

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

GRUPO ARAMARK

En Barcelona, a 15 de noviembre de 2023

1. INTRODUCCIÓN

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (“LO 3/2007”), y el Real Decreto 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, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, el Grupo Aramark implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante este tipo de situaciones.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas de acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas de acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. **Medidas reactivas** frente a las conductas de acoso sexual y del acoso por razón de sexo:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente protocolo nace en virtud del compromiso adquirido en el II Plan de Igualdad por las empresas firmantes y los sindicatos UGT y CCOO. Todo ello también en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa y los principios en los que el Grupo Aramark quieren posicionar su determinación de Tolerancia Cero a esta realidad social de la violencia contra las mujeres.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de liderar un cambio cultural y de comportamiento, hoy en día todavía amparado en estereotipos de género.

Con la elaboración y difusión de este protocolo nos dirigimos al conjunto de personas que trabajan en el grupo Aramark tanto en sus centros de trabajo como en lugares de trabajo externos, que tienen relación laboral con las empresas, con su clientela o con nuestras empresas proveedoras.

- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral; no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Pero el objeto de este protocolo es el acoso sexual. El cual actúa como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo en aras a obtener una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Todas las personas del grupo tienen derecho a ser asistidos/as por su representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, "RLPT") en la tramitación del presente procedimiento.
- El grupo de empresas y la RLPT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.
- Las partes firmantes del presente protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las personas del Grupo Aramark tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

- Asimismo, cualquier persona trabajadora que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y/o por razón de sexo podrá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente protocolo. Es preciso destacar que el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

El presente protocolo nace como una herramienta importante para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde el acoso sexual y por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia. Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben de que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

Con el siguiente protocolo las partes se comprometen a regular, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las presuntas víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en las empresas se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la presunta víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta recogida en este protocolo.

- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras que presten servicios en el grupo de empresas, en territorio nacional, sin exclusiones, incluyendo el personal de ETT y personal en prácticas.

Asimismo, a los efectos de garantizar la protección en seguridad y salud de la plantilla, el Grupo Aramark 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 fuera de las instalaciones o respecto a las empresas que presenten servicios en las instalaciones del grupo de empresas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, pero no estando condicionado por el lugar de trabajo o la jornada:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el ámbito digital y 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 los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. DEFINICIONES DE CONDUCTAS PROHIBIDAS

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Según el Convenio 190 OIT, a efectos del presente Convenio la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Acoso sexual: Según el Artículo 7.1 de la L.O 3/2007, es 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. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

- El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- El uso de gestos obscenos.
- Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o posters de contenido pornográfico.
- La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- Las agresiones físicas con fines sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual. Como ya hemos dicho, el acoso sexual es siempre una discriminación por razón de sexo.

Acoso sexual Ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Pero hay que tener en cuenta que, para afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos en su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

Chantaj sexual: Es el acoso producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario etc.

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

- **Conductas verbales:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **No verbales-** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.
- **Físicas:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

Acoso por razón de sexo: En atención al Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es 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, ofensivo, hostil o humillante

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

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

Adicionalmente, según prevé el Art. 7.3 de la citada Ley se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por otro lado, el Art. 7.4 de la citada Ley establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

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

- a. El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b. El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.

- c. El trato desigual basado en la transexualidad.
- d. La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- e. Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de las empresas, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Agresión sexual. - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal, por lo que se estará a la definición contenida en el mismo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- a. Discriminación directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- b. Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar una desventaja particular.
- c. Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta.
- d. Represalia discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia, destinado a evitar o minimizar la denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Tipos de acoso según el sujeto activo:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o autora tiene ascendencia una posición jerárquica superior a la presunta víctima.
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora se encuentra subordinado/a jerárquicamente a la presunta víctima.
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la presunta víctima no tienen relación jerárquica.

Ciberacoso: Cualquier tipo de acoso o intimidación llevado a cabo por medio de las tecnologías digitales. Puede producirse en cualquier sitio en línea como redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos, teléfonos móviles, email, etc.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:

- Publicar información confidencial, personal o falsa sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento.
- Publicar fotografías que puedan ser comprometidas y sin consentimiento de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio.
- Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de plataformas de mensajería o redes sociales.
- Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes agresivos, intimidatorios, con propuestas sexuales etc.

Cualquier actualización legal que pueda afectar a dichas definiciones se tendrá en cuenta y se incorporará a su debido tiempo.

6. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención o intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad del Grupo Aramark.

El protocolo podrá revisarse los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. 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.
3. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad, como consecuencia de las actuaciones de revisión, que impliquen la necesidad de modificar el mismo.
4. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de las empresas y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de las empresas, sus métodos de trabajo u organización.
5. Cuando una resolución judicial condene a las empresas por delitos o conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- (i) **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- (ii) **Respeto y protección a las personas:** cada empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLPT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia siempre que dicha información no afecte al correcto desarrollo de la investigación.

- (iii) **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

El Protocolo garantiza, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de las personas afectadas a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- (iv) **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- (v) **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen 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. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, en cualquier documento escrito, las personas responsables de su tramitación evitarán referirse a los implicados por sus nombres de pila u otras referencias que les hagan identificables, asignándose códigos o claves para referirse a los mismos.

- (vi) **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

- (vii) **Prohibición de represalias:** Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

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.

- (viii) **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la presunta víctima, la empresa debe

proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la presunta víctima así lo solicita.

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

- (ix) **Protección a la salud de las víctimas:** El grupo debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico
- (x) **Seguimiento de resoluciones:** Las empresas, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o, en su defecto, la RLPT deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.
- (xi) **Asesoramiento profesional:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso la empresa debe prestar asesoramiento profesional a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.
- (xii) **Enfoque de género y derechos humanos:** Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.
- (xiii) **Garantía de actuación:** La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- (xiv) **Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima:** Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

7.2. COMISIÓN INSTRUCTORA DE SITUACIONES DE ACOSO

Se crea la Comisión Instructora de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de las empresas y la parte social.

La Comisión Instructora de cada empresa estará formada por:

- 2 miembros por parte del Grupo Aramark cada uno de ellos con un voto.
- 1 miembro del Sindicato Comisiones Obreras, con un voto.
- 1 miembro del Sindicato Unión General de Trabajadores, con un voto.

Cada uno de los sindicatos como el grupo podrán nombrarse una persona asesora. Será necesario haber recibido formación y/o experiencia acreditada en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo.

Con el objeto de mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. También puede formar parte de esta comisión cualquier experto/a designado al efecto cuando se traten temas demasiado específicos a nivel psicológico/psiquiátrico o de otra índole y la Comisión lo estime oportuno.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

Las funciones de la Comisión instructora se dividirán como siguen:

- Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el informe de conclusiones. El instructor será el miembro designado por cada una de las empresas.
- Asesores/as de la Comisión: los miembros de la parte social, técnica/o encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género.

Las empresas pondrán a disposición de la Comisión Instructora cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento. Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, en cuanto a desplazamientos y dietas por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa. En este sentido, se priorizarán las reuniones telemáticas.

7.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La Comisión Instructora de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo se ajustará a un procedimiento de actuación que se regirá por las siguientes fases.

Fase de denuncia

La presentación de denuncia puede realizarse, por parte de quien se considere víctima de cualquiera de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, previstas en el presente Protocolo, y/o por la RLPT.

También podrá activar el protocolo la Empresa o terceras personas en caso de identificar una situación de acoso sexual /o por razón de sexo, en cuyo caso podrá ser anónima.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada mediante una de las siguientes vías:

- Correo electrónico dirigido a los agentes de igualdad igualdad@aramark.es.
- Entrega a la RLPT.

- Directamente a través del Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

Con independencia del canal utilizado para la comunicación de la denuncia, las empresas deberán garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

La denuncia debe contener:

- La identificación de las partes, de la víctima de la conducta y de la persona denunciada, puestos que ocupan.
- Descripción cronológica de los hechos.
- Firma de la persona que insta la denuncia, excepto para el caso de que sea un tercero quien la interpone

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte denunciante se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Una vez recibida denuncia por alguno de los canales de comunicación establecidos, la persona receptora acusará recibo de la misma en el plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La Comisión Instructora se reunirá en un plazo no superior a 3 días hábiles para constituirse como tal desde que sea informada de la recepción de la denuncia y se abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso” (el “Expediente”).

Asimismo, tras la constitución de la Comisión Instructora, se informará a la persona denunciada en el plazo de 3 días hábiles.

Cuando no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido en el ámbito de aplicación, la Comisión Instructora comunicará a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento. La Comisión Instructora podrá derivar el caso al cauce adecuado, en su caso.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso sexual y/o por razón de sexo se procederá seguir una fase de investigación.

Fase de Investigación

La Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLPT, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista a la persona denunciante.

Si la denuncia hubiese sido presentada por la RLPT, por la Empresa o por un tercero, la Comisión Instructora citará a la presunta víctima para comunicárselo por escrito y para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, solicitar su ratificación para continuar.

El expediente se archivará y la Comisión Instructora no continuará con las fases del procedimiento, salvo que se cuente con el consentimiento expreso. En caso de no obtener la indicada ratificación de la presunta víctima, la Empresa podrá aplicar las medidas correctoras establecidas en el presente protocolo.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y/o la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su entrevista.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la RLPT, representación sindical y/o por un asesor legal de su elección si así lo desea.

A continuación, la Comisión Instructora realizará las entrevistas que se consideren idóneas para aclarar y conocer los hechos.

El Expediente por presunto acoso estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Medidas cautelares:

- Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte podrá proponer a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.
- Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.
- En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Fase de resolución

El proceso de investigación finalizará transcurrido un plazo máximo de 30 días laborables desde el inicio de la fase de investigación, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por el total de componentes de la Comisión Instructora.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor de conducta constitutiva de acoso”.

El informe de conclusiones incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible. En caso de no llegar a una conclusión unánime, se incluirán manifestaciones de parte.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final, siendo esta Dirección la única con capacidad para tomar decisiones en materia de sanciones disciplinarias, en su caso:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. A título ilustrativo:
 - Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la presunta víctima.
 - Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo 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.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, la Comisión Instructora propondrá la conveniencia de efectuar un cambio de centro de trabajo de las personas implicadas en el Expediente que así lo soliciten o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora, siendo que la decisión final dependerá de la Dirección de RRHH.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona denunciante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 48 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLPT y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

Protección a las presuntas víctimas: En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de RRHH valorará adoptar medidas para que la persona denunciante no conviva con la presunta víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

La Dirección de Recursos Humanos y la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.

7.4. DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Se dará publicidad de este Protocolo del mismo modo que se ha establecido en el Plan de Igualdad.

El grupo de empresas se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto, no solo de prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integra la Entidad de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo y de forma simultánea al Plan de Igualdad.

8.5. Medidas Preventivas

Información y Sensibilización

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo para todos los integrantes de la empresa. Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos. Ha de subrayarse el compromiso de la dirección de la empresa de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- Elaborar un código de buenas prácticas que sirva para establecer las normas que faciliten y promuevan un buen clima laboral. Todos y todas las trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. Directores/as y mandos deberán tener especialmente encomendada esta labor de garantizar que no se produzca acoso de ningún tipo en los sectores bajo su poder de organización.
- Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.
- Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.
- Se facilitará asesoramiento jurídico a las personas que sufran acoso en la empresa con el fin de que puedan recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos. El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.
- Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de Aramark o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona
- Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una

valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

Formación

Integrar el presente Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en aquellas acciones formativas, de difusión y sensibilización y de prevención de riesgos laborales ya previstas en el Plan de Igualdad.

Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de Seguimiento, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud y a las personas responsables de Unidades de Dirección. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.

7.6. DISPOSICIONES VARIAS

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad del grupo de empresas.

El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos de este.

Este protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como la RLPT deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados o empleadas requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual, por razón de sexo.

ANEXO 1

I. Persona que informa de los hechos

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso y/o denunciante

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas (opcional).

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (INDICAR TIPO DE CONDUCTA CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL / ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ANEXO 2

El presente protocolo resultará de aplicación a las situaciones derivadas de un posible acoso por orientación sexual y/o por identidad de género hasta que se aprueben protocolos específicos en las empresas.