



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE CAFÉS SILVESTRE SL

CAFÉS SILVESTRE SL manifiesta su compromiso para garantizar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, consecuentemente, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso, y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Al adoptar este protocolo, CAFÉS SILVESTRE SL quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Fruto de estos compromisos se desarrolla el presente Protocolo que prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para lograr estos principios: la prevención y la actuación ante situaciones de acoso.

Para implementarlo es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa en la empresa.

Este Protocolo ha sido elaborado y acordado por la dirección de la empresa que ha nombrado a una persona instructora y un/a suplente.

Asimismo, CAFÉS SILVESTRE SL 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 CAFÉS SILVESTRE SL. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Este protocolo 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.

En efecto, CAFÉS SILVESTRE SL al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, 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.

OBJETIVOS:

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de CAFÉS SILVESTRE SL entendido como tal el período en que la legislación de prevención de riesgos laborales considera que se puede producir un accidente laboral.

Se aplica a todas las personas que trabajan en CAFÉS SILVESTRE SL y también se aplica a cualquier persona que, aunque esté bajo la dependencia de un tercero, realice actividades o preste servicios en las propiedades o instalaciones gestionadas por CAFÉS SILVESTRE SL

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo 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 alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

DEFINICIONES:

Acoso sexual:

1. 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. (art 7 LO 3/2007).
2. Solicitar 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 provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. (art. 184 Código Penal)

El acoso sexual, en general, se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Conductas Verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

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.

Se puede producir, asimismo, entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado / a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el

mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por personas de su confianza del entorno de la empresa.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente tras la autorización expresa de la persona afectada.

Ausencia de conflictos de intereses

- Se excluirá del proceso de investigación y toma de decisiones a cualquier persona, independientemente de su posición en la empresa, implicada en los hechos.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a la información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y, según la característica de la participación, del resultado.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución para lograr celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de buena fe de una situación de acoso.
- En los expedientes personales sólo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber implicarse y prestar su colaboración.

Medidas cautelares

- Si durante el procedimiento y hasta su cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido, etc.). Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y deben ser aceptadas por ésta.

Vigilancia de la salud

- Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se tiene que considerar como accidente de trabajo.

PREVENCIÓN:

Las acciones de prevención son:

- Formar a todo el personal sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Disponer de un canal de denuncias con garantías de confidencialidad (línea ética).
- Implantar el presente protocolo como procedimiento efectivo para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación al personal.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo.
- Utilizar instrumentos de evaluación de riesgos que sean sensibles al género.

PROCEDIMIENTO:

1. Denuncia

El procedimiento de la empresa inicia por una denuncia, que la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La denuncia se puede presentar de la forma y a la persona a la que el/la denunciante encuentre más oportuna, incluyendo el uso de la línea ética o teléfono ético de la empresa con garantía de confidencialidad, que se recomienda:

Correo Electrónico: cafesilvestre@linea-etica.es

Teléfono: 900.293.304

Correo y teléfonos gestionados externamente por Lant Abogados para garantizar la confidencialidad e inicio del proceso de investigación.

Cualquier persona que reciba una denuncia de acoso sexual la dirigirá inmediatamente a la persona instructora, quien lo pondrá también en conocimiento de la dirección de la empresa a efectos informativos.

2. Investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

La persona instructora de acuerdo con el protocolo de investigaciones internas y el convenio colectivo creará una comisión de investigación que, para los casos de acoso sexual, estará formada por 2 personas y, si la persona afectada lo solicita, se incorporará adicionalmente a una persona representante de la plantilla.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Según lo establecido en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La persona instructora estudiará a fondo la denuncia de acoso en el marco de la empresa, emitirá un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hará recomendaciones, en su caso, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la persona instructora son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia y el/a acosado/a si no es la misma. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se debe pedir que se haga un relato adicional.
- Informar a la persona acosada del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud.
- Entrevistarse con el/la denunciado/a informándole previamente de sus derechos:
 - Derecho a ser informado/a con claridad de los hechos que se le imputan y de las posibles responsabilidades que puedan exigir.
 - Derecho a revisar las pruebas que existen en su contra.

- Derecho a ser asistido/a por un/a abogado/a y/o solicitar la presencia de la representación de las personas trabajadoras.
- Derecho a que se respete la presunción de inocencia y el derecho a no declarar contra sí mismo.
- Entrevistar a los y las posibles testigos/as.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares y, en su caso, proponerlas a RR.HH o Dirección.
- Emitir el informe vinculante. El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyen las conclusiones a las que se hayan llegado y se proponen las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificar la/s persona/s supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar que realiza la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas acosadas.
 - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral del acosado.
 - Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si han existido presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Propuesta de Medidas correctoras.

La persona instructora es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite a RR.HH. y a Dirección de la empresa.

Este proceso durará un máximo de 10 días.

3. Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la persona instructora, la Dirección de la empresa emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo al cabo de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
- adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, tales como cambio de lugar o de centro de trabajo y, en su caso, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

A tal efecto el acoso sexual, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, será considerado siempre como falta muy grave.

El acoso por razón de sexo podrá, igualmente de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, fue valorado con falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta de la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio de aplicación, como el caso de una denuncia falsa, entre otros, se incoará el expediente disciplinario que corresponda.
- Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no, se debe hacer una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.
- Archivo de la denuncia.

En la resolución se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

- Se remitirá copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y la denunciada.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La empresa realizará la evaluación y el seguimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa.



4. Número de procedimientos sancionadores por acoso sexual que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

INFORMACIÓN A LA PLANTILLA:

En la primera fase de implementación de este Protocolo se pondrá a disposición del conjunto de las personas a las que les sea de aplicación a través de su entrega en persona, tableros de anuncios o en un lugar accesible por todo el personal.

Anualmente se informará a la plantilla de las acciones realizadas y se recordará el protocolo.

Asimismo, hay que garantizar que el Protocolo esté accesible para poderse consultar.