

QUALITY DUAL, SL I PLAN DE IGUALDAD





ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. Marco Legal
2. Principios y objetivos
3. Ámbito de aplicación y vigencia
4. Informe diagnóstico y auditoría retributiva
5. Medidas y calendario de actuación
6. Seguimiento y evaluación
7. Glosario
8. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

1. MARCO LEGAL

En los últimos años, se han incorporado varias novedades al conjunto de normativa reguladora de la Igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, esta materia ya comenzó a legislarse a mediados del siglo XX.

En el ámbito internacional, encontramos la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948* que, por primera vez, reconoce en su artículo primero el derecho a la igualdad: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Previamente, la *Organización Internacional del Trabajo*, en su *Declaración de Filadelfia de 1944* afirma que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

En el ámbito nacional, la *Constitución Española de 1978*, reconoce el principio de igualdad en su artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Más recientemente se ha publicado la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, abordando de forma mucho más amplia esta materia y, cuyo objeto es conseguir el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación. El contenido de esta norma, se ha visto ampliado con la publicación del *RD 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que trata de forma más concreta y específica la materia dentro del ámbito laboral, por ello y con la finalidad de llegar a una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, invita a las empresas a adoptar ciertas medidas enfocadas a la consecución de dicho objetivo dentro la propia empresa, entre ellas, la elaboración, aplicación y seguimiento de planes de igualdad, cuyo contenido se ha desarrollado en el *RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*. Este Real Decreto regula exhaustivamente la forma en la que se han de llevar a cabo la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad en las empresas.

2. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

Con la firma e implantación de este Plan de Igualdad, QUALITY DUAL, SL apuesta firmemente por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por tanto, y en consonancia con el Compromiso de la Dirección, este Plan integra una serie de medidas enfocadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Las medidas establecidas en el Plan de Igualdad desarrollan los siguientes principios:

1. **Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, entendiéndose por igualdad la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto derivado de la relación laboral.
2. **Rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo**. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. *(Artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres)*
3. **Rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo**. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. *(Artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres)*
4. **Rechazo del 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.
5. **Rechazo del 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. 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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



Partiendo de estos principios que constituyen los cimientos de este Plan de Igualdad, se establecen los siguientes objetivos:

1. Garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización en materia de igualdad.
3. Prevenir y corregir cualquier comportamiento que pudiera ser indicio de acoso sexual o por razón de sexo.
4. Fomentar el uso de un lenguaje no sexista.
5. Garantizar que todos los procesos se realizan de acuerdo a estos principios de igualdad.
6. Con la ayuda del correspondiente diagnóstico, realizar el análisis de situación de la organización con el fin de identificar acciones o situaciones de las que pudiera desprenderse que existe algún tipo de discriminación.
7. Favorecer el acceso a QUALITY DUAL, SL, así como el desarrollo profesional, en base a criterios estrictamente objetivos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3.1. Partes Suscriptoras

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está compuesta por cuatro personas, dos por cada una de las partes:

- En representación de las Personas Trabajadoras:
 - José Izquierdo Muñoz – CCOO Hàbitat PV
 - Elena Villena Pascual – UGT FESMC-UGT-PV

En calidad de asesora:

- Mirna Acosta – CCOO Hàbitat PV
- En representación de Quality Dual, SL:
 - Magdalena Dasí Gil – Administración
 - Mercedes Amado Carbonell – Recursos Humanos

3.2. Ámbito de Aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas y cada una de las personas que forman parte de la plantilla de QUALITY DUAL, SL, incluidas aquellas personas que pudieran iniciar su relación laboral durante la vigencia de este Plan de Igualdad, y cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a ésta.

3.3. Vigencia

El Plan de Igualdad de QUALITY DUAL, SL, tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma. Esta vigencia se extenderá desde el 9 de Enero de 2025 hasta el 8 de Enero de 2029.

3.4. Responsable de Igualdad

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, la persona responsable del área de Igualdad en la empresa, será Mercedes Amado Carbonell (Departamento de Recursos Humanos). Las personas trabajadoras de QUALITY DUAL, SL, podrán contactar con ella para solucionar cualquier duda que pueda plantearse con respecto a la aplicación, implantación y/o seguimiento del Plan de Igualdad. A tales efectos, se establece el siguiente correo electrónico: mercheamado@tasvlc.com



4. INFORME DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Con la finalidad de llevar a cabo la confección del I Plan de Igualdad de QUALITY DUAL, SL, se han elaborado el informe diagnóstico y la auditoría retributiva tomando como referencia el ejercicio 2023, así, se han analizado los datos relativos a la plantilla de la empresa en fecha 31 de Diciembre de 2023 y las incorporaciones, ceses y demás circunstancias que se han producido a lo largo de dicho año. Toda la información obtenida durante la fase de diagnóstico se ha utilizado única y exclusivamente para el análisis previo a la negociación del presente Plan de Igualdad.



5. MEDIDAS Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

Tras revisar y valorar los datos obtenidos del informe diagnóstico, QUALITY DUAL, SL propone una serie de medidas que abarcan varias áreas de actuación y cuyo objetivo es fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro del ámbito de la Empresa.

Entre otras medidas, se han establecido una serie de actuaciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de trato y oportunidades, así como en materia de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. QUALITY DUAL, SL considera fundamentales la sensibilización y formación de toda la plantilla, puesto que conforman un pilar básico en la organización que facilitará el cumplimiento del resto de medidas.

Con el fin de valorar el progreso de estas medidas, se ha definido para cada una de ellas un criterio de evaluación y seguimiento, así como un plazo específico para su implantación. Asimismo, QUALITY DUAL, SL ha elaborado un calendario de actuaciones que recoge, de forma resumida, la totalidad de las medidas.

Todas las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad correspondientes al área de ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, serán de aplicación a toda la plantilla y, en concreto, en caso de contar con beneficios sociales que puedan destinarse a familiares de las personas trabajadoras, se aplicarán también a parejas del mismo sexo.



MEDIDA	Registro Plantilla
Área	Selección
Responsable	Responsable de Selección
Objetivos	Evaluar la evolución de la plantilla
Descripción	Realizar un registro anual de la plantilla en que se incluirán los datos relativos a incorporaciones, ceses, modificaciones de jornada y subrogaciones.
Indicadores de Seguimiento	Registro anual, desagregado por sexo
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Elaborar Procedimiento de Selección y Promoción
Área	Selección
Responsable	Responsable de Selección
Objetivos	Elaborar un procedimiento de selección en el que se garanticen procesos de selección objetivos
Descripción	Elaborar un procedimiento en el que se definan las herramientas utilizadas en los procesos de selección, así como un guión de preguntas relativas al currículum y el puesto de trabajo, garantizando procesos de selección objetivos con perspectiva de género,
Indicadores de Seguimiento	Evaluación de las ofertas publicadas con la finalidad de verificar que cumplen con esta medida
Personas Destinatarias	Personas candidatas a ocupar las futuras vacantes de la empresa
Plazo	Un año desde la firma del Plan de Igualdad



MEDIDA	Registro de la información relativa a los procesos de selección desagregada por sexo.
Área	Selección
Responsable	Responsable de Selección
Objetivos	Disponer de un registro que facilite información desagregada por sexo de los procesos de selección realizados
Descripción	Realizar el seguimiento de los procesos de selección que se lleven a cabo, incorporando información desagregada por sexo, revisando que los requisitos del puesto de trabajo se adecúen a las funciones del puesto. Durante el proceso de selección se garantizará que las vacantes llegan por igual a mujeres y hombres.
Indicadores de Seguimiento	Registro, desagregado por sexo, del número de personas preseleccionadas, entrevistadas, seleccionadas e incorporadas.
Personas Destinatarias	Personas candidatas a ocupar las futuras vacantes de la empresa
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Publicar ofertas de empleo evitando sesgos de género
Área	Selección
Responsable	Responsable de Selección
Objetivos	Utilizar lenguaje inclusivo en la publicación de ofertas evitando que puedan parecer discriminatorias
Descripción	Publicación de ofertas utilizando lenguaje inclusivo y evitando cualquier tipo de sesgo de género
Indicadores de Seguimiento	Evaluación de las ofertas publicadas con la finalidad de verificar que cumplen con esta medida
Personas Destinatarias	Personas candidatas a ocupar las futuras vacantes de la empresa
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Reducir la parcialidad de la plantilla
Área	Selección
Responsable	Responsable de Selección
Objetivos	Reducir la parcialidad de la plantilla
Descripción	Dar prioridad a las personas de plantilla con contrato a jornada parcial, frente a nuevas incorporaciones, para cubrir nuevas vacantes dándoles opción de ampliar su jornada
Indicadores de Seguimiento	Registro anual, desagregado por sexo, del número de personas a las que se ha ampliado jornada
Personas Destinatarias	Plantilla contratata a tiempo parcial
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Incorporar Entrevista de Salida a quienes causen baja de forma voluntaria
Área	Selección - Desarrollo
Responsable	Responsable de Personal
Objetivos	Conocer las razones que llevan a tomar la decisión de salir voluntariamente de la empresa
Descripción	Incorporar la entrevista de salida para conocer cuáles son las razones que llevan a tomar esta decisión, evaluando si están relacionadas con la Igualdad de trato y oportunidades
Indicadores de Seguimiento	Evaluación de las entrevistas de salida realizadas
Personas Destinatarias	Personas que salgan voluntariamente de la empresa
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Actualizar datos Formación Reglada de la Plantilla
Área	Formación
Responsable	Responsable de Formación - Recursos Humanos
Objetivos	Actualizar los datos relativos a la formación reglada y/o nivel de estudios de la plantilla
Descripción	Actualizar los datos relativos a la formación reglada y/o nivel de estudios de la plantilla mediante el formulario que se elabore para tal fin
Indicadores de Seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla
Personas Destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA	Garantizar el acceso a la formación a toda la plantilla
Área	Formación
Responsable	Responsable de Formación - Recursos Humanos
Objetivos	Garantizar el acceso a la a toda la plantilla
Descripción	Garantizar el acceso a la formación a la totalidad de la plantilla de la empresa, informándoles de los cursos que se planifiquen, prestando especial atención a la formación para las personas que se incorporen a la empresa o se subroguen desde otras empresas. La formación se realizará dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible.
Indicadores de Seguimiento	Registro detallado de la formación realizada por la plantilla desagregada por sexo, incluyendo la formación en Prevención de Riesgos Laborales
Personas Destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Formar en materia de igualdad a todas las personas de la plantilla, así como a las nuevas incorporaciones
Área	Formación
Responsable	Responsable de Personal - Recursos Humanos
Objetivos	Sensibilizar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla de la empresa
Descripción	Formar en materia de igualdad a todas las personas que forman parte de la plantilla, así como a las personas que se incorporen a la empresa
Indicadores de Seguimiento	Registro anual, desagregado por sexo, del número de personas que reciben formación en materia de igualdad
Personas Destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Implantar el Protocolo de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo
Área	Prevención del acoso
Responsable	Responsable de Personal - Recursos Humanos
Objetivos	Dar a conocer las medidas establecidas en relación a la prevención y actuación en los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo que puedan darse en el ámbito de la empresa
Descripción	Implantar y dar a conocer a la plantilla el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de Acoso Sexual o por Razón de Sexo
Indicadores de Seguimiento	Recogida de los recibís del Protocolo y registro anual de las denuncias recibidas
Personas Destinatarias	Toda la Plantilla
Plazo	Tres meses desde la firma de Plan de Igualdad



MEDIDA	Facilitar el Protocolo de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo a las personas que se incorporen a la empresa
Área	Prevención del acoso
Responsable	Responsable de Personal - Recursos Humanos
Objetivos	Dar a conocer las medidas establecidas en relación a la prevención y actuación en los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo que puedan darse en el ámbito de la empresa
Descripción	Facilitar y dar a conocer a las personas que se incorporan a la plantilla de la empresa, en cualquiera de sus delegaciones, el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de Acoso Sexual o por Razón de Sexo
Indicadores de Seguimiento	Recogida de los recibís del Protocolo y registro anual de las denuncias recibidas
Personas Destinatarias	Personas que se incorporan a la empresa
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas de la plantilla, así como a las nuevas incorporaciones
Área	Formación
Responsable	Responsable de Personal - Recursos Humanos
Objetivos	Sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla de la empresa
Descripción	Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas que forman parte de la plantilla, así como a las personas que se incorporen a la empresa
Indicadores de Seguimiento	Registro anual, desagregado por sexo, del número de personas que reciben formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo
Personas Destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Establecer permiso retribuido a cargo de la empresa de 7 días para progenitores que no sean la madre biológica, en el caso de los bebés que no nacen con vida
---------------	--

Área	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
-------------	--

Responsable	Responsable de Personal - Recursos Humanos
--------------------	--

Objetivos	Facilitar la conciliación familiar en los casos de nacimiento de bebés sin vida mediante un permiso retribuido
------------------	--

Descripción	Establecer un permiso retribuido de 7 días a cargo de la empresa, para los progenitores que no sean la madre biológica, en el caso de los bebés que no nacen con vida. Este permiso estará vigente siempre y cuando la legislación al respecto no establezca ningún permiso que cubra estas situaciones.
--------------------	--

Indicadores de Seguimiento	Registro anual, desagregado por sexo, de las personas que solicitan este permiso
-----------------------------------	--

Personas Destinatarias	Toda la plantilla
-------------------------------	-------------------

Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad
--------------	---------------------------------------



MEDIDA	Registro de los permisos retribuidos y excedencias de toda la plantilla, incluidos los mandos intermedios
Área	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Responsable	Responsables de Departamento - Responsable de Personal
Objetivos	Registro de los permisos retribuidos y excedencias en favor de la conciliación familiar
Descripción	Registro de los permisos retribuidos y excedencias en favor de la conciliación familiar
Indicadores de Seguimiento	Registro anual, desagregado por sexo, de las personas que solicitan permisos retribuidos y/o excedencias y clasificado por tipo de permiso
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Permiso Recuperable para el acompañamiento de menores y dependientes al médico
Área	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Responsable	Responsables de Departamento - Responsable de Personal
Objetivos	Facilitar la conciliación familiar de las personas con menores o dependientes a su cargo
Descripción	Considerar permiso recuperable las salidas, debidamente justificadas, para el acompañamiento de menores y dependientes al médico, preavisando con antelación suficiente y siempre que queden cubiertas las necesidades del centro de trabajo. Esta medida será revisada a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad.
Indicadores de Seguimiento	Registro anual, desagregado por sexos, de los permisos concedidos al respecto
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Permiso Recuperable para atender situaciones personales en las que se requiera su presencia
Área	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Responsable	Responsables de Departamento - Responsable de Personal
Objetivos	Facilitar la conciliación familiar y personal de las personas que necesiten atender situaciones no recogidas en los permisos de convenio y que requieran su presencia
Descripción	Considerar permiso recuperable las salidas, debidamente justificadas, para atender situaciones personales como reuniones del colegio o similares para personas que tengan menores de edad o personas dependientes a su cargo, preavisando con antelación suficiente y siempre que queden cubiertas las necesidades del centro de trabajo.
Indicadores de Seguimiento	Registro anual, desagregado por sexo, de los permisos concedidos al respecto
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Permisos Retribuidos en los casos de Violencia de Género
---------------	---

Área	Violencia de Género
-------------	---------------------

Responsable	Responsable de Personal y Recursos Humanos
--------------------	--

Objetivos	Facilitar las salidas necesarias, que deban hacerse durante la jornada laboral, a las víctimas de violencia de género
------------------	---

Descripción	Considerar permiso retribuido las salidas a juzgados, comisarías, servicios sociales, etc., debidamente justificadas, relacionadas con los casos de violencia de género, así como faltas de asistencia y/o faltas de puntualidad, siempre que quede acreditada dicha situación y con un máximo de cinco.
--------------------	--

Indicadores de Seguimiento	Registro anual de los permisos concedidos al respecto
-----------------------------------	---

Personas Destinatarias	Toda la plantilla
-------------------------------	-------------------

Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad
--------------	---------------------------------------



MEDIDA	Negociar un protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género
---------------	---

Área	Violencia de Género
-------------	---------------------

Responsable	Responsable de Personal y Recursos Humanos
--------------------	--

Objetivos	Establecer medidas de apoyo a mujeres víctimas de violencia de género que trabajen en la empresa
------------------	--

Descripción	Se negociará un protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género, con el fin de establecer procedimientos y medidas destinadas a mujeres trabajadoras de la empresa que puedan verse en esta situación
--------------------	--

Indicadores de Seguimiento	Documento del protocolo negociado
-----------------------------------	-----------------------------------

Personas Destinatarias	Toda la plantilla
-------------------------------	-------------------

Plazo	Un año desde la firma del Plan de Igualdad
--------------	--

MEDIDA	Considerar las variables relacionadas con el sexo en la evaluación de riesgos laborales
Área	Prevención de Riesgos Laborales
Responsable	Recursos Humanos - Prevención de Riesgos Laborales
Objetivos	Contar con una evaluación de de riesgos laborales que considere las variables relacionadas con el sexo y contemplen los riesgos con perspectiva de género
Descripción	Revisar la evaluación de riesgos laborales comprobando si tiene incorporada la perspectiva de género y se consideran las variables relacionadas con el sexo, tanto en la recogida de datos como en la evaluación de riesgos psicosociales
Indicadores de Seguimiento	Revisión de la evaluación de riesgos laborales
Personas Destinatarías	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Registro siniestralidad
---------------	--------------------------------

Área	Prevención de Riesgos Laborales
-------------	---------------------------------

Responsable	Recursos Humanos - Prevención de Riesgos Laborales
--------------------	--

Objetivos	Evaluar la siniestralidad en la empresa
------------------	---

Descripción	Con el fin de evaluar la siniestralidad de la empresa y tomar acciones para evitarla o minimizarla, se llevará a cabo un registro anual con los datos necesarios
--------------------	--

Indicadores de Seguimiento	Registro anual detallado y desagregado por sexo y categoría, de la siniestralidad en la empresa
-----------------------------------	---

Personas Destinatarías	Toda la plantilla
-------------------------------	-------------------

Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad
--------------	---------------------------------------



MEDIDA	Informar a la plantilla de la firma del Plan de Igualdad
Área	Comunicación Interna / Sensibilización
Responsable	Responsable de Personal - Recursos Humanos
Objetivos	Dar a conocer a la plantilla de la empresa el contenido del Plan de Igualdad
Descripción	Informar a la plantilla de la empresa de la firma del Plan de Igualdad poniéndolo a su disposición
Indicadores de Seguimiento	Difusión del Plan de Igualdad a la plantilla y publicación del Plan de Igualdad en la página web. Se propondrá una fecha en la que se presentará el contenido del Plan de Igualdad a la plantilla por parte de la Comisión Negociadora, la asistencia a esta presentación será voluntaria.
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Un mes desde la firma del Plan de Igualdad

MEDIDA	Trasladar el compromiso con la igualdad a empresas colaboradoras, clientes, etc.
Área	Comunicación
Responsable	Toda la plantilla
Objetivos	Dar a conocer a la red de proveedores, clientes, etc., la firma del Plan de Igualdad
Descripción	Informar a proveedores, clientes, etc., de la firma del Plan de Igualdad con su publicación en la página web de la empresa, redes sociales o cualquier otro medio disponible, así como con el uso de logotipos específicos.
Indicadores de Seguimiento	Verificar el traslado de este compromiso mediante la publicación en la página web o redes sociales de la empresa, etc.
Personas Destinatarias	Personas externas a la organización
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Actuaciones de sensibilización
Área	Comunicación Interna / Sensibilización
Responsable	Recursos Humanos
Objetivos	Sensibilizar en materia de igualdad de trato y oportunidades a las personas que forman la plantilla de la empresa
Descripción	Elaborar un calendario de actuaciones de sensibilización en materia de igualdad, llevando a cabo actuaciones como, por ejemplo, hacer llegar a la plantilla información, noticias y/o curiosidades en materia de igualdad.
Indicadores de Seguimiento	Registro anual de las actuaciones llevadas a cabo
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Elaborar y Distribuir una guía de lenguaje inclusivo
Área	Comunicación Interna / Sensibilización
Responsable	Recursos Humanos
Objetivos	Adecuar los documentos y escritos de la empresa al uso del lenguaje inclusivo
Descripción	Elaborar y distribuir una guía de uso del lenguaje inclusivo con la finalidad de conseguir una correcta redacción no discriminatoria
Indicadores de Seguimiento	Revisión periódica de los documentos de la empresa, corrigiéndolos si es necesario
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Tres meses desde la firma del Plan de Igualdad



MEDIDA	Revisión del lenguaje utilizado en los documentos de la empresa
Área	Comunicación Interna / Sensibilización
Responsable	Toda la plantilla
Objetivos	Adecuar los documentos y escritos de la empresa al uso del lenguaje inclusivo
Descripción	Revisión del lenguaje utilizado en los documentos de la empresa con la finalidad de adecuarlo al uso del lenguaje inclusivo
Indicadores de Seguimiento	Revisión periódica de los documentos de la empresa, corrigiéndolos si es necesario
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Evitar uso de imágenes sexistas o estereotipadas
Área	Comunicación Interna / Sensibilización
Responsable	Toda la plantilla
Objetivos	Evitar el uso de imágenes sexistas o estereotipadas
Descripción	Revisión de las imágenes utilizadas en los documentos, página web, redes sociales, etc., con el fin de evitar el uso de imágenes sexistas o estereotipadas que puedan resultar discriminatorias
Indicadores de Seguimiento	Revisión periódica de las imágenes utilizadas
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Realizar encuestas a la plantilla en materia de igualdad
Área	Comunicación
Responsable	Recursos Humanos
Objetivos	Conocer la opinión de la plantilla acerca de la situación de la empresa con respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
Descripción	Se realizarán encuestas a la plantilla entre seis meses y un año antes de la finalización del Plan, con el fin de evaluar la evolución de las medidas y tomarlas como referencia para la negociación del segundo Plan de Igualdad
Indicadores de Seguimiento	Comparación de los resultados obtenidos en la encuesta previa con la encuesta final
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Garantizar la aplicación del sistema retributivo a toda la plantilla
---------------	---

Área	Retribución y compensación
-------------	----------------------------

Responsable	Recursos Humanos
--------------------	------------------

Objetivos	Garantizar la igualdad de trato y valoración en la aplicación del sistema retributivo
------------------	---

Descripción	Se realizará un análisis del sistema retributivo con el fin de asegurar que se aplica de forma igualitaria a todas las personas de la plantilla, incluidas aquellas que estén haciendo uso de cualquier medida de conciliación personal, laboral y/o familiar.
--------------------	--

Indicadores de Seguimiento	Registro salarial anual
-----------------------------------	-------------------------

Personas Destinatarias	Toda la plantilla
-------------------------------	-------------------

Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad
--------------	---------------------------------------



MEDIDA	Responsable de Igualdad
Área	Comunicación Interna
Responsable	Recursos Humanos
Objetivos	Poner en conocimiento de la plantilla quién es la persona responsable del área de igualdad
Descripción	Difundir la existencia de la persona responsable del área de igualdad, facilitando su correo electrónico a la plantilla, para que puedan contactar con ella en relación a cualquier aspecto relacionado con el plan de igualdad y su implantación
Indicadores de Seguimiento	Número de personas informadas
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Plazo	Toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDA	Guía de medidas de conciliación
---------------	--

Área	Comunicación Interna
-------------	----------------------

Responsable	Recursos Humanos
--------------------	------------------

Objetivos	Difundir las medidas de conciliación
------------------	--------------------------------------

Descripción	Distribuir a través de los canales de comunicación interna habituales, las medidas de conciliación legalmente establecidas, así como las recogidas en el presente plan de igualdad
--------------------	--

Indicadores de Seguimiento	Nº de personas informadas
-----------------------------------	---------------------------

Personas Destinatarias	Toda la plantilla
-------------------------------	-------------------

Plazo	Tres meses desde la firma del plan
--------------	------------------------------------



MEDIDAS	PLAZO DE CUMPLIMIENTO SEGÚN EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD																							
	PRIMER AÑO				SEGUNDO AÑO				TERCER AÑO				CUARTO AÑO											
	1º M.	2º M.	3º M.	4º M.	5º M.	6º M.	7º M.	8º M.	9º M.	10º M.	11º M.	12º M.	1º M.	2º M.	3º M.	4º M.	5º M.	6º M.	7º M.	8º M.	9º M.	10º M.	11º M.	12º M.
1 Registro de la plantilla																								
2 Procedimiento de Selección y Promoción																								
3 Registro de la información relativa a los procesos de selección desagregada por sexo																								
4 Publicar ofertas de empleo evitando sesgos de género																								
5 Reducir la parcialidad de la plantilla																								
Incorporar entrevista de salida a quienes causen baja de forma voluntaria																								
7 Actualizar la formación obligada de la plantilla																								
8 Garantizar el acceso a la formación de toda la plantilla																								
9 Formar en materia de igualdad a todas las personas de la plantilla, así como a las nuevas incorporaciones																								
10 Implantar el Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo																								
11 Facilitar el Protocolo de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo a las personas que se incorporen a la empresa																								
12 Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas de la plantilla, así como a las nuevas incorporaciones																								
13 días para programar los que no sean la madre biológica, en el caso de los bebés que no nacen con vida																								
14 Registro de los permisos retribuidos y excedencias de toda la plantilla, incluidos los mandos intermedios																								
15 Permiso recuperable para el acompañamiento de menores y personas dependientes al médico																								
16 Permiso recuperable para atender situaciones personales en las que se requiera su presencia																								
17 Permiso Retribuidos en los casos de Violencia de Género																								
18 Negociar Protocolo Víctimas Violencia de Género																								
19 Considerar las variables relacionadas con el sexo en la evaluación de riesgos laborales																								
20 Registro de la simestralidad																								
21 Informar a la plantilla de la firma del Plan de Igualdad																								
22 Traducir el compromiso con la igualdad a empresas colaboradoras, clientes, etc.																								
23 Actuaciones de sensibilización																								
24 Elaborar y Distribuir una guía de lenguaje inclusivo																								
25 Revisión de lenguaje utilizado en los documentos de la empresa																								
26 Evitar uso de imágenes sexistas o estereotipadas																								
27 Encuestas a la plantilla																								
28 Implementar la aplicación del Sistema retributivo a toda la plantilla																								
29 Responsable de igualdad																								
30 Guía medidas conciliación																								

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la *Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, establece que “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

La fase de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de QUALITY DUAL, SL, permitirá conocer los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras la implantación del mismo.

Durante esta fase, se llevará a cabo un seguimiento regular que facilitará información sobre la evolución de las medidas implantadas en el Plan de Igualdad, así como de las posibles dificultades que puedan surgir durante su ejecución, permitiendo corregir los aspectos necesarios con el fin de alcanzar la correcta implantación del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad se revisará en los siguientes supuestos:

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesaria la revisión del diagnóstico y de las medidas iniciales.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla o Dirección de la Empresa
- Como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Por resolución judicial que determine discriminación directa o indirecta o falta de adecuación del Plan de Igualdad

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento será la encargada de evaluar el progreso de la implantación de las medidas definidas en el Plan de Igualdad y estará compuesta por:

En representación de las Personas Trabajadoras:

- José Izquierdo Muñoz - CCOO Hàbitat PV
- Elena Villena Pascual - UGT FESMC-UGT-PV

En representación de la Empresa:

- Magdalena Dasí Gil
- Mercedes Amado Carbonell

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario y como mínimo, cada seis meses durante el primer año de vigencia y una vez al año durante los siguientes años. En estas reuniones ordinarias se analizarán los resultados de los datos relativos a la implantación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, con el fin de reorientar, mejorar, corregir, añadir medidas o dejar de aplicar alguna de ellas, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Asimismo, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse con carácter extraordinario siempre que sea necesario, previa comunicación escrita en la que se indiquen los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión de Seguimiento se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría absoluta de cada representación.

Los acuerdos alcanzados por esta Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones para su validez.

Las principales funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

- Implantar y dar a conocer a la plantilla el contenido del Plan de Igualdad
- Seguimiento y revisión periódica de la evolución de las medidas establecidas
- Conocimiento y resolución de los posibles conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad

Para el correcto cumplimiento de estas funciones, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios siempre y cuando sean proporcionales a las acciones que vayan a realizarse. Así, la Empresa cederá un lugar adecuado para la celebración de las reuniones, aportará la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas y valorará las propuestas de colaboración que le haga llegar la Comisión de Seguimiento para lograr el cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con el fin de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se encargará de revisar y realizar las modificaciones oportunas en cuanto al contenido del Plan y adecuación de las medidas definidas, con el objetivo de dar el máximo cumplimiento a las mismas y, así, garantizar el éxito del Plan de Igualdad.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA

Una acción positiva es una medida de carácter temporal y a favor de las mujeres, destinada a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres reconoce las acciones positivas: *“Artículo 11. Acciones positivas. 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”*

ACOSO SEXUAL

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.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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.

CONCILIACIÓN

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define la Conciliación como la creación de un entorno adecuado que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD

La Corresponsabilidad implica compartir la responsabilidad de una situación determinada, así, en el seno del hogar familiar conlleva la distribución equilibrada de tareas que contribuya a alcanzar una situación de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Es la situación en la que se trata a una persona de manera menos favorable que a otra, atendiendo a su sexo, raza, etnia, ideología, religión, condición sexual, edad, etc.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Es la situación en la que una disposición o criterio, aparentemente neutros, pueda implicar una desventaja a unas personas con respecto a otras, salvo que esta disposición o criterio pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

ESTEREOTIPO

Imagen, creencia o idea comúnmente aceptada.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Principio que presupone que todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier ámbito, con la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas y actividades.

IGUALDAD DE TRATO

La Igualdad de Trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo para todas las personas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tomar en consideración las diferencias entre mujeres y hombres de forma que permita tenerlas en cuenta en la toma de decisiones políticas, económicas, sociales, etc., con el fin de facilitar la Igualdad de Oportunidades.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mujeres u hombres en puestos o sectores específicos. *(Ejemplo: Limpieza sería un sector feminizado. Transporte un sector masculinizado)*

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mujeres u hombres en ciertos niveles específicos de responsabilidad.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Consiste en evaluar y valorar las diferentes implicaciones que tienen para mujeres y hombres las acciones, programas o políticas que se planifiquen.



**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL
Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y
OTRAS CONDUCTAS CONTRA
LA LIBERTAD SEXUAL**



Índice:

1. COMPROMISO de **QUALITY DUAL, SL** en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO
 - 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
 - 2.1.2. Identificación de conductas
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital
 - 2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
 - 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
 - 2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación
 - 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
 - 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
 - 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
 - 2.2.6. Seguimiento
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN



1. COMPROMISO DE QUALITY DUAL, SL EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, **QUALITY DUAL, SL** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, **QUALITY DUAL, SL** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **QUALITY DUAL, SL** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **QUALITY DUAL, SL**.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, **QUALITY DUAL, SL** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso)
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo



Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, **QUALITY DUAL, SL** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Valencia, 1 de Diciembre de 2024

Dirección.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **QUALITY DUAL, SL** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario y de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La empresa **QUALITY DUAL, SL** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en **QUALITY DUAL, SL**

QUALITY DUAL, SL, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a



la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de **QUALITY DUAL, SL** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos **QUALITY DUAL, SL**, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, **QUALITY DUAL, SL** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.



2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.



Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

La *Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025*, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo. (2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial. (3) Revelar información personal o la identidad. (4) Revelar la orientación sexual. (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida. (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)
--	--	--------------------------	---	---	---------------------

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Acoso Digital

Con la creciente presencia y uso de las tecnologías de la información, cada vez se dan más casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a través del llamado acoso digital o ciberacoso, entre los que podemos encontrar:

1. Acceso digital al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y sus movimientos online.
2. Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones a través de internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, etc.)
3. Distribuir en internet imágenes o datos comprometidos de contenido sexual, reales o falsos. En ningún caso justificará esta acción que la víctima haya realizado el primer envío de forma voluntaria.
4. Engañar a una persona para que comparta secretos o información confidencial sobre sí misma o sobre otra persona con el fin de promover rumores difamatorios
5. Dar de alta a una persona en un sitio web donde se pueda estigmatizar o ridiculizar a otra persona.
6. Crear un perfil falso en nombre de otra persona en nombre de una persona con finalidad de realizar demandas u ofertas sexuales.
7. Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en blanco de spam o contacto de personas desconocidas, etc.
8. Suplantar la identidad para acceder a una cuenta de correo electrónico o red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas.
9. Divulgar por internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.
10. Perseguir o intimidar a una persona en internet (redes sociales, blogs, foros, chats, etc.)
11. Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a cabo algún chantaje.

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180). CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- b) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- c) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- d) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

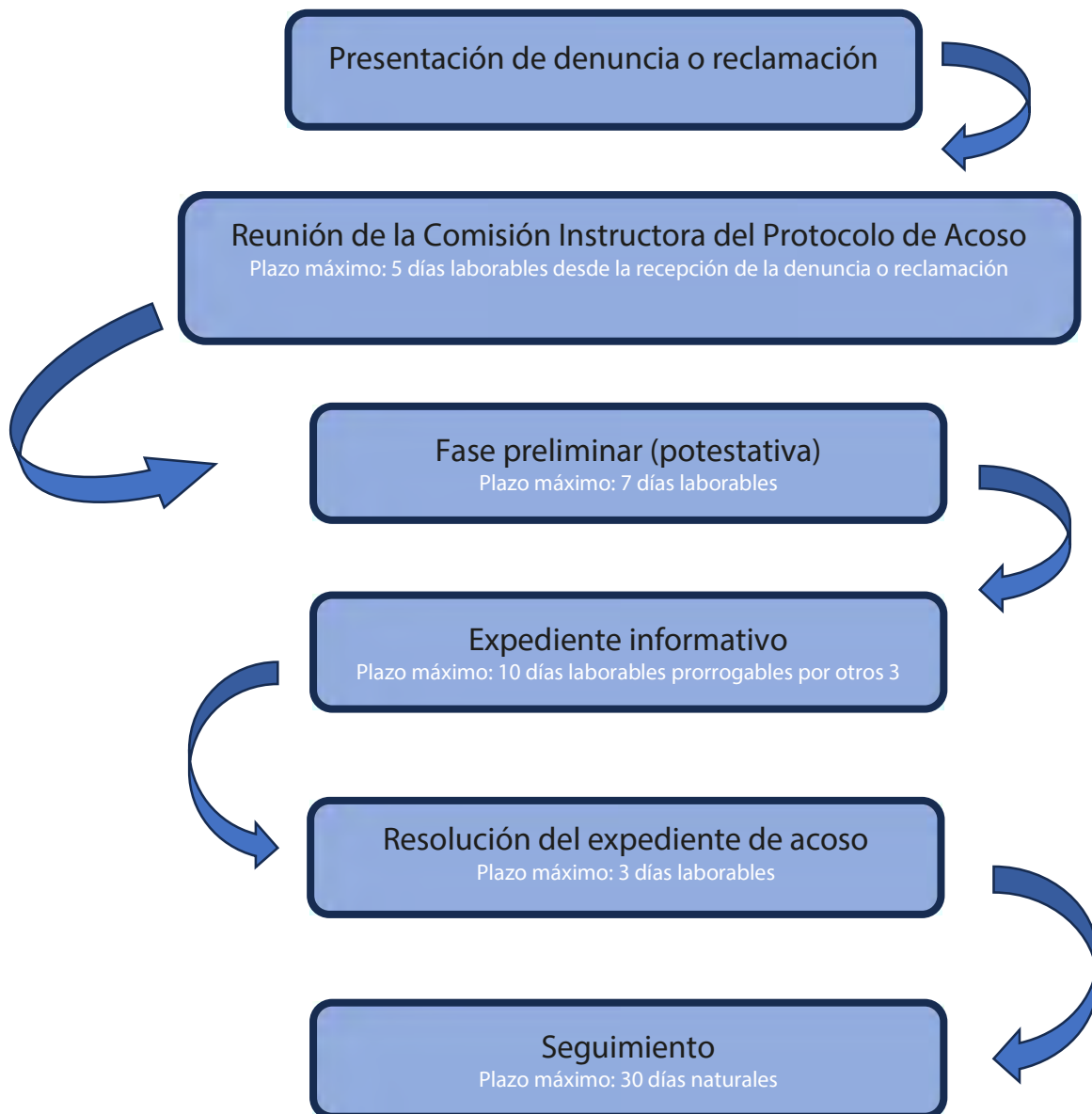
La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

En función del sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Es aquel cuyo autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a persona subordinada)
- Acoso ascendente: Es aquel cuyo autor o autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada a jefe/a)
- Acoso horizontal: Es aquel en el que autor o autora y víctima se encuentran en la misma posición jerárquica (de compañero/a a compañero/a)

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una Comisión Instructora como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo. Dicha Comisión estará integrada por cuatro personas, dos personas por parte de la Empresa y otra persona en Representación de las Personas Trabajadoras del centro de trabajo en el que se haya denunciado la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Mercedes Amado Carbonell – Recursos Humanos

Magdalena Dasí Gil – Administración

José Izquierdo Muñoz - CCOO Hàbitat PV

Elena Villena Pascual - UGT FESMC-UGT-PV

La Comisión Instructora tendrá una composición fija, formada por dos personas de la empresa, una persona de CCOO y otra persona de UGT. En caso de que una de las personas titulares no pueda asistir a la comisión, la empresa o el sindicato correspondiente asignarán un suplente.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **QUALITY DUAL, SL** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras que forme parte de dicha Comisión, serán a cargo de la empresa.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En **QUALITY DUAL, SL**, Mercedes Amado Carbonell, del departamento de Recursos Humanos, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **QUALITY DUAL, SL** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.



Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, y **QUALITY DUAL, SL** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (conductas objeto de la denuncia, así como fecha y lugar en el que se produjeron esas conductas)
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de los posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito solicitando su ratificación de la denuncia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, **QUALITY DUAL, SL** habilita la cuenta de correo electrónico mercheamado@tasvlc.com a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **QUALITY DUAL, SL** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación que deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de **QUALITY DUAL, SL** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **QUALITY DUAL, SL** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.



La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de **QUALITY DUAL, SL** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de **QUALITY DUAL, SL** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de **QUALITY DUAL, SL** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **QUALITY DUAL, SL** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es 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 la conducta agresora 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 parte de la empresa.

La dirección de **QUALITY DUAL, SL** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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:



- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Una vez finalizado el proceso sin haber podido comprobar los hechos denunciados, no podrá considerarse denuncia falsa salvo que pueda probarse.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor con en la fecha prevista en el plan de igualdad de **QUALITY DUAL, SL**, con la fecha del presente Plan de Igualdad, manteniéndose vigente indefinidamente.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en 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 interacción frente a conductas contra la libertad sexual, incluidas las cometidas en el ámbito digital y, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
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. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el 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.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.



4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE QUALITY DUAL, SL

I. Persona que denuncia los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre y apellidos:

Puesto:

Teléfono:

Email:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Puesto:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, de la forma más detallada posible e incluyendo fechas en las que tuvieron lugar (adjuntar tantas páginas como sea necesario)

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) _____ y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa QUALITY DUAL, SL.

ANEXO I: DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

A continuación, se transcribe el Título VIII del Código Penal, que recoge la regulación de los delitos contra la libertad sexual.

TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurran las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO II

De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años. A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.
- d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.
- e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades. En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

CAPÍTULO III

Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV

De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses. Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
 - b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.
2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
 - b) Cuando el culpable pertenciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.
 - c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses. Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.
- c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
- e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.
- f) Cuando el culpable pertenciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

- a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucre con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido. A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español. Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años. Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad,

tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años. Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.



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

Acuse de Recibo

Nombre y Apellidos: _____

DNI: _____

Fecha: _____

Con la firma del presente recibí, reconozco haber leído y comprendido el contenido íntegro del “Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo” de la empresa QUALITY DUAL, SL, comprometiéndome al cumplimiento del mismo.

La persona Trabajadora
Firmado:

La Empresa
Firmado: