

3.3. PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL



/ ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS**
- 3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. DEFINICIONES**
- 6. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN**
- 7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA**
- 8. ANEXOS**

1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el bienestar, la satisfacción y el desempeño de las personas trabajadoras y, por extensión, contribuyen al éxito de las empresas.

En los últimos años, la gestión de los riesgos psicosociales ha cobrado mayor importancia en el campo de la prevención de riesgos laborales. Relacionados con la organización del trabajo, el desarrollo de la tarea y el impacto del trabajo, hay que añadir la calidad de las relaciones humanas.

La legislación europea y española reconoce la importancia de los factores psicosociales. Es por eso por lo que se plantea la necesidad de establecer mecanismos que mejoren las condiciones de trabajo, no sólo con el fin de prevenir dichos riesgos sino para establecer herramientas de actuación que sirvan como guía ante situaciones disfuncionales.

Algunos ejemplos de estas situaciones pueden ser las relaciones de acoso, discriminación y las violencias tanto físicas como sexuales en el trabajo. A pesar de que este tipo de conductas no son nuevas, el abordaje para su erradicación y prevención requieren de un enfoque específico y transversal a través del compromiso de todas las personas implicadas.

En este sentido y con el fin de cumplir con la legislación, la responsabilidad social y el reconocimiento de todos los seres humanos, AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU elabora el presente protocolo de acoso laboral.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas constitucionalmente reconocidos, y disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad sea respetada y la salud no se vea afectada es imprescindible prevenir en el ámbito laboral conductas expresas de acoso de intolerancia absoluta contra la libertad sexual, la integridad moral o discriminación que puedan tener lugar, incluidas las que tengan lugar por medios digitales, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

En AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU una vez implantado el presente protocolo, tendrá **TOLERANCIA CERO** ante este tipo de comportamientos y basarán su política preventiva en los siguientes principios:

1º Todas las personas trabajadoras tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometidas a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.

2º Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre las personas que componen la Organización.

3º Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde a la persona empresaria.

4º En AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU no se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas, intimidación o daño en el desempeño de cualquier cargo.

5º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso laboral, violencia sexual o física y discriminación, así como ofrecer a todas las personas trabajadoras, directivas y mandos intermedios, formación en sensibilización con perspectiva de género, formación en liderazgo, dirección de personas, comunicación, prevención del estrés, habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.

6º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, se compromete a realizar políticas proactivas para prevenir el enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

7º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, se compromete a potenciar el sistema de comunicación interna, y comunidades de aprendizaje basadas en la creación y la transferencia del conocimiento, en lugar de la retención de la información. Incentivar de forma proactiva la cooperación en el conocimiento.

8º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, se compromete a rechazar de raíz el acoso, sea de la índole que sea, sin atender quién sea la víctima o la persona/s ofensora/s, ni cuál sea su rango jerárquico.

9º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, se compromete a desterrar la dirección por amenazas y la gestión mediante el miedo, como formas

perversas y éticamente rechazables.

10º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, se compromete a fomentar el diálogo a todos los niveles de la organización como forma principal y prioritaria de gestión empresarial.

11º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, se compromete a aplicar programas de acogida e integración de las nuevas incorporaciones, con la explicación de las normas formales e informales de la organización.

12º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, el acoso por razón de sexo, la identidad o la expresión de género.

13º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU arbitrará procedimientos específicos para la prevención y para dar trámite a las denuncias o reclamaciones que pueda formular quien haya sido víctima de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

14º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU promoverá la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra las violencias sexuales y lgtbifóbicas a todo el personal a su servicio.

15º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, las violencias sexuales y lgtbifóbicas entre los riesgos laborales concurrentes, debiéndose formar e informar a las personas trabajadoras.

16º Todas las personas trabajadoras de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.

17º En AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU queda prohibida cualquier conducta de la violencia libertad sexual, la integridad moral o discriminación, cualquier tipo de comportamiento abusivo o por razón de alguna de las causas de discriminación (nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción o opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social), con el objetivo o a 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.

18º En AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU queda expresamente prohibido

cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

19º AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se compromete a hacer suya esta declaración de principios y se comprometen a hacerla pública y dar traslado de esta a sus personas trabajadoras.

3. RESPONSABLES Y PERSONAL DESIGNADO.

Se define en este apartado las personas que pueden intervenir en el presente protocolo con sus funciones y responsabilidades:

NOMBRE	RESPONSABILIDAD
Dirección de la Empresa	Es la encargada de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras poniendo todos los medios a su alcance, para desarrollar y mantener el protocolo. Finalmente aprobará y dará cumplimiento a la resolución del informe elaborado por la Persona de Referencia.
Persona delegada de Prevención	Será informada y podrá participar en la implantación del Protocolo.
Persona de Referencia	Será la persona o personas responsables de llevar a cabo la intervención en cuanto a la realización de asesoramiento, investigación y obtención de resultados en el informe que se realice.
Comisión de Investigación	Es un órgano formado por integrantes de la empresa, constituido para investigar una denuncia sobre un posible caso de acoso, violencia o discriminación laboral.
Personal Especialista	Será/n aquella/s persona/s que, en caso de ser requerida/s por la Persona de Referencia o la Comisión de Investigación, como especialista (según su formación), puedan contribuir en la elaboración del informe de investigación.

**Resto de personas
trabajadoras**

Deberán dar cumplimiento al contenido de este procedimiento siendo conscientes de la importancia que tiene para el buen curso interno de la organización y para crear entornos positivos.

LA PERSONA DE REFERENCIA

Es aquella/s persona/s que ha sido designada por parte de la empresa (mediante acuerdo empresa y representante de las personas trabajadoras) para recibir aquellas quejas y denuncias de una posible situación de acoso, violencia o discriminación.

La Persona de Referencia tendrá la formación adecuada para tratar estos temas y, la capacidad de actuación en este ámbito. Se recomienda que tenga un perfil como el siguiente:

- Debe contar con el respeto y la confianza de las personas de la organización
- Debe ser discreta y entender la necesidad de confidencialidad
- Debe tener motivación e interés para esta tarea
- Debe poder representar a la totalidad de las personas miembros de la organización

Funciones de la Persona de Referencia:

- Recibir y atender las denuncias de posible acoso laboral
- Analizar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad
- Comentar las diferentes opciones para resolver directamente el problema, facilitar información y asesoramiento sobre cómo proceder
- Comentar y clarificar las vías internas (desde el proceso de queja a la denuncia interna)
- Informar sobre sus derechos y obligaciones como “persona de referencia”
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (legales, médicas, psicológicas, etc.)
- Facilitar asistencia en las vías y opciones para resolver el problema

mediante una mediación informal entre las partes según proceda

- Informar al Comisión de Investigación, en caso de que la Persona de Referencia lo considere procedente
- Realizar un seguimiento y control de todas las quejas y denuncias presentadas (departamento, n° quejas...)

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Es un órgano formado por integrantes de la entidad, constituido para investigar una denuncia sobre un posible caso de acoso, violencia o discriminación.

Su función primordial es analizar en detalle la situación denunciada y proponer las medidas preventivas o correctoras oportunas para canalizar la situación.

Las personas componentes de la Comisión de Investigación pueden ser dirección o representación de la misma, Departamento de Personas, personal del área de Prevención, Persona /s de referencia, jefe/a o Responsable del área afectada (siempre que no sea la persona denunciada o denunciante, o tenga implicación directa en el caso) y por Representante/s de las personas trabajadoras.

La constitución de la Comisión de Investigación se deberá comunicar al Comité de Seguridad y Salud en caso de existir.

Funciones de la Comisión de Investigación:

- Establecer los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de acoso, violencias o discriminación laboral
- Elaborar propuestas para la mejora de las quejas formuladas
- Presentar las conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de la empresa para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas

Una vez sea elegida la/s Persona/s de Referencia y la Comisión de Investigación, se dará a conocer a todos los miembros de la organización su nombramiento y se facilitará la localización de estas:

PERSONA/S DE REFERENCIA Y/O COMISIÓN

DIEGO BALTAR DOMINGUEZ - MANUEL RODRIGO SERRANO

La designación de estas personas para llevar a cabo la investigación de la situación de acoso en la entidad se encuentra alineada con el cumplimiento de lo establecido en el artículo 12.2 de la Ley 10/2022, que establece la obligación de las entidades de contar con procedimientos adecuados para la prevención y actuación frente al acoso. Asimismo, se respeta lo dispuesto en el artículo 48.2 de la Ley 3/2007, que enfatiza la necesidad de promover condiciones laborales que prevengan conductas de acoso, garantizando así un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

La entidad cuenta únicamente con una comisión investigadora de situaciones de acoso laboral conformada por parte empresarial, la cual está integrada por los siguientes miembros:

- Administrador único: DIEGO BALTAR DOMINGUEZ
- Director de operaciones y marketing: MANUEL RODRIGO SERRANO

Dado que la comisión está compuesta únicamente por representantes de la parte empresarial, se recomienda la conformación de una comisión que incluya tanto a la parte empresarial como a la parte social. Esta inclusión es fundamental para garantizar un enfoque más integral y participativo en la investigación de situaciones de acoso laboral, alineándose con los principios de la Ley 3/2007 y el Estatuto de los Trabajadores, que promueven la igualdad y la protección de los derechos de todas las personas trabajadoras.

La Ley 3/2007 establece medidas para prevenir y erradicar el acoso en el entorno laboral, enfatizando la importancia de la colaboración entre las partes para abordar estas situaciones de manera efectiva. Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores refuerza el derecho a un ambiente laboral libre de acoso, lo que subraya la necesidad de una representación equilibrada en la comisión investigadora. La inclusión de la parte social no solo enriquecería el proceso, sino que también contribuiría a la creación de un entorno laboral más seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

La persona de referencia podrá contar con asesoramiento externo especializado en la materia, bajo la firma del correspondiente compromiso de confidencialidad.

En caso de conflicto de intereses, la persona designada delegará el ejercicio de sus funciones en otra persona integrante de la comisión de investigación.

Si está conformada únicamente por una persona, estas funciones serán delegadas en la persona suplente.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La entidad no cuenta con representación legal de trabajadores, lo que implica que no se puede llevar a cabo la negociación de los Planes de Igualdad ni de los Protocolos de acoso. Según el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la representación legal es un requisito fundamental para la negociación de estos planes y protocolos, ya que su elaboración y aplicación deben ser acordadas con dicha representación. Sin esta figura, se limita la capacidad de la entidad para implementar medidas que promuevan la igualdad y prevengan el acoso en el entorno laboral, lo que podría tener repercusiones negativas en la cultura organizacional y en el bienestar de las personas trabajadoras.

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es:

gestion@kilometrosdepizza.com.

Se procurará en la medida de lo posible, que **la/s persona/s acordada/s** para gestionar la investigación (en caso de que la investigación sea de acoso sexual o por razón de sexo) sea mujer, y que cuente con formación previa en materia de género.

En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

La Dirección de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se compromete a poner a disposición de la Persona de Referencia y de la Comisión de Investigación los recursos necesarios para la realización de esta actividad, así como la contratación de personas externas expertas, en caso de que se considere necesario el asesoramiento de estas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

A efectos del presente Protocolo:

Este procedimiento es aplicable para todos los centros y lugares de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, así como a todas las personas que prestan o puedan prestar servicios en la misma, esto es tanto el personal interno, como personal externo (personas trabajadoras de empresas contratadas que prestan servicios en dependencias de esta, personas en formación, etc.), También serán

consideradas bajo el protocolo de la empresa todas aquellas personas que son empleadas de esta y que desarrollen su trabajo en otras empresas.

Así mismo se hace extensible el alcance a todos los lugares de trabajo físicos, ya sean públicos o privados, por ejemplo, zonas de descanso, instalaciones sanitarias, alojamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.

El acoso laboral se produce dentro del marco de las relaciones personales en el trabajo y, por tanto, debe ir más allá de las relaciones dentro de una empresa con su propio personal. Puesto que las situaciones de acoso derivan de las conductas de las personas, estas situaciones perfectamente pueden darse entre personas trabajadoras de distintas empresas que realizan sus trabajos en un mismo centro de trabajo, por tanto, las personas empresarias estarán obligadas a tener en cuenta las situaciones de acoso, violencia y discriminación en caso de concurrencia con otra empresa en un mismo centro de trabajo.

Las empresas en coordinación deberán ponerse de acuerdo en qué hacer en caso de que en una empresa se detecte que una persona trabajadora está siendo sometida a acoso, violencia o discriminación por parte de otra/s persona/s trabajadora/s.

El proceso debería iniciarse por la comunicación de la persona trabajadora a su empresa de la existencia de la situación de acoso, violencia o discriminación a su persona o a un compañero o compañera.

Una vez conocida la situación de acoso se procederá a la comunicación por parte de la empresa de la persona trabajadora acosada a la otra empresa de la situación de acoso.

La empresa de la persona acosadora, una vez conocida la situación de acoso deberá tomar las medidas para solucionar la situación de acoso.

En el caso de que AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU actúe como empresario titular o empresario principal, las acciones a realizar para la coordinación de actividades empresariales para la prevención del acoso laboral, violencia o discriminación estarán en lo dispuesto en el presente protocolo. En todo caso se comunicará a la/s empresa/s en coordinación la existencia del protocolo y las actuaciones que han de realizar las personas trabajadoras en caso de que se vean sometidas a conductas intolerables.

INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Se llevará a cabo **a todo el personal que trabaja en la empresa**, así como al personal de nueva incorporación, el cual será informado sobre aquellas conductas que son reprobables por parte de la organización, así como de los

canales que se han establecido para comunicar este tipo de conductas y/o comportamientos.

La **divulgación** de la existencia e implantación del presente protocolo a la plantilla se realizará mediante una Circular Informativa (ver Anexo I).

Se planteará la información a los diferentes niveles de la empresa con el objetivo de reforzar su papel en la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso psicológico, violencia sexual o física y discriminación, según los términos contenidos en el presente procedimiento.

5. DEFINICIONES

DEFINICIONES

A efectos del Convenio sobre violencia y acoso (C190):

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

ACOSO PSICOLÓGICO

Se define el acoso psicológico en el trabajo como la *“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) ...”* (NTP 854)

Se considera acoso psicológico o moral cuando se da los siguientes comportamientos:

Abuso de autoridad:

- a) Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- b) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- c) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- d) Acciones de represalia frente a las personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

Trato vejatorio:

- a) Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- b) Menospreciar u ofender personal o profesionalmente a la persona trabajadora.
- c) Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
- d) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, control desmesurado del rendimiento y denegación injustificada al acceso de periodos de permiso y actividades de formación.
- e) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- f) Ignorar o excluir a la persona trabajadora dentro de la organización.

TRATO Y/O ACOSO DISCRIMINATORIO

“Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, abarcando el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ya sean puntuales como reiterados 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” (Art.6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)

Es igualmente discriminatorio, en los términos previstos en la Ley, toda *“inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas*

establecidas. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.” (Art.6.5 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación) Y, además de todo lo anterior, se pueden incluir los siguientes conceptos:

➤ **DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (ART. 6.1 DE LA LEY 15/2022 DE 12 DE JULIO):**

La discriminación directa, es la 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 en otras en situación análoga o comparable por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, diversidad funcional, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.¹

La discriminación indirecta, por su parte, se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular (...).

➤ **DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR (ART. 6.2 DE LA LEY 15/2022 DE 12 DE JULIO):**

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 previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta Ley, 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.

➤ **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL (ART. 6.3 DE LA LEY 15/2022 DE 12 DE JULIO):**

La discriminación múltiple se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas previstas en la ley.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la ley, generando a su vez, una forma específica de discriminación.

ACOSO DISCRIMINATORIO CONTRA PERSONAS LGTBI

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de

discriminación previstas en la Ley 4/2023, 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.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante y ofensivo.” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, art.7)

¹ Apartado 1 del artículo 2 de la Ley 15/2022 de 12 de julio., integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- a) Uso de conductas o comentarios discriminatorios por el hecho de ser mujer u hombre, o estereotipos sexistas.
- b) Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- c) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o condición sexual.
- d) Utilización de humor sexista.
- e) Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres u hombres.
- f) Realizar las conductas anteriores con personas del colectivo LGTBI.
- g) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- h) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por su condición sexual.
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad, paternidad o lactancia.
- j) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo, u otro tipo de chantaje sexual.
- k) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O POR IDENTIDAD DE GÉNERO:

Tendrá la consideración de acoso 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 molestos será considerado como

acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género. También entrarán dentro de esta categoría, todas aquellas conductas hacia el colectivo LGTBI.

Todo ello será considerado como una conducta discriminatoria.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

VIOLENCIA SEXUAL (ACOSO SEXUAL)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, art.7)

En los términos previsto en la Ley 10/2022 de 6 de septiembre, se indica lo siguiente: “*Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual, (...) incluyendo el ámbito digital. (...). En todo caso, se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del libro II de la LO 10/95 de 23 de noviembre, del Código Penal, (...), el acoso con connotación sexual (...).*”

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual
- Flirteos ofensivos
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos

- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Delitos de descubrimiento y revelación de secretos que añade una nueva conducta delictiva ligada al llamado *sexting*, castigando, por lo tanto, no solo a las personas que envían imágenes íntimas obtenidas sin el consentimiento de la víctima, sino también a aquellas que, habiéndolas recibido, las difunden, revelan o ceden a terceros. En consecuencia, casos frecuentes de quienes reenvían, mediante WhatsApp, videos sexuales de la víctima podrán ser castigados penalmente.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Se considerará acoso sexual cuando existan situaciones como las siguientes:

- 1) Que se produzcan en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo.
- 2) Que se trate de comportamientos de naturaleza sexual.
- 3) Que no exista un consentimiento libre de la víctima.
- 4) Que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:
 - a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
 - b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) Requerimientos de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras: proposiciones, flirteos ofensivos, insinuaciones sexuales molestas, comentarios e insinuaciones obscenos, ya sea por supervisores, superiores jerárquicos, etc.
- d) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- e) Gestos obscenos.
- f) Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos, no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación (palmaditas, pellizcos, rozamientos, manoseos, acorralamientos, etc.)
- g) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- h) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- i) Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual sobre el cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona trabajadora
- j) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms, whatsApp o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- k) Agresiones físicas con fines sexuales.
- l) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación

o la humillación de la persona trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

Para la prevención de toda violencia sexual en los términos previstos en el **artículo 12** de la **Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de Garantía de la Libertad Sexual**, por medio del cual se establece *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.”* Por ello, se podrán tener en cuenta las medidas preventivas propuestas en el punto 7 sobre el Plan de acción preventivo.

VIOLENCIA DIGITAL Y CIBERACOSO

Actos de violencia y/o acoso en línea, realizados, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería y medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona en el ámbito laboral. Las anteriores modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad o centro de trabajo, siempre que haya una posición de poder.

VIOLENCIA FÍSICA

Se considera violencia física a aquellas conductas verbales o físicas que sean amenazadoras, intimidatorias, abusivas y acosadoras relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

Es una forma de comportamiento negativo de acción, en las relaciones entre dos o más personas, caracterizada por agresividad –ya sea reiterada, ya sea instantánea- que produce efectos nocivos sobre la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.

Es Violencia Física cuando se da:

- a) Abuso emocional: intimidación, amenazas, menosprecio, humillación o rechazo como persona.
- b) Agresiones físicas (empujones, patadas, puñadas, dentadas, puñaladas, disparos, etc.) o verbales continuadas.
- c) Conductas y comportamientos que supongan el menosprecio y/o desacreditación por razones de género, étnicas, ideológicas o de afiliación

religiosa, política o sindical.

d) Discriminación por aspectos relacionados con limitaciones funcionales.

CONFLICTO LABORAL

Se entiende el conflicto como aquella **situación de discrepancia, desavenencia o desacuerdo entre dos o más personas** (mando, persona trabajadora, equipo, ...) que perciben sus objetivos incompatibles, sus compensaciones reducidas y que la otra parte le impide alcanzar sus objetivos. Surge como contraposición de sus respectivos intereses, valores, intenciones, aspiraciones o expectativas, y su evolución debería derivar hacia una gestión del conflicto bien sea a través de la negociación, la mediación o el arbitraje. Los conflictos que persisten en el tiempo pueden dar lugar a malestar e insatisfacción en el trabajo, así como al trastorno de ansiedad u otras patologías, e incluso, como medio para poner fin a una situación de conflicto, **puede derivar en situaciones de violencia o acoso laboral (psicológico)**.

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- a) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- b) Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- c) Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- d) Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- e) Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- f) Amonestaciones sin descalificar por realizar el trabajo de forma incorrecta.
- g) Conflictos personales o sindicales

TIPOLOGÍA DE ACOSO Y SUJETOS IMPLICADOS

De acuerdo con la jerarquía de la persona acosadora y de la afectada, el acoso puede ser clasificado en:

- **Ascendente:** Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (persona acosada), ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa la/s persona/s acosadora/s dentro de la organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior es acosada por su subordinada/s.
- **Horizontal:** Se define como el tipo de acoso, ejercido por una o varias personas de trabajo de la víctima. Ambas personas tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.

- **Descendente:** Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (persona acosada). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.

EN RELACIÓN CON EL ACOSO SEXUAL

- **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:** Comportamientos que consisten en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicadas a ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental:** En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- » Que carezca de justificación y fundamento.
- » Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.
- » Si de la investigación constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada, o a la empresa, la Comisión de Investigación podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho

podieran corresponder.

6. PROCEDIMIENTO Y DESARROLLO DE ACTUACIÓN

Procedimiento de actuación ante una queja o denuncia de acoso psicológico, violencia sexual, violencia física y/o discriminación

INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Presentación de denuncias

Formará parte de **un sistema de alerta y detección precoz**, la denuncia de toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere que está pasando por una situación tipificada como acoso psicológico, violencia o discriminación cualquiera que sea su naturaleza. Así mismo, tendrán consideración las denuncias presentadas por cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, dirigidas a la *Persona de Referencia* o a la *Comisión de Investigación*. La comunicación de la queja deberá dirigirse **por escrito** (aunque inicialmente pueda ser de forma verbal a la persona de referencia).

FASE DE MEDIACIÓN

a) Procedimiento “Informal” de resolución del conflicto

En los supuestos en que las actuaciones de posibles situaciones de acoso psicológico, violencia física sean calificables como **leves**, la Persona de **Referencia y/o la Comisión de Investigación**, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja o denuncia. **En cuanto a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación nunca partirán de un procedimiento informal, sino que siempre partirán de un procedimiento formal, pues no se puede considerar como vía viable la mediación.**

Una vez constatada la existencia de indicios que doten de veracidad la queja/denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante (no en el caso de acoso sexual o por razón de sexo), a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá exponer su punto de vista de dicha situación.

En este procedimiento informal de solución, la Comisión de Investigación se

limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciante y denunciada de las medidas a adoptar (organizativas, disciplinarias, ...).

El **objetivo** del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. Se realizará un seguimiento que confirme que dicha situación se ha subsanado.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de **3 días laborables**; en principio la **Comisión de Investigación-Persona de Referencia**, debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la posible víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las **medidas cautelares necesarias**, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

En el plazo de **7 días laborables**, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la **Comisión de Investigación**, dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación de las personas trabajadoras tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Procedimiento “Formal” de resolución del conflicto

Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso

grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la/s persona/s denunciada/s.

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal, deberá constar **por escrito**.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso o violencia laboral, podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación deberán garantizar la máxima **seriedad y confidencialidad** de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez **firmada la denuncia** por parte de la posible víctima, **se comunicará** de forma confidencial la situación a **la dirección de la empresa** para que ésta, en su caso, adopte **medidas cautelares** como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la posible víctima continúe produciéndose.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para las personas un perjuicio o menoscabo, en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación, **informará** de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación, utilizará los **procedimientos de investigación** que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra, podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras personas trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Asimismo, en atención al **artículo 13** de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece lo siguiente, *“De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en las que **las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación** en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. (...). Lo establecido en el apartado anterior, no se aplicará a los procesos penales.”*

La Persona de Referencia y/o la Comisión de Investigación podrán decidir, si lo consideran necesario, que la Investigación sea llevada a cabo por una persona especialista externa (Formación PRL en la especialidad de Psicología Aplicada y pudiendo ser licenciada en Psicología).

FASE DE RESOLUCIÓN

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de **20 días laborables** contados a partir de la presentación de la denuncia, la Persona de Referencia y/o Comisión de Investigación, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso o violencia laboral investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata.

Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en **5 días laborables**.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

No obstante, lo anterior, **las denuncias**, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como **intencionadamente fraudulentas y dolosas**, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, **serán sancionadas** sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el proceso de violencia y acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

La dirección de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar **que se reproduzcan tales situaciones**, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- La Persona de Referencia, llevará el **control de las denuncias** presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de

realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

- Se garantizará que la **política informativa y formativa** de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia, violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personas trabajadoras directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitario/sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Al menos una vez al año**, se actualizará la **formación del personal** en esta materia y especialmente del personal **directivo y mandos intermedios** mediante la programación de un curso formativo.
- Se llevará a cabo la evaluación **de riesgos y se planificarán, las medidas preventivas resultantes** de cada caso concreto estudiado.
- El **seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas preventivas propuestas** corresponderá a la Comisión de Investigación/ Persona de Referencia, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de estas.
- Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de **hostilidad en el entorno de trabajo**, cuando se produzca la **reincorporación de la persona** trabajadora que haya causado baja laboral, después de una denuncia de acoso.

7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

El presente protocolo de actuación está basado en el principio de defensa de los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito laboral, así como de sus derechos fundamentales y de su salud, y en salvaguarda de estos, se fundamenta en una metodología que cuenta con las siguientes garantías:

DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A UNA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD. AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima. Así como, brindará el apoyo organizativo, médico y/o psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

UNIVERSALIDAD. Las soluciones deben ir dirigidas a todas las personas trabajadoras de la empresa independientemente de la relación contractual que estos tengan (fijos, temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial) o el

puesto que ocupen dentro del organigrama, es decir, debe abarcar sin distinción a todos los niveles jerárquicos.

CONFIDENCIALIDAD. El proceso debe garantizar que todas aquellas informaciones que se realicen no deben utilizarse por ninguna de las partes que intervienen en el proceso para temas distintos que el objeto del mismo. Los datos deben considerarse como datos protegidos por la Ley Orgánica de Protección de los Datos de carácter personal, entendiendo, que los mismos deben tener una protección especial en la medida que afectan a la intimidad de la persona.

INTIMIDAD. El proceso afecta directamente a la intimidad de las personas, por lo que los procesos deben garantizar la misma.

VOLUNTARIEDAD. El proceso ha de ser voluntario de tal forma que se garantice a la persona trabajadora afectada la posibilidad de acudir a los cauces previstos en este protocolo de actuación para la resolución de conflictos, con independencia del derecho de la persona trabajadora de hacer valer sus derechos en instancias judiciales o administrativas.

INMEDIATEZ. La respuesta a las situaciones de conflicto han de ser rápidas, de tal forma que den respuesta a las expectativas de la persona afectada, permitan tomar las medidas cautelares adecuadas e impidan de forma inmediata que las situaciones generadoras del conflicto se prolonguen en el tiempo transformando situaciones reconducibles a otras que podrán causar grave daño a la persona trabajadora.

AUSENCIA DE REPRESALIAS. AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU asegurará que no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias, las personas que consideren que han sido objeto de acoso en el trabajo, las que planteen una reclamación o denuncia en materia de acoso en el trabajo o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto sometido a régimen disciplinario.

8. ANEXOS

MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIA

N.º de Denuncia:

____/____

Solicitante

Persona/s afectada/s	Comité de Seguridad y Salud	Recursos Humanos
Delegados/as Prevención	Otros:	

Tipo de acoso

Moral / Laboral	Sexual	Por razón de sexo
Por razón de orientación sexual	Conflicto Laboral	Otras discriminaciones (especificar):

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:			
D.N.I./N.I.E.:			
Edad:		Teléfono de contacto:	

Datos profesionales:

Centro de trabajo:	Departamento:
Puesto de trabajo:	Tipo de contrato:

Antigüedad en el puesto de trabajo:	Antigüedad en la empresa:
Datos de la persona agresora:	
Nombre y apellidos:	
Grupo/categoría profesional o puesto	
Centro de trabajo y empresa	
Descripción de los hechos:	
Solicitud: Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (identificar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de acoso laboral.	
Localidad y fecha:	Firma

Fecha	En Madrid a 02/06/2025
Firma (representante de la entidad y/o RLPT en su defecto)	  Avenida Restaruanes 22 S.L. B-44560969 C/ Doctor Barranquer 5, Planta 3 A 28220 Majadahonda - (Madrid)