

# PROTOCOLO

## PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



TEXTIL  
SANTANDERINA  
SINCE 1923

Aprobación: 16 de diciembre de 2022

## Tabla de contenido.

<b>2. <i>Ámbito de aplicación.</i></b> .....	<b>3</b>
<b>3. <i>Responsables del Protocolo.</i></b> .....	<b>4</b>
<b>4. <i>Definiciones.</i></b> .....	<b>4</b>
4.1 Acoso sexual. ....	5
4.2 Acoso por razón de sexo. ....	6
4.3 Acoso por orientación sexual.....	6
4.4 Acoso por expresión o identidad de género. ....	7
4.5 Acoso laboral o mobbing. ....	7
4.6 Medidas de prevención del acoso. ....	8
<b>5. <i>Gestión y Procedimiento de Actuación.</i></b> .....	<b>8</b>
5.1 Gestión de las denuncias de acoso. ....	8
5.2 Procedimiento de actuación. ....	10
<b>6. <i>Garantías.</i></b> .....	<b>13</b>
6.1 Confidencialidad. ....	13
6.2 Respeto a los derechos de las partes.....	13
6.3 Diligencia y celeridad.....	13
6.4 Imparcialidad. ....	13
6.5 Represalias. ....	13
6.6 Falsas Denuncias. ....	13
<b>7. <i>Medidas tras la finalización del procedimiento.</i></b> .....	<b>14</b>
7.1 Acciones a adoptar del procedimiento. ....	14
7.2 Posibles acciones a adoptar tras la finalización del procedimiento y seguimiento.....	14
<b>8. <i>Duración, obligatoriedad, modificaciones y entrada en vigor.</i></b> .....	<b>15</b>
<b>Anexo</b> .....	<b>15</b>

## 1. Compromiso de Textil Santanderina y objeto del presente protocolo.

Con el presente protocolo (en adelante el “**Protocolo**”) **Textil Santanderina** manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Con la adopción de este Protocolo, Textil Santanderina quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a este tipo de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

A la luz de lo anterior, el objeto del presente protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso.

La constitución española garantiza la dignidad de las personas, así como una serie de derechos inviolables, que le son inherentes, como son la igualdad y no discriminación por razón de sexo; el derecho a su integridad física y moral, al honor, a su intimidad personal y familiar, y a la propia imagen; de tal manera que responsabiliza a los poderes públicos de su promoción y protección, y encomienda a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo.

En **Textil Santanderina**, somos y nos sentimos corresponsables de esta obligación, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, así como en los Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo de 2019, y 901/2020, de 13 de octubre de 2020, ya que consideramos que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Y, en virtud de este derecho y con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todas las personas que pertenecen a esta empresa, así como aquellos que colaboran con nuestra organización, nos comprometemos a crear y/ o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal, no tolerando conductas sexistas, fomentando la formación del personal y paliando las brechas de género, tal y como se recoge en el II Plan de Igualdad.

Por su parte, las **Organizaciones Sindicales** con representación en la empresa, igualmente comprometidos con estos objetivos, son conscientes de la necesidad y conveniencia de establecer un procedimiento al que puedan tener acceso todos los/las empleados/as de la empresa, recibiendo éstos la adecuada información al respecto.

## 2. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo se aplica a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, relacionado con el trabajo o como resultado del mismo, en los siguientes **espacios**:

- 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 esta toma su descanso o donde come, 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.

Y, en relación con las siguientes **personas**:

- a. Todas las personas trabajadoras de la empresa, incluyendo personas en prácticas.
- b. Personas pertenecientes a empresas de trabajo temporal y cualquier persona vinculada a la empresa en razón a una prestación de servicios profesionales o empresa que preste servicios auxiliares que operen internamente, o en una relación laboral por cuenta ajena.
- c. Aquellas personas que componen el Comité de Dirección u otras personas con una responsabilidad concreta en el desarrollo del presente Protocolo.
- d. Es intención de la empresa extender esta exigencia a sus colaboradores y empresas de su cadena de valor.

El Protocolo tiene, además, dos **ámbitos de actuación**:

- Establecimiento de medidas orientadas a detectar, prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun habiendo puesto en marcha medidas de prevención, se produzca una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

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. Cualquier persona puede plantear una queja escrita o verbal con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

### 3. Responsables del Protocolo.

Las personas responsables del Protocolo (los "**Responsables del Protocolo**") se encargarán de velar por su cumplimiento, por su difusión y por su revisión, proponiendo las modificaciones que se estimen oportunas en cada momento, de acuerdo con las circunstancias concurrentes.

Se establecen dos organismos Responsables del Protocolo, tal y como estén constituidos en cada momento, en función del tipo de acoso objeto de examen:

- Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad: para aquellas denuncias relacionadas con acoso sexual y por razón de sexo.
- Comité de Dirección: para el resto de posibles acosos.

### 4. Definiciones.

El **acoso** es toda conducta relacionada, entre otros, con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Tales conductas se considerarán en todo caso actos discriminatorios.

Ejemplos de acoso discriminatorio:

- Comentarios o comportamientos racistas.

- Comentarios o comportamientos contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
- Comentarios o comportamientos degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos o bífobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

#### 4.1 Acoso sexual.

El **acoso sexual** 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.

Es **acoso sexual** toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente.

##### Ejemplos de acoso sexual:

- Conductas verbales
  - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
  - 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 verbales (llamadas telefónicas, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
  - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
  - Invitaciones mediante presión 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, cuando 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, mensajes de correo electrónico o cualquier otro modo de comunicación no verbal, 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 intencionada o “accidentalmente” los órganos sexuales.

#### 4.2 Acoso por razón de sexo.

El **acoso por razón de sexo** 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 u ofensivo.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

##### Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- 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.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- 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.

##### Ejemplos de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

#### 4.3 Acoso por orientación sexual

**Acoso por orientación sexual** es toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

##### Ejemplos de conductas de acoso por orientación sexual:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona con relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género
- La percepción de éstas.

#### 4.4 Acoso por expresión o identidad de género.

**Acoso por expresión o identidad de género** es cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

##### Ejemplos de conductas de acoso por expresión o identidad de sexo:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona con relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

#### 4.5 Acoso laboral o mobbing.

**Acoso laboral o mobbing** es toda conducta, práctica o comportamiento que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el seno de una relación de trabajo por cualquier medio, y que tenga como resultado para las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, afectando negativamente al entorno laboral. El acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

##### Tipos de acoso laboral:

a. Acoso laboral según la **posición jerárquica:**

- Acoso horizontal. En este caso, la persona acosadora y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico, es decir, son compañeros de trabajo.
- Acoso vertical. Se da entre una persona en un rango jerárquico superior y la persona trabajadora.

b. Acoso laboral según el **objetivo:**

- Acoso estratégico. El bullying laboral en este caso se da por parte de la empresa como una forma de presión a la persona trabajadora para que éste, de forma voluntaria, rescinda su contrato de trabajo.
- Acoso de dirección o gestión. El acoso viene de parte de la dirección de la empresa y las razones son varias: desde maximizar la productividad inculcando miedo y amenazando con despido al trabajador/a hasta humillarle por no ajustarse a las expectativas del gerente.
- Acoso perverso. No tiene un objetivo laboral. El acosador tiene una actitud claramente manipuladora y su única finalidad es la de hacer daño psicológico al acosado/a.
- Acoso disciplinario. A través de este tipo de acoso laboral se trata de infundir miedo a la persona, con el objetivo de que se comporte de determinada manera, de lo contrario, será desplazada del grupo.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo. En cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de las mismas.

#### 4.6 Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión** a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso, asegurando su disponibilidad en cualquier momento a todos/as los/as trabajadores/as.
- Para ello, junto con otros canales de publicidad, se prevé la publicación de este Protocolo desde el departamento de Recursos Humanos.
- Asegurar que en las evaluaciones de **riesgos psicosociales** se incluyan preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un **entorno** de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la **integración** del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará **información y formación** a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Eliminación de cualquier **imagen**, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado departamento, la Dirección de la Empresa o, en su defecto el Departamento de Recursos Humanos, se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho departamento, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento y, si procediera, poner en marcha el protocolo.

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

## 5. Gestión y Procedimiento de Actuación.

### 5.1 Gestión de las denuncias de acoso.

Se establece el presente Protocolo se aplicará a todos/as empleados/as y a toda situación de acoso sexual o por razón de sexo que se produzca en los ámbitos definidos en el punto 2. del presente Protocolo.

En este **estará implicado:**

- Dirección, ya que el presente protocolo requiere el apoyo de la misma
- Departamento de Recursos Humanos
- Representación de los trabajadores, RLPT
- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Este procedimiento responde a los siguientes **principios:**

- Prevención y sensibilización del acoso sexual o por razón de sexo.
- Información y accesibilidad a los procedimientos definidos.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

- d. Respeto al principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.
- e. Prohibición de represalias hacia el/la supuesto/a víctima, así como hacia aquellas personas que apoyen la denuncia o que hayan sido los denunciantes de la situación de acoso.
- f. Diligencia y celeridad del procedimiento.
- g. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Se define la **Comisión de Seguimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**, la formada por:

- a. Responsable del Departamento de RR.HH.
- b. Representante de la Dirección y/o miembro de la empresa perteneciente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- c. Representante de los/las trabajadores/as, y perteneciente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En caso de que alguna de estas personas, en una denuncia concreta, cumpla alguno de los siguientes requisitos:

- 1. Tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes; y/o
- 2. Sea persona denunciada o denunciante.

deberá ser **sustituido/a** por otro/a que cumpla el mismo requisito que el/la sustituido/a.

Las funciones de los/as miembros de la **Comisión de Seguimiento** son las siguientes:

- a. Asistir al responsable de Recursos Humanos en la gestión y tramitación de denuncias, una vez iniciado el procedimiento, una vez se considere que existan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b. Prestará apoyo y ayuda a los/as personas presuntamente acosados/as, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- c. Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

## 5.2 Procedimiento de actuación.

**Denunciante**

### PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo que se considere víctima de acoso o que presencie una situación inapropiada contra otra persona puede presentar una denuncia.

Para ello se pondrá en contacto con el/la **responsable del Departamento de Recursos Humanos** mediante correo electrónico [tolerancia.cero@tsanta.es](mailto:tolerancia.cero@tsanta.es), que guardará la **confidencialidad** necesaria, y

quien (si se considera necesario) le ayudará a cumplimentar el documento Comunicación de Posible Acoso y/o Discriminación y canalizará las quejas y denuncias por acoso.

**Comunicación de Posible  
Acoso y/o Discriminación**

### CONVOCATORIA DE REUNIÓN DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

La persona responsable de la recepción de la comunicación de posible acoso trasladará, en un plazo máximo de 7 días laborales, la recepción de una queja / denuncia a la Comisión de Seguimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

El/la responsable de Recursos Humanos podrá adoptar medidas cautelares, sin perjuicio de las que se puedan tomar posteriormente en comisión.

Se convocará a reunión al total de los integrantes de dicha comisión.

La convocatoria podrá realizarse tanto de forma telefónica como mediante correo electrónico.

**Comisión de seguimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo / Comisión Directiva**

### PERSONA DE ENLACE

El/la responsable del Departamento de Recursos Humanos dará notificación de la presentación de la denuncia tanto a la víctima como a la persona denunciada, en un plazo máximo de 10 días laborales.

En caso de que se estime oportuno, podrá ser designada otra persona más que ayude a la primera, que será miembro del Comité de Seguimiento.

Para el nombramiento se valorarán los conocimientos que en la materia y en el principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación tengan esas personas.

**Comisión de seguimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo / Comisión Directiva**



### **INVESTIGACIÓN DEL CASO**

Con la información obtenida se procederá a la investigación del caso.

Si es necesario, se realizarán entrevistas con las partes implicadas y otros/as posibles testigos de los hechos denunciados.

Durante la investigación, si se considera necesario, se fijarán las medidas cautelares que se consideren pertinentes.

Entre las medidas cautelares, se puede:

- Realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente de la presunta persona acosadora o, en caso de no ser posible, de la víctima.
- Establecer una pauta de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repita.
- Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

#### **Personas de enlace**



### **REUNIÓN DE CONCLUSIONES**

Se realizará una reunión del Comité de Igualdad para comunicar las conclusiones obtenidas.

Con la información obtenida, el Comité de Dirección decidirá la adopción de las medidas correctivas y, si corresponde, la apertura de expediente disciplinario. Para ello podrá contarse con personas asesoras externas.

El plazo máximo para la realización del informe de conclusiones es de 45 días naturales.

#### **Comisión de seguimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo / Comisión Directiva**



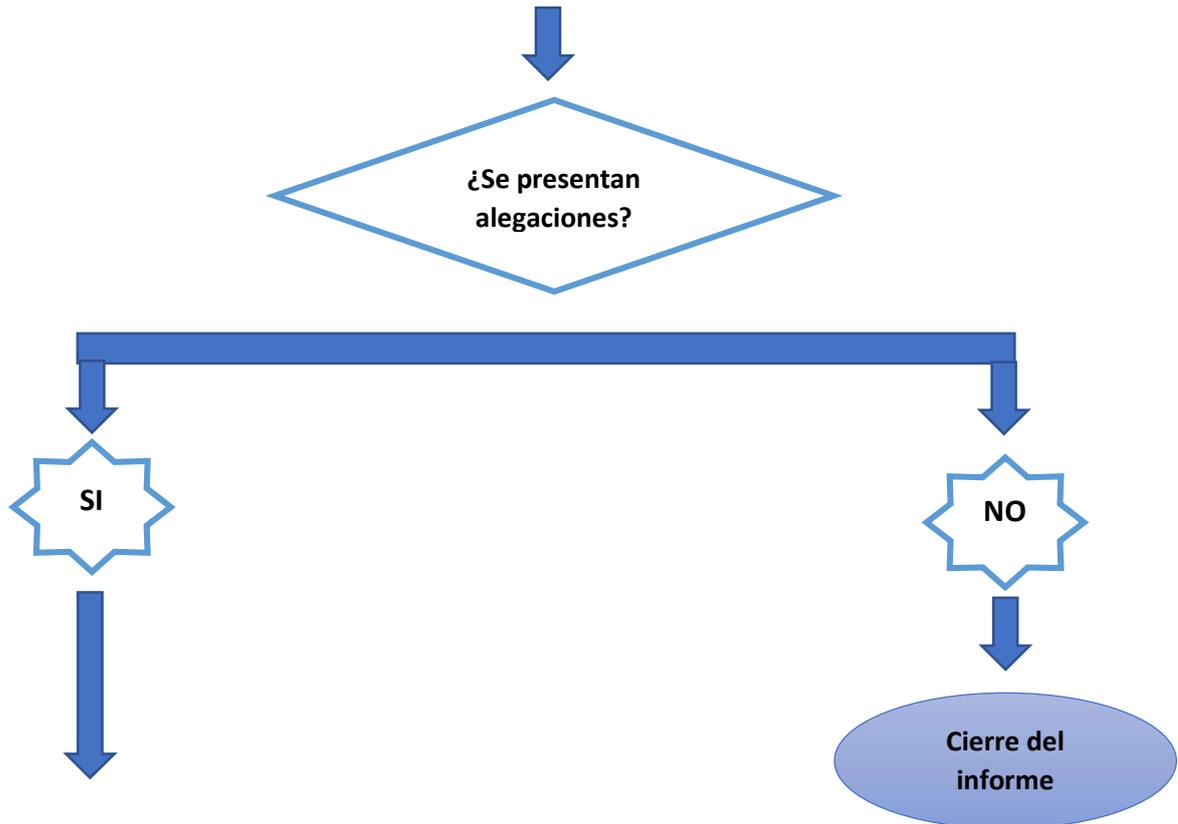
#### **Informe de conclusiones**

### **COMUNICACIÓN DE CONCLUSIONES**

De la resolución aquí adoptada se dará traslado a la persona objeto del acoso, para que, en un plazo de 7 días laborales,

pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma.

#### **Comité de Dirección**



#### **PRESENTACIÓN DE ALEGACIONES**

En caso de desacuerdo con la resolución adoptada, la persona objeto de acoso y/o la persona denunciada podrá solicitar una reunión con las personas que han tomado la decisión. Dicha solicitud sólo será admitida, mediante la aportación de nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados.

**Persona objeto del acoso / Comité de Dirección**



#### **REUNIÓN DE VALORACIÓN DE ALEGACIONES**

Se informará de las mismas al Comité de Igualdad

y el Comité de Dirección se reunirá para valorar las alegaciones presentadas.

Con la información obtenida, el Comité de Dirección decidirá la adopción de las medidas correctivas y, si corresponde, la apertura de expediente disciplinario. Para ello podrá contarse con personas asesoras externas.

El plazo máximo para la realización del informe de conclusiones es de 10 días laborales.

**Comisión de seguimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo / Comisión Directiva**



**Cierre del informe**

## 6. Garantías.

### 6.1 Confidencialidad.

Todas las personas participantes en el proceso deberán guardar confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de las personas implicadas.

A la hora de realizar investigaciones dentro de la misma empresa, se desarrollará con el máximo respeto y discreción hacia cada una de las partes implicadas.

### 6.2 Respeto a los derechos de las partes.

La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso. También deberá observarse el derecho de presunción de inocencia de la persona denunciada.

### 6.3 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 proceso pueda ser completado en el menor tiempo.

### 6.4 Imparcialidad.

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. 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.

### 6.5 Represalias.

**Textil Santanderina** garantizará que todas las personas que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias. Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.

Cuando no se pueda probar la existencia del acoso no se tomarán represalias contra las personas denunciadas y se vigilará con atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

### 6.6 Falsas Denuncias.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.

## 7. Medidas tras la finalización del procedimiento.

### 7.1 Acciones a adoptar del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final a la Dirección de la Empresa, para la aprobación de las medidas disciplinarias acordadas por la comisión, así como otras medidas que se consideren oportunas, así como el posible traslado del expediente a las autoridades judiciales competentes. En ningún caso habrá ni una mejora ni un detrimento de las condiciones laborales del demandante.

Entre las posibles sanciones a aplicar a la persona agresora, se tendrán en cuenta las siguientes:

- a. Traslado, desplazamiento, cambio de puesto de trabajo, jornada o ubicación.
- b. Suspensión de empleo y sueldo.
- c. Limitación temporal para ascender.
- d. Despido disciplinario.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

### 7.2 Posibles acciones a adoptar tras la finalización del procedimiento y seguimiento.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Textil Santanderina mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si fuera una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo, en caso de un 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 la parte de la empresa.

La dirección de Textil Santanderina 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:

- a. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- b. Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- c. La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- d. Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido ausente un periodo prolongado.
- e. Reiteración de los estándares de la empresa.

## 8. Duración, obligatoriedad, modificaciones y entrada en vigor.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación por parte del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, su comunicación a los representantes del comité de empresa y al total de la plantilla a través de un comunicado oficial desde el Departamento de Recursos Humanos, y manteniéndose vigente hasta la futura aprobación de un nuevo protocolo que sustituya a este.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

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

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

## Anexo

### ***Documento Comunicación de Posible Acoso y/o Discriminación***

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- a. Identificación de la persona denunciante.
- b. Identificación de la persona denunciada.
- c. Identificación de la presunta víctima.
- d. Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- e. Identificación de posibles testigos.
- f. Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- g. Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.
- h. Nombre, DNI, firma, fecha de la persona receptora de la denuncia.

**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE**

**Acoso Sexual**

**Acoso por razón de sexo**

**PERSONA DENUNCIANTE**

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Departamento:

**PERSONA DENUNCIADA**

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Departamento:

**PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO (En caso de que no coincida con el/la denunciante)**

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Departamento:

**HECHOS** que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

---

---

---

---

Breve descripción de otra información que se aporte:

---

---

---

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo:

Nombre:

**Recibí,**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo:

**Nombre:**

**DNI:**