

leroy Merlin S.L.U.

PROTOCOLO CONTRA EL
ACOSO AL COLECTIVO LGTBI



Contenido

1.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	2
2.	<u>ÁMBITO DE APLICACIÓN</u>	3
3.	<u>VIGENCIA</u>	4
4.	<u>DEFINICIONES</u>	4
5.	<u>MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO HACIA EL COLECTIVO LGTBI</u>	6
6.	<u>PROCEDIMIENTO DE ACTUACION</u>	7
A.	<u>DENUNCIA</u>	8
B.	<u>COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE INVESTIGACIÓN</u>	9
C.	<u>ACTUACIONES DE LA COMISIÓN. FASE INSTRUCTORA Y MEDIDAS CAUTELARES</u>	9
a)	<u>Actos previos a la fase instructora</u>	9
b)	<u>Investigación</u>	10
c)	<u>Medidas cautelares</u>	10
d)	<u>Informe de conclusiones</u>	11
e)	<u>Decisión de la Dirección de la Empresa</u>	11
7.	<u>ANEXOS</u>	13
A.	<u>Anexo I</u>	13
B.	<u>Anexo II</u>	15

1. INTRODUCCIÓN

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 las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual**.

Se ha adoptado una directiva 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

Así como la entrada en vigor de la siguiente Ley:

- Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Por otra 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.

En LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U. tenemos el compromiso de crear y mantener entornos de trabajo abiertos e inclusivos e igualitarios en los que cualquier persona que forme parte de la compañía se sienta plenamente libre, incluida, respetada, aceptada y con confianza para mostrarse tal y como es. Por ello, manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que sea constitutivo de acoso hacia el colectivo LGTBI, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por todo ello, LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U. así como la representación legal de las personas trabajadoras 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/o expresión 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.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se configura como una herramienta de trabajo interna de la Compañía y será de aplicación en todos los centros de trabajo y a la totalidad de las personas trabajadoras, independientemente de su nivel, puesto de trabajo y tipo de contrato, que presten sus servicios en LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.

3. VIGENCIA

La duración del presente protocolo será de cuatro años, a contar desde la firma del mismo.

4. 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. Y este comportamiento será considerado como una conducta discriminatoria:

1) Acoso discriminatorio; Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley (orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género), con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2) 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.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

3) 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.

4) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, 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 produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

5) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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.

6) 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.

- 7) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato 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.
- 8) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- 9) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- 10) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- 11) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- 12) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- 13) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais 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.
- 14) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- 15) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- 16) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- 17) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- 18) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

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

- A. Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- B. Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- C. Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO HACIA EL COLECTIVO LGTBI.

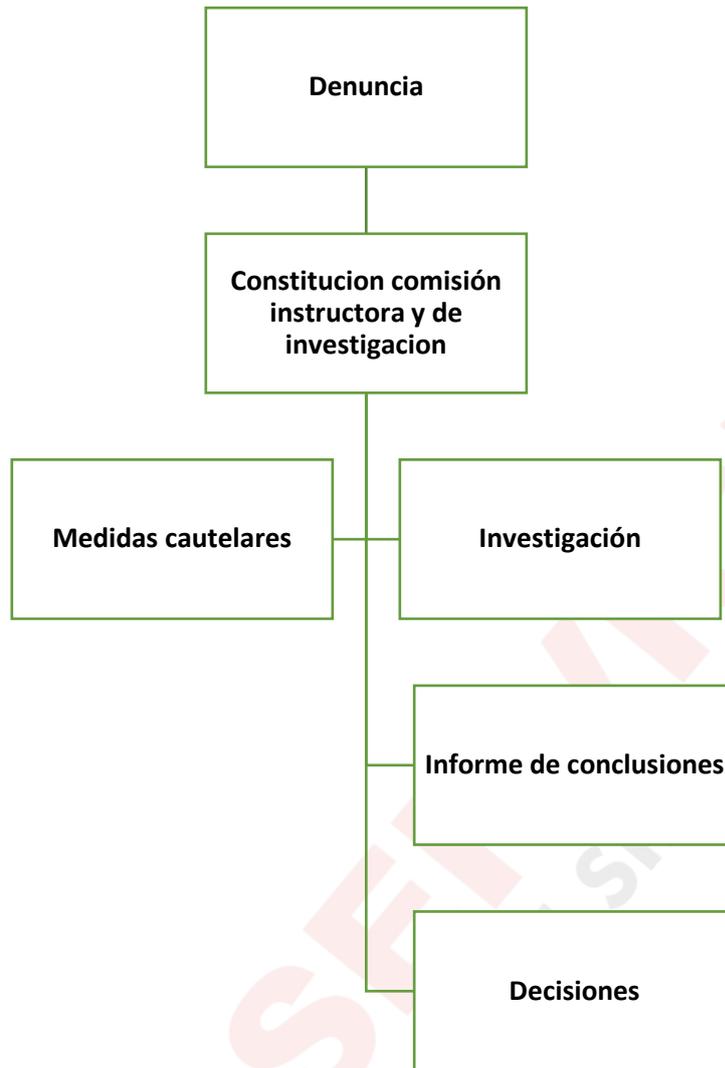
Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en esta empresa adoptará las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
3. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

LEROIY MERLIN ESPAÑA, S.L.U. considera que incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento acordado entre la empresa y la RLPT se articula en las siguientes fases:



A. DENUNCIA.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia, que podrá dirigirse al HRBP de la tienda, a RRHH Región, al Agente de Igualdad o a un miembro de la RLPT. En el caso de que la denuncia se presente antes a RLPT, esta estará obligada a informar a HRBP, RRHH Región o Agente de Igualdad en el plazo más breve posible.

La denuncia deberá ir acompañada de las pruebas que pongan de manifiesto la existencia de indicios sobre la veracidad de los hechos denunciados.

La denuncia podrá ser presentada:

- 1) Por la víctima.
- 2) Por la RLPT a petición de la víctima
- 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, aunque no tenga la condición de víctima.

La denuncia deberá formularse en el modelo habilitado (anexo I) y será firmada por la persona que la formule. No se tratarán denuncias anónimas.

B. COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE INVESTIGACIÓN.

Se designará una Comisión Instructora para la investigación de los expedientes de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, que estará integrada por un/a miembro del Departamento de RRHH, un/a miembro del departamento de PRL y por un/a representante legal de las personas trabajadoras.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo.

Todas las personas que formen parte de la Comisión Instructora tendrán formación en materia de género y, concretamente, en acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Además, la persona de la RLPT que forme parte de la Comisión Instructora y de Investigación no puede prestar servicios en el mismo centro de trabajo que las personas implicadas. En cualquier caso, se evitará la participación en la Comisión de personas que tengan una relación directa e interesada con las personas denunciadas y/o denunciadas.

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con una Secretaría que será un/a miembro del Departamento de RRHH o un/a miembro del departamento de PRL que ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora de las nombradas por la empresa.

El tiempo invertido en las actuaciones relativas al Expediente, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad que consta en el anexo II.

La presunta víctima podrá ser asistida durante todo el proceso de investigación en el que ella esté presente, por un abogado o representante de los trabajadores de su elección.

C. ACTUACIONES DE LA COMISIÓN. FASE INSTRUCTORA Y MEDIDAS CAUTELARES.

a) Actos previos a la fase instructora

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados.

Si del análisis previo de la denuncia por parte de los integrantes de la Comisión Instructora, en aras del principio de diligencia y proporcionalidad, se llegase a la conclusión de que los hechos denunciados carecen de indicios y pruebas suficientes, los integrantes de la Comisión podrán dar por finalizado el proceso informando por escrito a la persona/s denunciante/s de esta circunstancia. La decisión de la Comisión Instructora deberá adoptarse por mayoría.

Del mismo modo, los integrantes de la Comisión podrán dar por finalizado el proceso si del análisis previo de la denuncia se llegase a la conclusión de que los hechos denunciados no pudiesen de ningún modo ser constitutivos de acoso por no reunir ninguna de las condiciones necesarias para ello.

b) Investigación

La Comisión Instructora llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime convenientes, y que sean razonables y proporcionales.

Las personas que lleven a cabo la investigación no podrán tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento, de cualquiera de las partes.

La intervención de los representantes legales de las personas trabajadoras, de los posibles testigos y de todos los actuantes deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia, puesto que debe la persona denunciante quien debe probar la veracidad de la denuncia.

Se informará a todos los testigos, así como al denunciante, que tendrán la obligación para el caso que se constate la existencia de acoso y se tome acción disciplinaria contra el denunciado, que están obligados, para el caso que haya que celebrar juicio sobre estos hechos, a acudir como testigos ante el correspondiente juzgado para ratificar los hechos narrados en su declaración ante la Comisión, y que, en el caso de que la versión fuere diferente, la empresa entenderá que ha habido un engaño y una transgresión de la fe contractual. En el caso que esa versión diferente ocasione un perjuicio para la empresa, la empresa se reserva la adopción de medidas disciplinarias y de resarcimiento del perjuicio causado a la empresa.

c) Medidas cautelares.

Durante la tramitación de la investigación se posibilitará a la persona denunciante o a el/la denunciado/a, si éstos así lo desean y siempre que ello fuera posible y proporcionado, el cambio provisional en el puesto de trabajo hasta que se adopte una decisión al respecto.

En los casos en los que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo, se establecerán las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento de la situación.

d) Informe de conclusiones.

En el plazo de 30 días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, la Comisión, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que se indicará las conclusiones alcanzadas, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada o el sobreseimiento, pudiendo en su caso realizar recomendaciones.

De dicho informe se dará traslado a la Dirección de la Empresa.

Igualmente, se notificarán de manera escrita las conclusiones a las personas denunciantes y denunciadas en el plazo de 48 horas desde el envío del informe a la Dirección de la Empresa.

Las decisiones de la Comisión Instructora deberán adoptarse por consenso y reflejarse en acta al efecto. Si no hubiese consenso, se hará por mayoría, pudiendo recogerse en el acta las manifestaciones discrepantes.

El informe puede:

— Acordar el sobreseimiento del expediente, porque la comisión considere que las pruebas no son concluyentes. Si la comisión constata que la denuncia no dispone de suficientes pruebas lo hará constar en su informe.

Si con posterioridad la dirección de la empresa considerase que los hechos no son ciertos, y se comprueba que la denuncia se hubiera realizado con mala fe, podrá valorar la aplicación del régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo.

— Constatar la veracidad de los hechos denunciados,

e) Decisión de la Dirección de la Empresa

En caso de que se acuerde poner fin al proceso, la Comisión Instructora podrá recomendar al Área de Personas la conveniencia de aplicar el régimen disciplinario si los hechos denunciados y una vez comprobados pudiesen ser constitutivos de infracción laboral.

En el caso de que se constate la veracidad de los hechos, la Dirección de la Empresa podrá adoptar la imposición de las sanciones correspondientes de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación y en la legislación aplicable al caso.

Si por parte de la presunta persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Aplicación.

Igualmente, la divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

7. ANEXOS

A. Anexo I

DENUNCIA POR ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

A la atención de _____

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el presunto acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el presunto acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la presunta 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 cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

B. Anexo II

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./Da. _____, habiendo sido designado por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por discriminación del colectivo LGTBI que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado:

PORTOCOLO ACOSO HACIA EL COLECTIVO LGTBI LEROY MERLIN S.L.U.



 igualdad@servicios.uso.es

 www.fs_uso.es

 Federación de Servicios USO

 @USO_Servicios

 uso_servicios

 FEDERACION DE SERVICIOS

SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA

