquellas que rechazan las categorías rígidas de género y sexualidad. Las personas queer pueden identificarse con una variedad de orientaciones sexuales y/o identidades de género no normativas.

V) **Objetivos del plan y principios inspiradores**

Un plan de diversidad e inclusión LGTBIQ+ tiene como objetivo garantizar que todas las personas LGTBIQ+ puedan disfrutar de sus derechos y oportunidades en igualdad de condiciones, sin que su orientación sexual o identidad de género sean factores de exclusión o discriminación.

A continuación, se detallan los **principales objetivos generales** que incluye este plan:

- Garantizar la igualdad de oportunidades sin discriminación por orientación sexual o identidad de género
- Asegurar que las personas LGTBIQ+ tengan las mismas oportunidades de acceso a empleo, formación, desarrollo profesional y promoción, sin que su orientación sexual, identidad de género o expresión de género supongan un factor de discriminación.
- Erradicar la discriminación, el acoso y la violencia por motivos de orientación sexual o identidad de género
- Prevenir y eliminar cualquier forma de acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, educativo y social. Esto incluye la implementación de protocolos claros y eficaces para la denuncia y resolución de casos de acoso o discriminación.
- Fomentar un entorno inclusivo y respetuoso
- Promover una cultura organizacional, educativa o social que valore y respete la diversidad sexual y de género, creando un entorno inclusivo donde las personas LGTBIQ+ se sientan seguras, respetadas y apoyadas. Esto incluye la adopción de políticas que visibilicen la diversidad y promuevan el respeto mutuo.
- Visibilizar y promover la diversidad sexual y de género
- Fomentar la visibilidad de las personas LGTBIQ+ dentro de la organización o comunidad, promoviendo campañas, eventos y acciones que ayuden a reducir los prejuicios y estigmas, y resalten la riqueza que aporta la diversidad sexual y de género.
- Garantizar la inclusión de las personas trans e intersexuales
- Desarrollar medidas específicas para garantizar la inclusión de personas trans e intersexuales, protegiendo su derecho a la identidad de género y asegurando que puedan acceder a los mismos derechos y oportunidades que las personas cisgénero, sin ser objeto de discriminación.
- Prevenir y abordar el discurso de odio y la violencia LGTBIQ+fóbica
- Implementar estrategias para prevenir el discurso de odio y la violencia LGTBIQ+fóbica, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, la escuela o la comunidad, incluyendo acciones formativas, campañas de sensibilización y políticas de cero tolerancias hacia la discriminación.
- Promover la inclusión en todos los niveles de toma de decisiones

- Asegurar que las personas LGTBIQ+ estén representadas en los órganos de toma de decisiones, promoviendo una participación de la comunidad LGTBIQ+ en los espacios de liderazgo, dirección y gestión de la organización o institución.
- Garantizar la igualdad retributiva y el acceso a puestos de responsabilidad
- Eliminar las brechas salariales o de acceso a puestos de responsabilidad para las personas LGTBIQ+ asegurando que todas las personas sean tratadas de manera justa en términos de remuneración y oportunidades profesionales, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.
- Proteger los derechos de las personas LGTBIQ+ en sus relaciones laborales
- Asegurar que las personas LGTBIQ+ no sufran discriminación por su orientación sexual o identidad de género en los aspectos relacionados con su contratación, ascensos, formación, salario, o cualquier otra faceta del entorno laboral o educativo.
- Formación y sensibilización sobre diversidad sexual y de género
- Promover programas de formación y sensibilización sobre diversidad sexual y de género, tanto para el personal como para la comunidad en general, con el objetivo de reducir prejuicios, estereotipos y fomentar una actitud inclusiva y respetuosa hacia las personas LGTBIQ+.
- Desarrollar mecanismos de apoyo y recursos específicos para las personas LGTBIQ+
- Ofrecer recursos y servicios de apoyo específicos para personas LGTBIQ+ como asesoría legal, psicológica, y orientación profesional, para garantizar su bienestar y protección en caso de necesitar apoyo frente a situaciones de discriminación o acoso.
- Facilitar la transición de personas trans dentro de la organización o institución.
- Establecer protocolos para apoyar a las personas trans en su proceso de transición, garantizando que puedan hacerlo sin enfrentar obstáculos o discriminación, y asegurando que se respeten su identidad de género, nombre y pronombres, tanto en el ámbito laboral como social.
- Revisión y evaluación continua del plan
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de igualdad LGTBIQ+ con el fin de asegurar su efectividad y realizar ajustes y mejoras según sea necesario para seguir promoviendo un entorno inclusivo y libre de discriminación.

A partir de estos objetivos generales, se fijan los objetivos específicos siguientes:

- Elaborar un diagnóstico para analizar y visibilizar las desigualdades existentes en la empresa y las oportunidades de implementación de estrategias y acciones para favorecer su superación.

- Diseñar, sobre la base del diagnóstico realizado, un plan de acción con una propuesta holística y sistemática de estrategias y actuaciones orientadas a la promoción de la equidad y la diversidad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las acciones y medidas para promover la equidad y la diversidad.
- Transparencia y rendición de cuentas: Cualquier persona de la empresa podrá tener acceso a la información sobre la implementación del Plan para personas LGTBIQ+. El principio de transparencia y rendición de cuentas exige que las instituciones, organizaciones y entidades encargadas de implementar planes de igualdad LGTBIQ+ actúen de manera clara, abierta y responsable. Deben contar con mecanismos para monitorizar, evaluar y reportar los avances en la implementación del plan y estar dispuestas a ajustar sus acciones si es necesario.
- Solidaridad y alianzas: Fomentar el principio de solidaridad y cooperación entre las diferentes comunidades y colectivos LGTBIQ+ y otros grupos sociales (como feministas, migrantes, personas con discapacidad, etc.) es fundamental. El trabajo conjunto fortalece la lucha por la igualdad y permite desarrollar una red de apoyo mutuo.
- No regresión: Este principio asegura que los derechos ya alcanzados por las personas LGTBIQ+ no sean retrocedidos o recortados. El principio de no regresión se enfoca en avanzar constantemente en la protección de los derechos LGTBIQ+ sin retroceder ni permitir que se eliminen logros previos.
- Sostenibilidad y evolución continua: El plan LGTBIQ+ debe ser sostenible y adaptable, permitiendo que evolucione con el tiempo. Las políticas deben estar diseñadas para no solo responder a las necesidades actuales de la comunidad LGTBIQ+ sino también anticiparse a futuros desafíos y adaptarse a los cambios sociales y culturales.
- Comunicación: La comunicación es un proceso fundamental para la correcta implantación del Plan. Es conveniente que sea planificada y se adapten los objetivos, los canales y los mensajes a las necesidades de la población.
- Proceso de mejora continua: El modelo de gestión del Plan de diversidad e inclusión LGTBIQ+ está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la normalización e igualdad para las personas LGTBIQ+.

VI) **Ámbito personal, territorial y temporal**

6.1 **Ámbito personal**

Las disposiciones se aplican a todas las personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI	Código: PDIL Fecha: 25/03/25 Página 18 de 23
---	---	--

noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe aplicarse a aquellas personas que sin formar parte de la plantilla, sin embargo, se relacionan con ella debido a su trabajo (clientes/as, proveedores/as, candidatos, etc.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

6.2 Ámbito territorial

El presente Plan de diversidad e inclusión LGTBIQ+ se aplica en todos los centros de trabajo de nuestra empresa.

En caso de que durante el periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBIQ+ se establecieran nuevos centros de trabajo, su aplicación se extenderá a los mismos.

6.3 Ámbito temporal

El periodo de vigencia del Plan de diversidad e inclusión LGTBIQ+ será de 4 años desde la fecha de aprobación y firma, pudiendo prorrogarse por iguales periodos en caso de que llegue el vencimiento y ninguna de las partes soliciten en plazo de dos meses a su vencimiento su modificación.

VII) Constitución de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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 la creación de una comisión de atención al acoso, para tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de esta.

7.1 Funciones de la Comisión (Comité de Diversidad)

- Régimen de reuniones
- Elaboración de actas
- Adopción de acuerdos
- Vigencia de la comisión
- Confidencialidad
- Solución extrajudicial de conflictos
- Planificación de la formación específica en materia de prevención de discriminación hacia el colectivo LGTB en el ámbito laboral a toda la plantilla.

7.2 Reclamación o denuncia de la situación de acoso

Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual,

identidad de género y/o expresión de género.

- Quien tenga conocimiento 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 tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la presunta víctima para proseguir el procedimiento.
- Las organizaciones sindicales con representación en la empresa siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.
- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Se proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones o denuncias en materia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la asistencia que corresponda.

La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.

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.

7.3 Principios rectores de los procedimientos

- Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por alguna persona que le represente o asesore en todo momento a lo largo del procedimiento.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas en el proceso de investigación. La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- 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 respetando las garantías adecuadas.
- 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 el esclarecimiento de los derechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe adoptar de oficio o

a instancia de la Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o de cualquiera de sus miembros, o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores afectados.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio/Comisión de Igualdad, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

7.4 Procedimiento de actuación

La empresa, a fin de garantizar la máxima independencia en la tramitación de estos procedimientos, tiene externalizada la misma en el Secretario del Órgano de Compliance, quien actuará como Instructor en estos procedimientos.

La presentación de las denuncias se podrá realizar por tres vías:

- Carta dirigida en sobre cerrado sin remite y dirigida a la atención de “Instructor de Acoso”
- Correo electrónico a la dirección que se indica en el formulario de denuncia
- A través del canal de denuncias de la entidad dispuesto en su página web.

El instructor se encargará de recibir las denuncias de las personas trabajadoras, realizar la investigación y proponer las medidas preventivas encaminadas a solventar el problema; contando con el apoyo y asesoramiento del servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa.

El instructor podrá solicitar la incorporación a la instrucción a la persona de la empresa que estime conveniente, a miembros del CSS a la RLT o expertos independientes si fuera necesario, quienes constituirán en ese caso la Comisión Instructora. En ningún caso podrá ser miembro de la comisión cualquier persona implicada en la denuncia.

Este protocolo no imposibilita el ejercicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil o laboral o a querellarse en la vía penal. En caso de ejercer su derecho a acudir a estamentos externos a la empresa, las actuaciones de la comisión instructora se paralizarán, ya que las decisiones que allí se tomen superan a las actuaciones recogidas en este protocolo.7.4

El inicio de las actuaciones encaminadas a identificar, investigar-evaluar y corregir el riesgo de violencia, acoso psicológico o discriminación en el trabajo, tiene su origen en la denuncia de este mediante la presentación del formulario establecido bien por escrito o por correo electrónico.

La Denuncia es el elemento o canal por el que se transmite o informa de una noticia o se notifica

y/o avisa, a un receptor, sobre una acción u hecho acontecido.

Todas las denuncias están sujetas al principio de indemnidad frente a represalias hacia la persona denunciante y al de presunción de inocencia de la persona denunciada.

Una denuncia falsa es aquella en la que lo informado o notificado en la denuncia no ha acontecido, en todo o en parte, y para nuestro caso, su imputación responde a una motivación de hacer daño. Las denuncias falsas si pueden ser objeto de sanción.

Respecto a quienes son las personas que pueden interponer la denuncia son:

- Cualquier persona de la organización que considere que está siendo objeto de acoso.
- Cualquier persona trabajadora que observe una situación de este tipo.

La denuncia podrá presentarse de forma oral con objeto de buscar la solución del conflicto a través del dialogo entre las partes implicadas a través de un mediador o instructor y únicamente, poner en conocimiento ante el instructor o ante el servicio de prevención de la empresa, la gravedad de la situación existente y las personas implicadas en el conflicto.

La denuncia por escrito deberá ir siempre firmada, y en ella se hará constar:

- El nombre y apellidos de quien realiza la denuncia (salvo denuncias anónimas)
- El nombre y apellidos de la persona que supuestamente está siendo acosada, de no ser ella quien denuncia
- Identificación de la persona o personas que presuntamente están cometiendo el acoso
- Descripción de los hechos y situaciones que han provocado esta situación, con la mayor especificidad posible en cuanto a la descripción de elementos relevantes (hechos, circunstancias, fechas, posibles testigos, ...)

Se establecerá un registro de entrada de la denuncia y copias de esta para las siguientes partes:

- Una copia para la persona denunciante y/o persona supuestamente acosada
- Una copia para el equipo instructor de la investigación y mediación
- Una copia para la persona denunciada
- Una copia para el servicio de prevención de la empresa

Una vez que existe constancia del hecho denunciado, se iniciará el expediente de investigación y mediación que intentará definir la existencia del hecho denunciado.

A partir de aquí, será el instructor quien tendrá la potestad para realizar cuantas acciones considere oportunas para su esclarecimiento y consideración. La existencia de una denuncia por escrito implica la apertura del correspondiente expediente por esta causa y faculta al instructor o equipo instructor para abrir las dos vías de resolución de este: vía formal e informal.

El instructor, una vez conocedor del tema, comenzará la instrucción del expediente informativo.

Durante la tramitación que supone el análisis de la información disponible, así como las diversas entrevistas con las distintas partes junto a aquellas personas que puedan esclarecer el hecho que nos ocupa, no podrán participar aquellas que, a juicio del instructor, pudieran tener una relación familiar, amistosa o enemistad manifiesta, así como deberá tener en cuenta las posibles relaciones

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI	Código: PDIL Fecha: 25/03/25 Página 22 de 23
---	---	--

de superioridad o subordinación jerárquica inmediata entre cualquiera de las personas implicadas a uno u otro lado.

Únicamente será el instructor quien determine la persona o personas que pueden ser requeridas para ser entrevistadas.

Se deberá garantizar la audiencia personal de todos los testigos e interesados y se mantendrá la confidencialidad de las denuncias y del procedimiento de tramitación.

El proceso finalizará en un plazo máximo de resolución de veinte días naturales, a contar desde el primer día laborable siguiente a la recepción de la denuncia escrita y firmada, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por el total de componentes de la Comisión Instructora.

La resolución, sin perjuicio de las eventuales resoluciones en otras vías con su correspondiente efectividad, deberá ser motivada, y en ella la comisión procederá a determinar si, a su juicio y según los hechos, declaraciones practicadas y actuaciones realizadas, los mismos son “constitutivos o no de incumplimiento del plan de diversidad y/o prevención del acoso”, habida cuenta de que la comisión es un órgano interno sin competencias sancionadoras y no puede sustituir la potestad disciplinaria del empresario ni atribuirse competencias que corresponden a la autoridad laboral, jueces o tribunales.

El expediente de investigación se desarrollará como se ha indicado, bajo los principios de presunción de inocencia, confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad, siendo advertidas todas las personas que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere.

Especial celo se guardará por la Comisión Instructora en el caso de intervención de personas ajenas a la empresa en la instrucción del expediente.

Si el incumplimiento del Plan o el acoso se produjese entre personas trabajadoras de distintas empresas que comparten un mismo lugar de trabajo, las medidas a adoptar para su resolución deberían tomarse de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.1 de la Ley de PRL, de coordinación de actividades empresariales.

La Comisión de atención para el cumplimiento del Plan, efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas, elaborando un balance de la aplicación de este plan, las medidas preventivas aplicadas y la actualización en materia de evaluación de riesgos psicosociales. Asimismo, podrá proponer la revisión y actualización de este Protocolo a la vista de la efectividad de este, si se considera oportuno.

El régimen sancionador o disciplinario será el establecido en el Convenio colectivo o normas legales vigentes en cada momento.

VIII) Vigencia

Este Plan entrará en vigor tras su comunicación a las personas trabajadoras. y mantendrá su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

 GLOBAL DAIRY VENTURES	PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI	Código: PDIL Fecha: 25/03/25 Página 23 de 23
---	---	--

IX) Aceptación

El abajo firmante declara el conocimiento y aceptación de la presente PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI+