

**PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN  
Y ACTUACIÓN POR ACOSO**

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Tex. Athenea, S.L. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, Tex. Athenea, S.L. declara que las actitudes de acoso moral, sexual o por razón de sexo, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Tex. Athenea, S.L. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso.
- Establecer un procedimiento para recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran recibirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formule quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, Tex. Athenea, S.L. fomentará acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

- **Formación:** se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo. Se formará asimismo a una o varias personas en la instrucción de expedientes de acoso.
- **Difusión:** distribuyendo entre todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso.
- Inclusión del Protocolo de prevención y acoso en el Plan de Igualdad.
- **Evaluación y seguimiento:** Con carácter periódico se evaluará la efectividad del protocolo de prevención y acoso.

Los mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo;
- Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas que se produzcan en este sentido, se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización representados por el Comité de Empresa y la Comisión de Igualdad.

Firmado en Villena, a 20 de noviembre de 2020

D. Eliseo Ribera Carrión

# PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El protocolo de prevención y actuación por acoso laboral tiene por **objeto** definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Está dirigido a toda la plantilla que compone TEXATHENEAE, S.L., independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo.

El protocolo tiene una vigencia indefinida, sin que esto sea óbice a las revisiones periódicas o mejoras que se consideren.

## RESPONSABILIDADES

La Comisión de Igualdad es la responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real. También debe velar por que se cubra la formación necesaria para garantizar una correcta implantación.

La Comisión de igualdad se encuentra en parte constituida por representantes legales de los trabajadores, así como por el responsable de Recursos Humanos, dotando así a estas partes la relevancia necesaria.

## NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias por lo que insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten este tipo de acoso. Asimismo, dictamina que la representación de los trabajadores debe contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as, e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tuviera conocimiento (art. 48.LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. Por este motivo, el art. 14 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales,

obliga a las empresas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores.

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados. A continuación se exponen algunos ejemplos de acoso sexual:

- ❖ El condicionamiento de acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual)
- ❖ Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...)
- ❖ Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual
- ❖ Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales
- ❖ Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente
- ❖ Hacer preguntas sobre la vida sexual
- ❖ Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa
- ❖ Hacer insinuaciones sexuales
- ❖ Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual
- ❖ Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- ❖ Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada

Constituye **acoso por razón de sexo** todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. También constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Ejemplos de esta conducta pueden ser:

- ❖ Las descalificaciones públicas o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas o sus destrezas por razón de su sexo.
- ❖ La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas
- ❖ Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza
- ❖ Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres
- ❖ Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- ❖ Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo.
- ❖ Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona
- ❖ Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- ❖ Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento se inicia cuando se pone de manifiesto una situación de potencial acoso sexual o por razón de sexo, bien de forma verbal o a través del formulario anexo a este protocolo (anexo D). Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, los representantes legales de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, y será dirigida al responsable de recursos humanos:

D. José Javier Orgiler Hernández

Correo electrónico: [dpto.personal@texathenea.es](mailto:dpto.personal@texathenea.es)

Correo postal dirigido a la dirección TEXATHENEA, S.L.,  
Dpto. RRHH, Ctra. De Caudete, KM1 – Apdo. 89. 03400  
Villena (Alicante).

El responsable de RRHH, en un plazo máximo de 3 días, convocará a la Comisión de Igualdad y expondrá la situación garantizando en todo momento la confidencialidad y los datos personales de las personas implicadas. En este momento comienza el procedimiento informal, garantizando un tratamiento serio, confidencial y diligente.

- **Procedimiento informal**

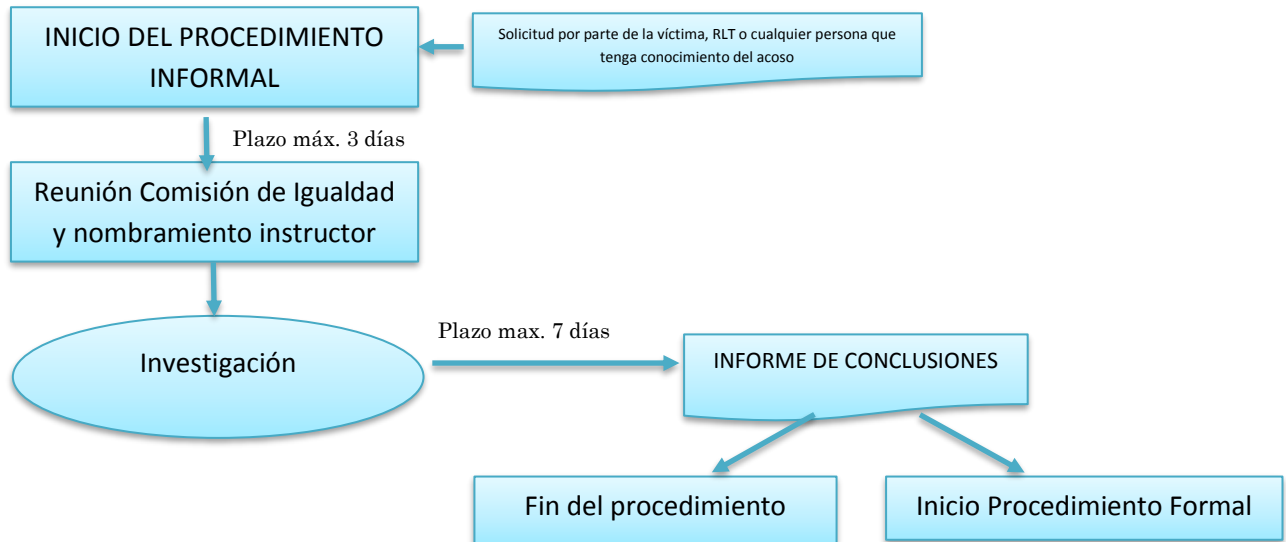
El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación.

Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, confidencialidad y prontitud.

La Comisión de Igualdad, nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente.

En un plazo máximo de 7 días desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la finalidad o no del desarrollo, y en consecuencia proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes.

En el caso de no encontrar una solución admitida por ambas partes se iniciará el proceso formal.



○ **Procedimiento formal**

Este procedimiento comienza cuando los procedimientos informales (traslado al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta) no son suficientes para la resolución del conflicto.

En este caso la Comisión de igualdad, activa en un plazo no superior a 3 días una fase instructora, con el nombramiento de un instructor/a, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren relevantes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y cualquier otra persona que se considere puede aportar información relevante. La víctima si así lo desea solo tratará con el instructor/a. En cualquier momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.

La figura instructora debe tener la capacidad y formación conveniente, y garantizar la imparcialidad y objetividad necesaria, por lo que no es preciso que sea miembro de la Comisión de Igualdad. La comisión en este caso podría reforzarse con personal externo cualificado a tales efectos.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

Esta fase finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, en un plazo máximo de 20 días, que sirva para la adopción de la decisión final. Esta decisión deberá ser puesta en conocimiento de las partes intervinientes.



## PRINCIPIOS QUE RIGEN LOS PROCEDIMIENTOS DE INSTRUCCIÓN:

El derecho al honor de las personas será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en los procedimientos contemplados en el presente protocolo. Por este motivo en todos los procedimientos se garantiza la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas, así como la confidencialidad de la información recibida.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto del anonimato, la confidencialidad y la no represalia, y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.

Todas las personas implicadas en la instrucción del procedimiento firmarán el compromiso de confidencialidad detallado en el Anexo II.



Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

La apertura del procedimiento no limita a la víctima a emprender otras acciones externas a la empresa. En estas ocasiones la Comisión de Igualdad apoyará a la víctima si decide emprender alguna de estas vías:

- Jurisdicción social: el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores señala que se puede solicitar la extinción del contrato laboral. En caso de que el acoso sexual laboral se considere probado, la víctima tiene derecho a paro, y a una indemnización igual a la del despido improcedente. Además, también podrá solicitar una indemnización por daños y perjuicios.
- Demanda en la Inspección de Trabajo: este organismo enviará un inspector, el cual realizará una evaluación del caso y redactará un informe. Este informe tiene carácter probatorio ante un tribunal.
- Denuncia en los tribunales: hay que tener en cuenta que el artículo 184 del Código Penal considera el acoso sexual laboral como un delito castigado con hasta 2 años de prisión.

## TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En concreto, el convenio colectivo de la industria textil define el acoso sexual y por razón de sexo en su art. 99, tipificando asimismo en el art. 82 al acoso sexual como falta muy grave.

Son circunstancias agravantes:

- La reincidencia en la conducta de acoso
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

En función de la gravedad de las conductas, y siempre atendiendo al principio de proporcionalidad, se pueden contemplar las siguientes sanciones:

- Movilidad funcional temporal o definitiva
- Suspensión de empleo y sueldo
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral
- Despido disciplinario

## POLÍTICA DE DIVULGACION

Con el fin de garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afecto a Tex. Athenea, S.L. se van a utilizar los siguientes instrumentos de divulgación:

- Publicación del Protocolo en la web corporativa, a fin de hacerlo público a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.
- Incorporación del Protocolo al manual de acogida para nuevos trabajadores
- Entrega en mano a todos los empleados en los días posteriores a la aprobación del Protocolo
- Exposición del Protocolo en los tableros de anuncios.

Se procurará asimismo, que tanto clientes como proveedores sean conocedores de la política de Tex. Athenea, S.L. en esta materia.

**ANEXO I**  
**Modelo de denuncia formal por acoso**

**Solicitante:**

	PERSONA AFECTADA
	REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA
	RECURSOS HUMANOS
	COMPAÑERO/A
	OTROS (indicar)

**Tipo de acoso:**

	SEXUAL
	POR RAZÓN DE SEXO
	OTRAS DISCRIMINACIONES (especificar)

**Datos de la persona afectada:**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

NIF: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

**Descripción de los hechos:**

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de género,

En Villena a                    de                    de

## ANEXO II

### Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.

Don / Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de Tex. Athenea, S.L. para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo que pudieran producirse, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por Tex. Athenea, S.L. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Villena, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado: