

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

[Nombre de la Empresa de Restauración]

[Dirección completa]

[Teléfono – Correo electrónico]

[Fecha]

A) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

B) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a todas las personas que trabajan en la empresa, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma. También se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

C) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, sin demoras indebidas, respetando los plazos determinados.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un trato justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad estricta durante todo el proceso por parte de quienes intervienen en él.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, cuidando su seguridad, salud física y mental, y condiciones laborales.
- Garantía de contradicción para asegurar una audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas en sus condiciones laborales anteriores si así lo solicitan y ha habido modificación a causa del acoso.
- Prohibición expresa de represalias, amenazas o tentativas contra personas que denuncien o colaboren en una investigación.

D) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El protocolo determina el procedimiento para la presentación de denuncias o quejas, así como el plazo máximo para su resolución. Se aplicarán también las disposiciones de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, sobre protección de personas que informen sobre infracciones normativas.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por alguien autorizado por ella, mediante el procedimiento establecido y ante la persona designada en la comisión de investigación. En caso de denuncia por tercero, se requiere consentimiento expreso e informado de la persona afectada.

Tras la recepción de la denuncia y constatación de la situación, se adoptarán medidas cautelares o preventivas para separar a la víctima de la persona acosadora mientras dure el procedimiento.

En el plazo máximo de dos días hábiles acordados y desde la convocatoria de la comisión, la comisión emitirá un informe vinculante con alguna de las siguientes conclusiones:

- i) Constatar indicios de acoso y proponer apertura de expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe incluirá una descripción de hechos, metodología utilizada, valoración del caso, resultados de la investigación y medidas adoptadas.

E) RESOLUCIÓN

En esta fase se tomarán las medidas necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas del informe emitido por la comisión. Si existen evidencias de acoso por orientación o identidad sexual o expresión de género, se iniciará expediente sancionador, se adoptarán medidas correctoras y, si procede, se mantendrán medidas de protección a la víctima. En caso contrario, se procederá al archivo de la denuncia.

Firmado,

[Firma] [Nombre completo del/de la representante legal]