

**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y LA
DISCRIMINACION
LGTBI**

RESTAURANTE TOMAS, S.L.

INDICE

INTRODUCCION.....	3
DIAGNOSTICO, RESULTADO ENCUESTA CIEGA A PLANTILLA.....	3
MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO	6
MARCO LEGAL.....	6
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	6
DEFINICIONES Y EJEMPLOS	7
MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI.....	8
ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO	10
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
VIGENCIA	10
Procedimiento de garantía.....	10
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
El inicio del procedimiento: La queja o denuncia	11
La fase preliminar o procedimiento informal.....	12
El expediente informativo.....	14
La resolución del expediente de acoso.....	15
Seguimiento	17
DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	17
MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA RESTAURANTE TOMAS S.L.....	18

INTRODUCCION

En la actualidad, la diversidad e inclusión se han convertido en pilares fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. La comunidad LGTBI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales) ha luchado durante décadas por el reconocimiento y la igualdad de derechos, y es responsabilidad de las empresas promover un entorno de trabajo inclusivo que respete y valore esta diversidad.

El presente Plan LGTBI tiene como objetivo establecer un marco claro de acción para garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación para todos los empleados, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. A través de la implementación de políticas adecuadas, programas de sensibilización y formación, así como la promoción de prácticas inclusivas, buscamos no solo cumplir con la normativa legal vigente en España, sino también fortalecer nuestra cultura organizacional y mejorar el bienestar de todos nuestros colaboradores.

Este plan se desarrollará en colaboración con todos los niveles de la organización, fomentando la participación activa de los empleados y creando un espacio donde cada voz sea escuchada. Al adoptar un enfoque proactivo hacia la inclusión LGTBI, no solo contribuimos a una sociedad más justa, sino que también potenciamos la innovación, la creatividad y la cohesión dentro de nuestra empresa.

DIAGNOSTICO, RESULTADO ENCUESTA CIEGA A PLANTILLA

El cuestionario empleado en la fase de diagnosis se ha dirigido a la plantilla. El objetivo ha sido obtener información sobre las percepciones y opiniones de los trabajadores/as en relación con la igualdad de género y la diversidad LGTBI con el fin de evaluar sus prácticas actuales e identificar las brechas y oportunidades para elaborar un plan de acción de mejora.

Se ha realizado una primera aproximación a la situación de la empresa a través del análisis del nivel de sensibilización de la organización en relación con la equidad, la inclusión y la diversidad, y de los liderazgos responsables de llevar a cabo el seguimiento del Plan.

En total, se han recibido 60 cuestionarios de los cuales el 51,66 % eran de mujeres, el 46,66 % eran hombres y el 1,66 % eran de genero fluido.

El cuestionario ha sido respondido por personas de todas las edades, siendo muy heterogéneo el número de encuestas contestadas por tramos de edad de

19 a 25 ha contestado 16 personas, de 26 a 35 han contestado 12 personas, de 36 a 45 han contestado 16 personas, de 45 a 55 ha contestado 13 personas y personas de más de 55 ha contestado 2.

Respecto a la diversidad sexual y de género, del total de personas que han participado en la encuesta, un 85 % se identifica como persona heterosexual, el restante 3,33 % gay y el 6,66% bisexual.

El 33,33% opina que no hay discriminación en los procesos de selección frente al 66,66 % que opina que no sabe o no contesta.

El 81,66% opina que no hay discriminación en el trabajo frente al 18,34% que opina que no opina o no sabe.

El 68,33 % opina que independientemente de no tener todavía una política declarada sobre el colectivo LGTBI la empresa es inclusiva frente al 31,66% que no sabe o no opina.

RESULTADO DEL DIAGNOSTICO

La empresa ha dado sus primeros pasos hacia la creación de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.

Hay tres personas que se identifican como miembro del colectivo LGTBI.

No hay ninguna herramienta de protección en el acceso a la entidad a personas del colectivo, pero nadie indica que haya sentido discriminación en el proceso de selección, en cuanto al clima laboral y la cultura organizacional, Restaurante Tomás considera que existe un entorno laboral abierto a la diversidad LGTBI.

Falta formación en materia de prevención y actuación ante la discriminación al colectivo LGTBI.

Respecto a la visibilidad y tolerancia, desde Restaurante Tomás consideramos que en la organización no hay personas que eviten mostrar su identidad de género, expresión de género u orientación sexual por su pertenencia al colectivo LGTBI. Tampoco tenemos conocimiento de la existencia de conductas, comentarios, proposiciones, chistes, bromas, vejaciones, insultos que pudieran reflejar discriminación o menoscabar la dignidad de las personas LGTBI. Igualmente, no tenemos conocimiento de que se pudieran estar produciendo situaciones de conflicto por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Dentro de nuestra empresa hay personas que comparten abierta y libremente su identidad de género y/u orientación sexual, pero en estos momentos carecemos de políticas claras para evitar la discriminación en los procesos de selección hacia personas LGTBI, situación que esperamos cambiar y mejorar mediante el desarrollo y puesta en marcha de las medidas y acciones establecidas en el presente Plan LGTBI. Actualmente, en Restaurante Tomás no existe una Comisión Instructora de Acoso LGTBI para canalizar denuncias y establecer medidas en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Tampoco tiene un protocolo actualizado para abordar conductas discriminatorias o de acoso hacia personas LGTBI, pero si contamos desde noviembre de 2022 con el protocolo que 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, 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que aun no siendo específico para el colectivo LGTBI, siempre ha estado a disposición de los trabajadores y del cual son conocedores, pues esta informado debidamente, en estos años no hemos recibido ninguna queja o denuncia.

Con respecto a los procesos de selección de personal y capacitación, la plantilla no ha recibido formación en materia de orientación sexual e identidad de género, incluyendo aspectos como son la prevención y la detección de posibles situaciones de discriminación para las personas LGTBI. El equipo de RRHH de la organización carece de formación específica para que los procesos de gestión de personas (como selección de personal, formación, promociones...) no presenten sesgos hacia personas LGTBI.

Finalmente, tampoco se ha realizado ninguna campaña de sensibilización o información interna relacionada con el colectivo LGTBI, y tampoco hay algún tipo de colaboración con asociaciones o entidades relacionadas con la comunidad LGTBI.

MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO.

MARCO LEGAL

Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, desarrollada por el RD 1026/2024 de 8 de octubre.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas

Las empresas de más de cincuenta personas deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de los trabajadores. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollan reglamentariamente.

DECLARACION DE PRINCIPIOS

Restaurante Tomás, S.L. manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación. El protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en 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. Asimismo, Restaurante Tomás, S.L. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Restaurante Tomás, S.L.. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Por ser un apartado extenso de la Ley la que se refiere a definiciones de este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBI fobia, haciendo constar el resto de definiciones relacionados en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero LGTBI fobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relaciona las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.

- Ridiculizar y despreciarlas capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

- Referirse a una mujer transexual/hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente

- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo

MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

1. La empresa se compromete a proporcionar igualdad de oportunidades en el empleo y en el desarrollo profesional, asegurando la igualdad de oportunidades en la clasificación y promoción sin distinción por orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Para ello el departamento de RRHH recibirá un curso para evitar sesgos en los procesos de selección y trato al personal. **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan. **Indicador:** Personas entrevistadas
Responsable: DPTO RRHH.

2. Se prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso o represalias basadas en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género en todos los aspectos del empleo, incluyendo contratación, promoción, formación y condiciones laborales. Para ello se elabora este Protocolo de prevención y actuación ante el acoso a la comunidad LGTBI que se va a difundir a la plantilla. **Plazo:** En un mes desde su aprobación, se comunicará por mail a la plantilla la publicación en la web de la empresa, para nuevas incorporaciones se informará por escrito al nuevo empleado de la existencia del Plan LGTBI. **Indicador:** Publicación en la web y documentos firmados por empleados. **Responsable:** DPTO RRHH.

3. Se garantizará un entorno laboral en el que se respete la dignidad y que esté libre de acoso y discriminación. La empresa promoverá un ambiente inclusivo y respetuoso. Para ello se elabora este Protocolo de prevención y actuación ante el acoso a la comunidad LGTBI que se va a difundir a la plantilla. **Plazo:** En un mes desde su aprobación, se comunicará por mail a la plantilla la publicación en la web de la empresa para nuevas incorporaciones se informará por escrito al nuevo empleado de la existencia del Plan LGTBI. **Indicador:** Publicación en la web. **Responsable:** DPTO RRHH.

4. La empresa llevará a cabo programas de formación, información y sensibilización sobre diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar un ambiente laboral inclusivo y libre de prejuicios a encargados de departamento y a los componentes de la comisión para garantizar la responsabilidad y adecuación de sus intervenciones en esta materia. **Plazo:** Durante los dos primeros años de vigencia del plan. **Indicador:** Numero de formaciones realizadas, valoración por parte de los formados. **Responsable:** DPTO RRHH.

5. Se prohíben las represalias contra cualquier empleado que presente una queja o participe en una investigación relacionada con la discriminación o el acoso por motivos de orientación sexual o identidad de género. Para ello se garantizará la confidencialidad del denunciante por parte de persona encargada

de tramitar la queja y la comisión investigadora del incidente. **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan. **Indicador:** No trascender las quejas recibidas.
Responsable: DPTO RRHH.

6. Organizar eventos y actividades que celebren la diversidad y promuevan la visibilidad de la comunidad LGTBI, contribuyendo a una cultura organizacional más inclusiva. Para ello se informará y sensibilizará a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: 28 - Día Internacional del Orgullo LGTBI; 23 septiembre - Día Internacional de la Bisexualidad. **Plazo:** los días señalados. **Indicador:** Actividades realizadas. **Responsable:** DPTO MARKETING.

7. Sensibilización y formación de la plantilla en materia de no discriminación y protección de las personas LGTBI. **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan. **Indicador:** Número de formaciones realizadas, valoración por parte de los formados. **Responsable:** DPTO RRHH

8. La empresa utilizara criterios de selección basados en habilidades y experiencia relevantes para el puesto, evitando cualquier referencia a la orientación sexual o identidad de género, y sin discriminación, informado a los candidatos en las entrevistas que contamos con un plan LGTBI, y que somos una empresa inclusiva, creando un ambiente acogedor y seguro durante las entrevistas, donde los candidatos se sientan cómodos expresando su identidad y experiencia Se utilizara un formato de entrevista estructurado con preguntas estandarizadas para todos los candidatos, lo que ayudara a reducir la subjetividad y el sesgo personal, del mismo modo se utilizará lenguaje inclusivo en la descripción de puestos de trabajo y durante las entrevistas evitando términos que puedan ser percibidos como discriminatorios. Para ello el departamento de RRHH recibirá un curso para evitar sesgos en los procesos de selección y trato al personal. **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan. **Indicador:** Personas entrevistadas. **Responsable:** DPTO RRHH

9.- Todos los empleados gozaran de igualdad de permisos y beneficios sociales.

10.- Se visibilizará el compromiso de la Dirección de la empresa con la diversidad. Para ello se publicará y difundirá el compromiso de la Dirección entre la plantilla. **Plazo:** En un mes desde la aprobación del Plan LGTBI, se hará un comunicado por mail a la plantilla. **Indicador:** Mails enviados. **Responsable:** DPTO RRHH.

ACTUACION CONTRA EL ACOSO

AMBITO DE APLICACIÓN

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.

Por lo tanto, las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán a las personas que prestan servicios en Restaurante Tomas, S.L, independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal contratado a través de ETT, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.)

El ámbito de aplicación de este protocolo no lo determina ni el lugar físico ni la jornada laboral.

VIGENCIA

La duración de presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

PROCEDIMIENTO DE GARANTIA

Todas las personas incluidas en el ámbito del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la Ley 2/2023 de 20 de febrero de protección de las personas informantes, 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. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

Cualquier persona relaciona con Restaurante Tomás, S.L. que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de cualquier situación de acoso podrá presentar la denuncia. Dicha denuncia podrá comunicarla a la empresa a través de cualquiera de los siguientes canales, a elección de la persona afectada:

1. Por escrito en soporte físico. CL PARQUE, 2 CARTAGENA - OFICINA

Mediante un escrito firmado, en el que se describan de forma breve los hechos, fechas aproximadas, personas implicadas.

Este escrito se entregará en el Departamento de Recursos Humanos, dirigido a la atención de D. Nacho Martínez Ibáñez, persona encargada de tramitar la queja para este protocolo, quien acusará recibo de la comunicación y asignará un código a la misma, en caso de no estar disponible actuará como suplente D^a. Guadalupe Baños González.

2. Por correo electrónico.

Enviando un correo electrónico a la dirección del Departamento de Recursos Humanos: rrhh@grupocasatomas.es gestionado por D. Nacho Martínez Ibáñez.

En el mensaje se indicará, al menos, una descripción básica de los hechos, las fechas aproximadas, pudiendo adjuntar capturas o documentación relacionada si la persona lo considera oportuno.

3. A través del canal de denuncias de la web corporativa.

Mediante el formulario disponible en el canal de denuncia implantado en la página web de la empresa, accesible desde el pie de página: <https://app.sesametime.com/complaint/restaurantetomas/company?sesameRegion=EU1> gestionado por D^a Guadalupe Baños González responsable de responsable del sistema interno de información.

La persona trabajadora podrá seguir las instrucciones del propio canal, garantizándose en todo caso la confidencialidad de la información y la protección frente a posibles represalias, así como el anonimato si así lo desea.

En todos los casos, la empresa se compromete a:

- Tratar la información recibida con la máxima reserva y confidencialidad.

- Analizar los hechos comunicados y, en su caso, adoptar las medidas oportunas para restablecer el cumplimiento del protocolo.
- Informar a la persona comunicante, en la medida de lo posible y respetando la normativa de protección de datos, sobre la recepción de su comunicación y la gestión general de la misma.

Abstención y sustitución de las personas designadas para la comisión de acoso

1. Deber de abstención

Cualquier persona designada para la comisión de acoso deberá abstenerse de intervenir en la tramitación de cualquier comunicación en la que concurra un **conflicto de interés**, en particular cuando:

Sea persona afectada directa por los hechos comunicados.

Los hechos se refieran a decisiones o actuaciones en las que haya participado de forma relevante.

Existan vínculos personales, familiares o económicos con las personas afectadas que puedan comprometer su imparcialidad.

2. Procedimiento de sustitución

En tales supuestos, el afectado lo pondrá en conocimiento del órgano de administración de RESTAURANTE TOMAS, S.L., que **designará a una persona sustituta** o a un órgano alternativo para la gestión del expediente (por ejemplo, un miembro independiente del órgano de administración o un asesor externo), dejando constancia escrita de la sustitución y de sus motivos en el expediente.

3. Funciones del sustituto

La persona u órgano sustituto asumirá, durante el tiempo que dure la causa de abstención, todas las funciones del instructor sobre ese expediente concreto, garantizando las mismas condiciones de confidencialidad, protección del informante y respeto de los plazos legales previstos en la Ley 2/2023.

4. Recusación

Podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de cualquier persona que conforme la comisión de acoso.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que se designen para la comisión de acoso.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de Restaurante Tomás el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja por escrito. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz. Para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión de acoso entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión de acoso dará por finalizada la fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y solo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión de acoso, dada la complejidad del caso, podrá obviar la fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo, si la persona acosada no queda satisfecha con la situación propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de Restaurante Tomás.

Así mismo, se informará a la representación legal de los trabajadores/as, y al departamento de RRHH, (que gestionan la prevención de riesgos laborales y seguimiento del plan de igualdad) quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión de acoso realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión de acoso, la dirección de Restaurante Tomás adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanentemente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Restaurante Tomás, separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denuncia. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución en cuestión y está vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicio de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponerle el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Restaurante Tomás, a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuese posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil y eficaz y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima quienes en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad de guarda y sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

LA RESOLUCION DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de Restaurante Tomás, una vez recibidas las conclusiones de la comisión de acoso, 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 comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará al departamento de RRHH para seguimiento del plan de igualdad y prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se dará datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de los resultados anteriores, la dirección de Restaurante Tomás procederá a:

1.- Archivar las actuaciones levantando acta al respecto.

2.- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo puede señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a.- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima mediante cambio de puesto y/o turno y/o centro 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.

b.- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a Restaurante Tomás o, en su caso en el artículo 54 del ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- ❖ El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- ❖ La suspensión de empleo y sueldo.
- ❖ La limitación temporal para ascender.
- ❖ El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Restaurante Tomás, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esta persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Restaurante Tomás, adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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:

- ❖ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima, el departamento de RRHH, estará pendiente de ella haciéndole seguimiento.
- ❖ Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas, el departamento de RRHH, hará seguimiento del personal del

nuevo turno, horario o centro al que se cambie al agresor entrevistándose con personas de ese entorno, sin hacer preguntas al respecto, pero

garantizando que si alguien debe comentar algo tenga la oportunidad de hacerlo con facilidad.

- ❖ 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 periodo de tiempo prolongado.
- ❖ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento se sigan produciendo, y se analizara también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de Restaurante Tomas, y a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al departamento de RRHH, respecto a la prevención de riesgos laborales y plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respeto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

DURACION, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista dando cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las

empresas. La fecha de publicación será el 01 de abril de 2025, manteniéndose vigente durante 4 años. Revisado mayo 2026.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN RESTAURANTE **TOMAS, S.L.**

- ❖ Persona que informa de los hechos:

- ❖ Persona que ha sufrido el acoso:

- ❖ Otras: (especificar):

- ❖ Datos de la persona que ha sufrido el acoso:
 - Nombre:
 - Apellidos:
 - DNI:
 - Puesto:
 - Centro
 - Tipo contrato/vinculación laboral:
 - Teléfono:
 - Email:
 - Domicilio a efecto de notificaciones:

- ❖ Datos de la persona agresora:
 - Nombre:
 - Apellidos:
 - DNI:
 - Puesto:
 - Centro:
 - Tipo contrato/vinculación laboral:
 - Teléfono:
 - Email:
 - Domicilio a efecto de notificaciones:

Descripción de los hechos (relato detallado de los hechos incluyendo fechas de los mismos):

Testigos y/o pruebas (nombre y apellidos de los testigos, medio de prueba que estime oportuno):

Solicitud:

De denuncia de sexo frente a (persona agresora)..... se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Restaurante Tomás, S.L..

Firma denunciante:

.....

Nombre y apellidos:.....

DNI:.....

Firma consentimiento victima en caso de no ser el denunciante:

.....

Nombre y apellidos:.....

DNI:.....