

# Protocolo para la prevención y protección frente al acoso en el ámbito laboral

Gastrobar Mediterráneo, S.L.

*El Chigre*  
1769

CLAMBER

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
LEGISLACIÓN DE REFERENCIA.....	4
MARCO LEGAL NACIONAL .....	4
COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO .....	6
OBJETIVOS .....	9
OBJETIVOS GENERALES.....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	9
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .....	10
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	11
CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.....	12
ACOSO SEXUAL .....	14
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	16
ACOSO POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES .....	18
OTRAS DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS Y VINCULADAS CON EL ACOSO.....	20
MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.....	21
INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN .....	21
OTRAS MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO .....	22
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	23
PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA .....	24
ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO .....	24
EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	25
RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.....	26
SEGUIMIENTO.....	28
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN CON LA CLIENTELA.....	29
EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	30
MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	31

## INTRODUCCIÓN

Un protocolo para la prevención y protección frente al acoso es un conjunto ordenado de medidas que tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso.

Todo acoso es un acto de violencia, una agresión de mayor o menor intensidad. La agresión física es habitualmente la expresión última, extrema y más visible de un proceso de acoso, si bien también puede tener lugar sin proceso de acoso previo.

Las situaciones de acoso más habituales son: sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, etnia, raza, país de origen, religión y capacidad; aunque no son las únicas y quien acosa puede llegar a hacerlo por cualquier otro motivo (aspecto físico, dificultades en el habla, etc.).

El acoso puede realizarse tanto en el ámbito físico como psicológico, incluyendo el ciberacoso o acoso digital a través del teléfono móvil, las redes sociales e internet.

A través de este documento, y en consecuencia con el ámbito de trabajo y compromiso con la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad de género y oportunidades de Gastrobar Mediterráneo, S.L., ésta lleva a cabo su compromiso de garantizar espacios seguros y libres de acoso por cualquier razón, tanto dentro como fuera de la entidad.

## CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Gastrobar Mediterráneo, S.L. es una sociedad limitada dedicada a ofrecer servicios de restauración a través de dos establecimientos ubicados en la ciudad de Barcelona:

- El Chigre 1769, ubicado en C/ dels Sombrerers nº 7, Ciutat Vella – 08003 Barcelona
- Llamber, ubicado en C/ de la Fusina nº 5, Ciutat Vella – 08003 Barcelona

Actualmente consta de una plantilla total de 48 personas.

No cuenta con representación legal del personal trabajador.

**FICHA TÉCNICA**

ENTIDAD:	Gastrobar Mediterráneo, S.L.
NIF:	B-65867046
ÁMBITO TERRITORIAL:	Local
ACTIVIDAD:	Restauración
UBICACIÓN:	El Chigre 1769, ubicado en C/ dels Sombrerers nº 7, Ciutat Vella – 08003 Barcelona; 937 82 63 30 Llamber, ubicado en C/ de la Fusina nº 5, Ciutat Vella – 08003 Barcelona; 933 19 62 50
DATOS DE CONTACTO:	Juan Andrés Espínola Mesa Juan.vertice@gmail.com
PÁGINA WEB:	<a href="https://elchigre1769.com">https://elchigre1769.com</a> <a href="https://llamber.com/">https://llamber.com/</a>

## LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

### MARCO LEGAL NACIONAL

Primeramente, la Constitución Española reconoce en el artículo 10 el derecho esencial a la dignidad profesional y personal; en el artículo 14 la garantía de igualdad y prohibición de discriminación –acoso sexual y/o por razón de sexo–; el artículo 15 reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y moral; y el artículo 18 el derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 4.2.e) el derecho de los y las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El artículo 17 contempla el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales; el artículo 18 reconoce la inviolabilidad de la persona trabajadora; el artículo 50 contempla la extinción voluntaria e indemnizada del contrato –en ocasiones única tutela de la víctima– y el artículo 54 hace referencia al despido disciplinario.

Por otro lado, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales advierte que el acoso puede generar daños sobre la salud de las personas, como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral, no solo a las directamente implicadas sino al conjunto de personas que conviven en un espacio laboral, ya que desestructuran y degradan el ambiente dañando la salud colectiva. A este respecto, el artículo 14 establece la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Especial incidencia tiene la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 7 establece la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Asimismo, esta ley es modificada en su artículo 48 por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, que contempla la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa, haciendo especial incidencia en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, e incluyendo los delitos y otras conductas cometidos en el ámbito digital. Además, en su artículo 12 introduce la obligación para las empresas de promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Cabe mencionar también el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que establece en su artículo 2.1 que todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Además, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que establece en su artículo 62 que las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato. A este respecto, considera la violencia y el acoso situaciones concretas de discriminación y hace referencia a que la incorporación de la diversidad sexual en los protocolos de atención y prevención en casos de acoso llevará implícita una formación al personal en esta materia. La obligación de integrar la diversidad sexual en los protocolos de actuación en casos de acoso viene definida en el artículo 15 y está sujeta a la misma obligación ya existente de acordarlo en el marco de la negociación colectiva, otorgando para ello el plazo de un año.

En cuanto a la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, en su artículo 21 hace mención a los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género.

Por otra parte, y con incidencia en el concepto de acoso, destacan la Ley 51/ 2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Recientemente, la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación persigue el doble objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Es en su artículo 25.1 donde establece que la protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

En otro orden de aspectos, la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social hace referencia en su artículo 96 a la prueba de indicios; en su artículo 180.4 a las medidas cautelares que resultan fundamentales para la tutela del acoso; y el artículo 183 afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios. A este respecto, a través del Real Decreto Legislativo 5/2000 se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Finalmente, en la Ley 10/1995 del Código Penal el acoso laboral o mobbing se encuentra recogido en los artículos 173 a 177, dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral. El acoso sexual se concreta como delito en el artículo 184: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, con agravante en situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación”. Además, considera también las insinuaciones y el uso de palabras soeces o miradas lascivas.

## COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO

Gastrobar Mediterráneo, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, etnia, raza, país de origen, religión, capacidad o cualquier otro motivo.

Gastrobar Mediterráneo, S.L. tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los centros de trabajo a las que alcanza el poder de dirección. También debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

En este contexto, Gastrobar Mediterráneo, S.L. se compromete a prevenir y actuar frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales y por cualquier otra razón, en cualquiera de sus manifestaciones. Para ello, y en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenidas en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, informará de la existencia del *Protocolo para la Prevención y Protección Frente al Acoso*, con indicación de la necesidad de su cumplimiento. Este documento se hará llegar a todo el personal que presta servicios en la organización, (sea propio o procedente de otras empresas), así como a las empresas de las que proceden y a aquellas a las que desplazan a su propio personal. Se entienden incluidas a este respecto las personas que, no teniendo una relación laboral con Gastrobar Mediterráneo, S.L., prestan servicios o colaboran con la organización, (como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, voluntariado, o en ejercicio de una profesión autónoma).

También se recabará de las empresas mencionadas en el párrafo anterior, el compromiso de informar a su propio personal sobre la existencia del *Protocolo para la Prevención y Protección Frente al Acoso* bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran. Además, se recabará información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán dicho protocolo.

Así mismo, se pondrá en conocimiento de la clientela la existencia de un protocolo destinado proteger al personal de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, etnia, raza, país de origen, religión, capacidad o cualquier otro motivo.

Por otro lado, en los supuestos en que la presunta persona acosadora quede fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, Gastrobar Mediterráneo, S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, etnia, raza, país de origen, religión, capacidad o cualquier otro motivo, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

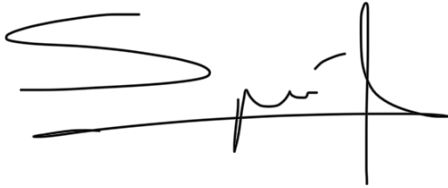
- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, 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 marco de las comunicaciones que, sin estar relacionadas con el trabajo, se produzcan a través de medios tecnológicos y de comunicación facilitados o disponibles por motivos laborales.
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El Protocolo para la Prevención y Protección Frente al Acoso da cumplimiento a cuanto exigen:

- Los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado este último por el artículo 12.1 y la Disposición final décima de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- El artículo 48 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Los artículos 15 y 62 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- El RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.



Gastrobar Mediterráneo, S.L., al comprometerse con las medidas que conforman el *Protocolo para la Prevención y Protección Frente al Acoso*, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a cursive name that appears to be 'S. M.' or similar.

Fdo. Gastrobar Mediterráneo, SL

## OBJETIVOS

### OBJETIVOS GENERALES

Garantizar en Gastrobar Mediterráneo, S.L. un entorno libre de acoso, especialmente sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, articulando las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso y estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

Contribuir a eliminar aquellos comportamientos que vulneran derechos fundamentales de las personas y que atentan contra los derechos constitucionales de la igualdad.

Crear, mantener y proteger un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, libertad sexual, etc. del conjunto de las personas que componen la empresa y de las que participan directa o indirectamente de las labores y acciones que se llevan a cabo en y desde Gastrobar Mediterráneo, S.L.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos a alcanzar son los siguientes:

- Prevenir situaciones de acoso en todos los ámbitos y estamentos de Gastrobar Mediterráneo, S.L.
- Manifestar la tolerancia cero de Gastrobar Mediterráneo, S.L. frente a las situaciones de acoso que puedan detectarse en cualquier estamento de la empresa.
- Sensibilizar sobre el acoso: significado, manifestaciones, consecuencias, procesos, etc.
- Capacitar para detectar situaciones de acoso, denunciarlas y actuar frente a ellas del mejor modo posible.
- Apoyar a quienes puedan encontrarse en situación de acoso y a quienes deben apoyar la resolución y resarcimiento de la situación.
- Ofrecer una respuesta rápida, adecuada y proporcionada a las situaciones de acoso, que suponga una asunción de responsabilidad justa para quien agrede y que en igual medida resarza a la persona agredida.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente *Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso* resulta de aplicación a toda la plantilla de Gastrobar Mediterráneo, S.L., independientemente de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas con contratos de puesta a disposición, en formación o realización de prácticas no laborales, en colaboración profesional, o personal de otras empresas con las que exista relación comercial.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, etnia, raza, país de origen, religión, capacidad o cualquier otro motivo, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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 marco de las comunicaciones que, sin estar relacionadas con el trabajo, se produzcan a través de medios tecnológicos y de comunicación facilitados o disponibles por motivos laborales.
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El protocolo entra en vigor a partir de su comunicación al personal trabajador y colaborador de Gastrobar Mediterráneo, S.L. a través de email y su puesta a disposición en el espacio de almacenamiento de documentación privado de la empresa.

Su vigencia es indefinida, sin perjuicio de las posibles revisiones o modificaciones que se puedan realizar en el futuro, derivadas de cambios en la situación o necesidades de Gastrobar Mediterráneo, S.L.

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En la aplicación del presente *Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso* se salvaguardarán los siguientes principios:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, y de la confidencialidad de los hechos denunciados.
- Protección de los derechos laborales y de protección social de todas las partes implicadas, garantizando la indemnidad frente a represalias.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- No culpabilizar a la víctima como provocadora del acoso.
- Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Inversión de la carga de la prueba en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, debiendo la parte demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.
- Su aplicación no impide que se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

## CONCEPTOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

La que se basa en el machismo: la relación de poder y control jerárquico que los hombres establecen sobre las mujeres. Es estructural, porque se da en todos los ámbitos de la vida, y transversal, porque no diferencia nivel económico, clase social, ocupación, religión o país de origen.

Puede ejercerse de manera física, psicológica, afectiva, sexual y económica y a través de diferentes formas, medios e intensidades.

### ACOSO

El acoso es una conducta que tiene el efecto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo de personas en que se integra, a través de la humillación, intimidación, o sometimiento, con ataques personales. Hace sentir a una persona incomoda o avergonzada y causa daño emocional. Ocurre frecuentemente cuando una persona quiere usar poder o control sobre otra.

El acoso siempre supone un acto discriminatorio.

Puede ejercerse: en cualquier tipo de relación (hacia y desde personas de diferente estado jerárquico, entre compañeros/as o por otras personas); de forma individual o grupal; y hacia una persona o grupo de personas. Son comportamientos indeseados y ofensivos para quien los recibe.

Mientras que el acoso por género obtiene mayor atención, el acoso por otras características protegidas como raza, origen nacional, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión, edad o diversidad funcional (discapacidad física o mental), está también prohibido y es siempre una conducta irrespetuosa e inapropiada, que supone un acto discriminatorio y que vulnera los derechos fundamentales.

### ACOSO LABORAL

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre la persona empleada por parte de personal empleador o superior jerárquico, compañeros y compañeras de trabajo o personal subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Puede darse bajo las siguientes modalidades:

- Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como persona empleada; toda

expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participa en una relación de trabajo.

- Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permiten inferir el propósito de inducir la renuncia de la persona trabajadora, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y/o cambios permanentes de horario.
- Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de etnia, raza, sexo, género, orientación sexual, expresión de género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Entorpecimiento laboral: Toda acción tendente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla, con perjuicio para la persona trabajadora. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información o el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Inequidad laboral: Asignación de funciones de menosprecio de la persona trabajadora.
- Desprotección laboral: Toda conducta tendente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para la misma, que puedan producir desmotivación laboral.

## CIBERACOSO, ACOSO VIRTUAL O ACOSO DIGITAL

Acoso a través del uso de las TIC (SMS, correo electrónico, teléfono móvil, redes sociales, etc.).

En relación a este protocolo, se puede producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado o consecuencia del éste.

## DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y POR ERROR

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, es objeto de un trato discriminatorio, debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna causa de discriminación.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

## CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

A modo de ejemplo, se señalan las siguientes conductas constitutivas de acoso:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal.
- Cualquier comportamiento cuyo objetivo sea la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación.
- La violencia verbal.
- La violencia simbólica.
- El aislamiento o rechazo.
- Cualquier trato o consecuencia adversa hacia una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda, etc. contra una situación de discriminación.
- Peticiones de favores, insinuaciones o actitudes que relacionen su aceptación con la mejora o estabilidad en las actividades laborales.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## 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. (Artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

El acoso sexual supone un acto de discriminación por razón de sexo.

La Directiva 2002/73/CE define y clasifica las conductas de acoso sexual en dos tipos:

- Acoso sexual de intercambio, “quid pro quo” o chantaje sexual: Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados 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:** Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo (clientela, personas colaboradoras, proveedoras).

## CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

A modo de ejemplo, se señalan las siguientes conductas constitutivas de acoso sexual:

- **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 indeseados por redes sociales; Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **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.
- **Comportamientos Físicos:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.



## 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 u ofensivo. (Artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres)

El acoso por razón de sexo supone una discriminación por razón de sexo.

Para que una situación sea calificable como acoso por razón de sexo deben concurrir ciertos elementos, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento. Entendido como 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 la víctima suele conllevar el daño a otros derechos fundamentales de esta, como el de no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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.

## CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Entre otras, son conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, orientación o identidad sexual de una persona con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.

Sin suponer un listado cerrado, las siguientes conductas también pueden llegar a ser constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Ataques con medidas organizativas: Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades; Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona; No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes; Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos; Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída; Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir; Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.; Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada; Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona; Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a la persona destinataria: Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento); Ignorar la presencia de la persona; No dirigir la palabra a la persona; Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona; No permitir que la persona se exprese; Evitar todo contacto visual; Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: Amenazas y agresiones físicas; Amenazas verbales o por escrito; Gritos y/o insultos; Llamadas telefónicas atemorizantes; Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente; Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona; Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias; Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional: Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización; Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico; Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.; Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## ACOSO POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

### DEFINICIONES RELACIONADAS CON LA DIVERSIDAD SEXUAL

- **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.

- **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.

- **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.
- **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 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.
- **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.
- **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.

- 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.
- 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.

## VIOLENCIA CONTRA LAS ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Es cualquier actitud discriminatoria y de odio hacia la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Incluye la homofobia (lesbofobia y gayfobia), bifobia, transfobia, plumafofia y rechazo a cualquier expresión sexual no-heteronormativa.

Cuando se produce un ataque suele empezar por un comentario, una mala mirada, un chiste o un insulto. Pueden ser ataques directos o indirectos y suelen ser el primer paso hacia una agresión física.

## ACOSO POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas, pero siempre indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe.

## OTRAS DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS Y VINCULADAS CON EL ACOSO

### VIOLENCIA CONTRA MIGRANTES Y MINORÍAS ÉTNICAS

Es la violencia que se fundamenta en el racismo y la xenofobia. Consiste en discriminar, menospreciar y excluir a personas o colectivos por su pertenencia étnica, color de piel u origen nacional, considerándose superior quien ejerce la discriminación.

Si se da una agresión con esta motivación, de menoscabar la integridad física o moral, atacando su dignidad como persona, se puede intuir que se trata de una agresión xenófoba o racista.

### OTRAS VIOLENCIAS VINCULADAS CON EL ACOSO Y PROTEGIDAS POR ESTE PROTOCOLO

Este protocolo de prevención y actuación también abarca y comprende cualquier situación de acoso que se sufra en función de otras características protegidas como raza, etnia, origen nacional, religión, edad, diversidad funcional (física o mental), o cualquier otro motivo.

A este respecto, este tipo de violencias, conductas y acoso también están prohibidos en Gastrobar Mediterráneo, S.L. y son siempre conductas irrespetuosas e inapropiadas, que suponen un acto discriminatorio y que vulnera los derechos fundamentales.

## MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

### INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

Gastrobar Mediterráneo, S.L. llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso.

Realizará acciones divulgativas y formativas a través de puntos de información en el lugar de trabajo y en sus espacios habituales de comunicación, (página web, redes sociales, etc.).

También divulgará el *Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso* a todas las personas trabajadoras y colaboradoras habituales, (sean éstas personas físicas o jurídicas), integrándose en el sistema de acogida de Gastrobar Mediterráneo, S.L.. Y pondrá a disposición un servicio de asesoramiento y consulta sobre él.

Anualmente elaborará un informe que recogerá la siguiente información y que se difundirá entre las personas trabajadoras y colaboradoras habituales (sean estas personas físicas o jurídicas):

- Nº de consultas recibidas, tipología (acoso sexual, acoso por razones de diversidad sexual...) e índice de resolución.
- Nº de quejas, reclamaciones y sugerencias de mejora recibidas con relación al Protocolo; tipología y resultado.
- Nº de activaciones del Protocolo recibidas, tipología (sexo, orientación o identidad sexual, étnica, etc.; acoso horizontal, vertical, por parte de personas colaboradoras...), resultado del proceso y características destacables (número de víctimas, agresores/as, testigos...)
- Incidencias, gestión de las mismas y resultados.

## OTRAS MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Gastrobar Mediterráneo, S.L. promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, transmitiendo a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

También se favorecerá la inclusión del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante el seguimiento del proceso de acogida y su evolución.

Mantendrá una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

Por otra parte, el acoso en cualquiera de sus modalidades se considera una falta grave o muy grave, con su consiguiente tratamiento en el régimen disciplinario.

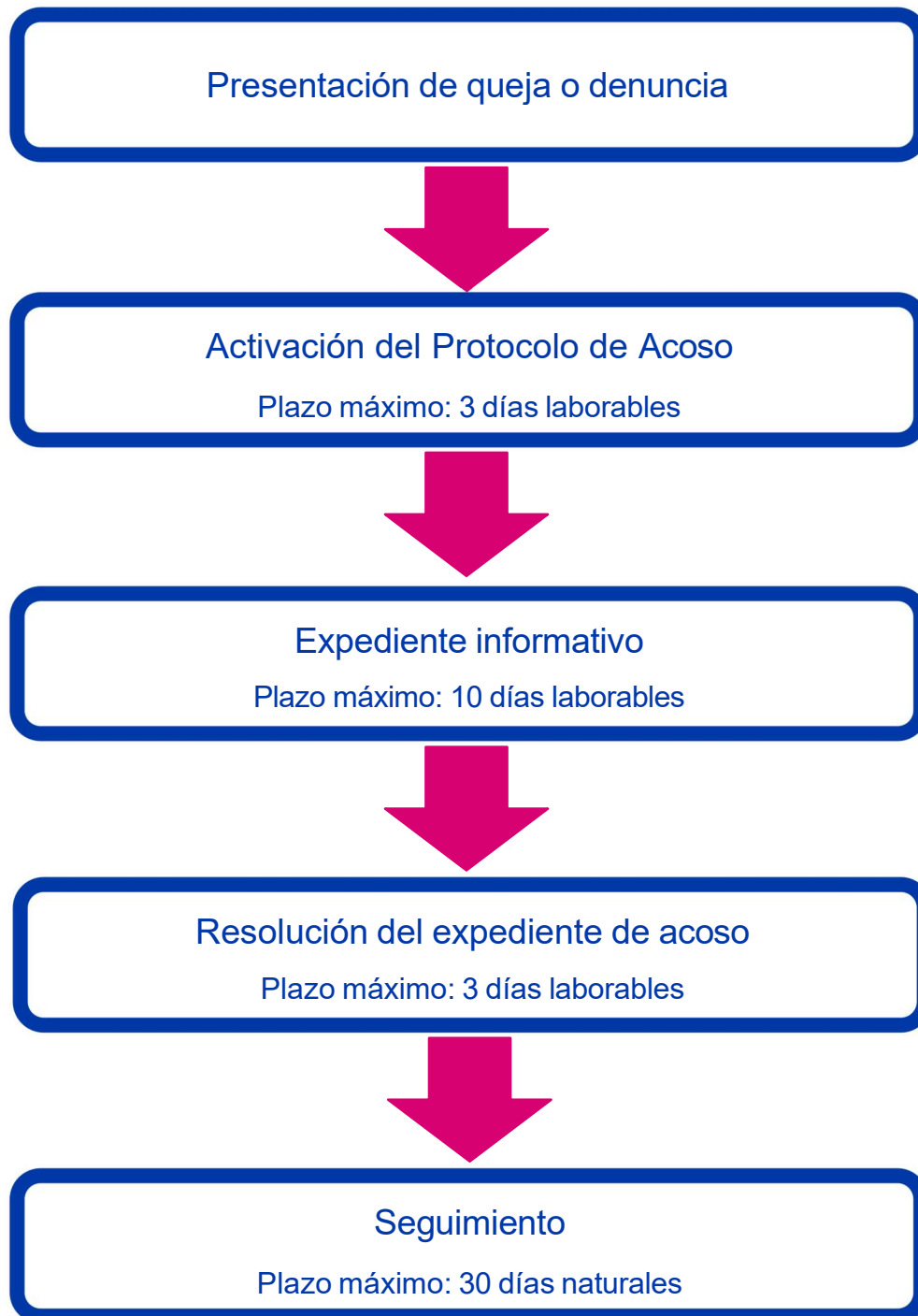
Además, Gastrobar Mediterráneo, S.L. actuará cuando se detecten o denuncien acciones hostiles, aunque no resulten estrictamente constitutivas de acoso, para atajarlas y prevenir su posible repetición y reiteración en el tiempo.

En relación al ámbito de la prevención de riesgos laborales, Gastrobar Mediterráneo, S.L. garantizará que se cumple con:

- La incorporación de la violencia sexual como uno de los factores de riesgos laborales a tener en cuenta. en la valoración de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras.
- La incorporación de preguntas relativas a situaciones de violencia y acoso sexual y por razón de sexo, en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral.
- La existencia o desarrollo de un diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación contempla las siguientes fases y plazos máximos de desempeño:





## PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

Juan Andrés Espínola Mesa será la persona instructora para tramitar cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

Las quejas o denuncias de acoso se realizarán por escrito y se remitirán al correo electrónico [juan.vertice@gmail.com](mailto:juan.vertice@gmail.com). Se solicitará confirmación de lectura o acuse de recibo para garantizar que la empresa recibe la queja o denuncia.

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona afectada o a quien ésta autorice, a través de un consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Se deberá identificar en la denuncia a las personas que sufren y ejercen el acoso, así como incluir una descripción de los hechos denunciados. Para favorecer la garantía del proceso y los derechos de las personas implicadas, es importante aportar el mayor detalle de datos posibles, incluyendo, a ser posible, lugares, fechas, horas, testigos y cualquier otro tipo de información relevante.

Será necesario nombrar una persona sustituta, para instruir los casos en los que se puedan dar situaciones de conflicto de intereses, como relaciones directas o de parentesco con algunas de las partes afectadas por la denuncia, o en caso de vacaciones, incapacidades Temporales, ausencias, bajas definitivas en la empresa o cualquier otra situación que lo aconseje.

## ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Se deberá garantizar la confidencialidad de todo el proceso, cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.

Una vez recibida la queja o denuncia, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla le asignará un código de expediente y dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

## EXPEDIENTE INFORMATIVO

Una vez en esta fase, tras la activación del protocolo, se seguirán los siguientes pasos:

1. La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y posibles testigos y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación.

2. Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Se evitarán los careos y la audiencia simultánea de víctima y persona denunciada. En ningún caso se forzará o incitará a la víctima a aceptar esta situación, que únicamente se considerará una opción válida en caso de que sea propuesta por ella misma.

3. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el proceso se mantendrá una estricta confidencialidad por parte de todas las personas que intervengan en él. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante y a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
4. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de Gastrobar Mediterráneo, S.L. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
5. Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán: antecedentes del caso, hechos, testimonios y argumentos de las partes, procedimiento seguido, pruebas practicadas y/o recabadas y conclusión sobre la situación de acoso.

Las diferentes conclusiones del proceso podrán ser:

- Se deducen indicios de acoso. En este caso se señalarán las posibles medidas sancionadoras que se propone aplicar, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, incluir el despido disciplinario de la persona agresora.
  - No se aprecian indicios de acoso.
  - No se aprecian indicios de acoso, pero se encuentran actuaciones inadecuadas o una situación de conflicto que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso. En este caso se propondrán medidas para poner fin a esta situación.
6. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

## RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de Gastrobar Mediterráneo, S.L., una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones, la dirección de Gastrobar Mediterráneo, S.L. procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) En caso de que se estime como medida suficiente para solucionar el problema, avisar a la persona denunciada de las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se derivan de su comportamiento. Dejar registro en el expediente personal y en el informe correspondiente.
- c) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso.
- d) Si se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la persona instructora de la investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la

empresa actúe en consecuencia, tomando las medidas organizativas y formativas necesarias para evitar la escalada del conflicto y favorecer su resolución.

- e) Si se evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, Gastrobar Mediterráneo, S.L. podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

## MEDIDAS A ADOPTAR EN CASO DE ACOSO

En caso de constatarse la existencia de acoso, podrán proponerse y llevarse a cabo todas o algunas de las siguientes medidas:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Previo consentimiento de la persona acosada, modificación de las condiciones laborales que se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Deber activo de vigilancia para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en Incapacidad Temporal durante un período de tiempo prolongado.

La dirección de Gastrobar Mediterráneo, S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse:

- Reforzaré las acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud en la empresa, como la evaluación de los riesgos psicosociales.

## SANCIONES A APLICAR EN CASO DE ACOSO

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se tendrán en cuenta las siguientes posibles sanciones a aplicar a la persona agresora:

- Aplicación del cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.
- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- La suspensión de empleo y sueldo
- La limitación temporal para ascender
- El despido disciplinario

## SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará un informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Tras la revisión de este informe por la dirección se adoptarán las medidas necesarias y se dará traslado al servicio de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN CON LA CLIENTELA

En aquellas situaciones en que las actuaciones de acoso o agresión sean ejercidas por la clientela, se procederá del siguiente modo.

1. En la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese. Así pues, y en función de la valoración de riesgo que realice la presunta víctima, ésta valorará la posibilidad de explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, y con el objetivo de que cese, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo. Así mismo, hará referencia a la tolerancia cero ante estas conductas por parte de la política del establecimiento. Y señalará la ubicación en el local en la que se expone públicamente dicha manifestación.
2. En caso de que la persona no cese en su actitud, el o la trabajadora objeto de la misma pondrá inmediatamente la situación en conocimiento de la persona encargada, quien procederá a sustituirla en sus funciones. Así mismo, y si la valoración de riesgo que realice no lo desaconseja, volverá a dirigirse a quien muestra un comportamiento inadecuado, instándole a que cese en el mismo. Y poniendo en su conocimiento que se ha activado el protocolo de actuación existente para estos casos, informando de que se reservan el derecho de admisión de no cesar inmediatamente en su comportamiento.  
  
De no ser aconsejable dicha intervención, se avisará de inmediato a la policía.
3. En caso de resultar necesario, se trasladará a la presunta víctima a un espacio seguro y tranquilo, previamente determinado, en el que se le atenderá discreta e inmediatamente, priorizando su bienestar. Así mismo, se dará aviso a los servicios de policía y atención especializados.
4. De existir cámaras y/o controles de acceso o permanencia en el local, aparcamientos, zonas comunes, etc., el establecimiento procederá a asegurar la disponibilidad de estos y sus grabaciones ante posibles posteriores investigaciones por parte de policía o intervención judicial.
5. El establecimiento se reserva el derecho a la interposición de la acción de Acusación Particular en caso de especial gravedad o perjuicio ante los hechos ocurridos.

## EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Este documento está sujeto a posteriores evaluaciones y revisiones para su adaptación y mejora continua.

Cuando la vigencia del Protocolo sea superior a los 2 años, se realizará una evaluación intermedia y otra final.

Además, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención, actuación y protección frente al acoso.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo y organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Se agradecerá que se informe de las posibles deficiencias y mejoras, así como de las dificultades que se hayan encontrado para su puesta en marcha y desarrollo, a la siguiente dirección de correo electrónico: [juan.vertice@gmail.com](mailto:juan.vertice@gmail.com)

Será la persona instructora la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del presente *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso*, con las siguientes funciones:

1. Revisará anualmente las denuncias de acoso, y elaborará un informe de sus actuaciones, que deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas. Este informe será entregado a la dirección de la empresa, que lo publicitará a la totalidad de la plantilla.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo, si se considera necesario.

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Para favorecer la garantía del procedimiento y los derechos de las personas implicadas, incorporar en este modelo de denuncia la máxima información de la que se disponga.

Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Quien sufre el acoso:	
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):	
Tipo de acoso:	

Datos de la persona que sufre el acoso

Nombre y apellidos:	
Puesto:	
Vinculación:	
Teléfono:	
Email:	
Dirección:	
DNI:	

Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:	
Puesto:	
Vinculación:	
Empresa / entidad:	
Teléfono:	
Email:	
Dirección:	
DNI:	



Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, aportando el mayor detalle de datos posibles, (lugares, fechas, horas, y cualquier otro tipo de información relevante). Adjuntar el número de hojas numeradas que sean necesarias.

--

Testigos y/o pruebas

Testigos:	
Pruebas:	

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Lugar y fecha:

Firma de quien presenta la queja o denuncia:

--	--