

# POLÍTICA DE IGUALDAD

## Medidas de promoción de la igualdad

TAPIZADOS ARENAL, S.L.



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA .....	4
3. OBJETIVOS .....	5
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO .....	6
4.1 Metodología y herramientas utilizadas	
4.2 Análisis cuantitativo de la plantilla	
4.3 Proceso de selección y contratación	
4.4 Clasificación profesional	
4.5 Formación	
4.6 Promoción profesional	
4.7 Condiciones de trabajo	
4.8 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
4.9 Infrarrepresentación femenina	
4.10 Retribuciones	
4.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
4.12 Conclusiones del diagnóstico	
5. REGISTRO RETRIBUTIVO .....	12
6. MEDIDAS E PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD .....	13
6.1 Áreas de acción	
6.2 Medidas de promoción de la igualdad	
6.3 Cronograma	
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	20
8. VIGENCIA .....	21
9. REVISIÓN .....	21
ANEXO I. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI .....	22
ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN .....	43

## 1. INTRODUCCIÓN

La dirección de TAPIZADOS ARENAL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de esta organización.

Asume este compromiso como una obligación para conseguir la igualdad real, no solo para evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también para implantar en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, desde los procesos de selección y contratación de personas a la comunicación, sensibilización, responsabilidad social corporativa, pasando por la formación y procesos de promoción y clasificación profesional, la conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la política retributiva y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El presente documento será publicado en la página Web corporativa, con el fin de que los trabajadores de la empresa puedan revisarlo y, en su caso, realizar las aportaciones oportunas.

En este documento se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y para la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico.

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

En primer lugar, se recoge la información general de la empresa relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, estructura organizativa..., atendiendo a las peculiaridades del centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

En la siguiente tabla se recopila dicha información:

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>							
Razón social	TAPIZADOS ARENAL, S.L.						
NIF	B03367638						
Domicilio social	Calle k nº 10. Pol. Ind. Puente Alto. 03300 Orihuela-Alicante						
Forma jurídica	Sociedad Limitada						
Año de constitución	03/07/1990						
<b>Responsable de la Entidad</b>							
Nombre	JOSE MANUEL MENARGUEZ CUBI						
NIF	74177063Q						
Cargo	AMINISTRADOR						
Telf.	966743899						
e-mail	<a href="mailto:arenal@tapizados-arenal.com">arenal@tapizados-arenal.com</a>						
<b>Responsable de Igualdad</b>							
Nombre	VICTOR MANUEL CASES SAMINO						
NIF	74230670X						
Cargo	ADMINISTRATIVO, COMERCIAL Y RECURSOS HUMANOS						
Telf.	966743899						
e-mail	<a href="mailto:arenal@tapizados-arenal.com">arenal@tapizados-arenal.com</a>						
<b>ACTIVIDAD</b>							
Sector Actividad	FABRICACIÓN DE MUEBLES						
CNAE	3109						
Descripción de la actividad	FABRICACION DE MUEBLES DE TAPIZADOS						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL						
<b>DIMENSIÓN</b>							
Personas Trabajadoras	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres</td> <td>6</td> <td>Hombres</td> <td>17</td> <td>Total</td> <td>23</td> </tr> </table>	Mujeres	6	Hombres	17	Total	23
Mujeres	6	Hombres	17	Total	23		

Centros de trabajo	1					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1

### 3. OBJETIVOS

Los objetivos de este plan se expresan en dos tipos: generales y específicos.

#### **Objetivos generales**

1. Alcanzar en TAPIZADOS ARENAL la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Conseguir que la perspectiva de género se integre dentro de la empresa.
3. Promover una cultura que respete y difunda los valores de la igualdad de género.

#### **Objetivos específicos**

1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional.
2. Asegurar que los procesos de contratación cumplan con el principio de igualdad de oportunidades.
3. Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y de oportunidades en la carrera profesional.
4. Promover la paridad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
5. Formar, informar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
6. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
7. Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos, de manera que se mantenga el principio de "a igual categoría, igual salario".
8. Implementar métodos de comunicación e imágenes que eviten el sesgo sexista y valoren el respeto entre géneros y la igualdad de oportunidades.
9. Erradicar la feminización o masculinización que existen en determinados puestos o categorías profesionales.
10. Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.

## 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de igualdad, entendido como el estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la organización, se realiza con el fin de proceder a la elaboración de la Política de Igualdad de TAPIZADOS ARENAL, S.L.

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de fuentes propias referidas al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

### 4.1 Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en TAPIZADOS ARENAL, S.L., con datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2024, para identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades existentes o que pudieran existir en la empresa.
- Análisis del registro retributivo de la empresa correspondiente al año 2024.

### 4.2 Análisis cuantitativo de la plantilla

#### *Distribución por sexo*

La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2024 está constituida por 14 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:

Colectivo	Personas	Porcentaje
Mujeres	6	26%
Hombres	17	74%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

La empresa está eminentemente masculinizada, con un 74% de hombres en la plantilla.

### **Composición de la plantilla por edad**

Tal y como se observa en la siguiente tabla, casi la mitad de la plantilla es mayor de 45 años y solo una persona es menor de 30:

<b>Bandas de edades</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
20 – 29 años	1	0	1	4,34%
30 – 45 años	0	11	11	47,83%
Mayores de 45 años	5	6	11	47,83%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

### **Composición de la plantilla por antigüedad**

De la siguiente tabla se desprende que la mayor parte de la plantilla tiene bastante antigüedad, entre 5 y 10 años.

<b>Antigüedad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Menos de 1 año	1	0	1	4,30%
De 1 a 3 años	0	2	2	8,70%
De 3 a 5 años	1	3	4	17,40%
De 5 a 10 años	4	12	16	69,60%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

### **4.3 Proceso de selección y contratación**

TAPIZADOS ARENAL no cuenta con un procedimiento de selección y contratación definido, a la hora de seleccionar a personas para su contratación se utilizan dos vías principalmente:

- a. Se suele contratar a personas que realizan prácticas profesionales en la empresa, cuando existe alguna necesidad y estas cumplen con los requisitos exigidos y demuestran contar con las cualidades necesarias.
- b. A través de contactos de los propios trabajadores. En este caso, la dirección lleva a cabo una entrevista personal en la que trata de comprobar el grado de capacitación para el puesto ofertado de la persona candidata, su disponibilidad, etc.



La mayoría de personas que se presentan a un proceso de selección en TAPIZADOS ARENAL son hombres, si bien la empresa no tiene en cuenta como criterio un género concreto para ningún puesto de trabajo.

#### 4.4 Clasificación profesional

##### *Composición de la plantilla por categorías profesionales*

Se aprecia cómo la mayoría de puestos de trabajo están masculinizados, solo hay hombres, únicamente el de costurero/a está feminizado, solo hay mujeres.

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrativo/a	1	50%	1	50%	2
Costurero/a	5	100%	0	0%	5
Tapicero/a	0	0%	4	100%	4
Comercial	0	0%	2	100%	2
Carpintero/a madera	0	0%	4	100%	4
Operario/a	0	0%	2	100%	2
Embalador/a	0	0%	3	100%	3
Cortador/a	0	0%	1	100%	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>

Existen en TAPIZADOS ARENAL seis categorías profesionales:

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
OFICIAL 1º ADTVO/A	0	0%	1	100%	1
Aux. Administrativo/a	1	100%	0	0%	1
Peón/a especializado/a	4	27%	11	74%	15
Viajante	0	0%	2	100%	2
OFICIAL 1º	0	0%	3	100%	3
Peón/a	1	100%	0	0%	1
<b>Total</b>	<b>6</b>		<b>17</b>		<b>23</b>

Todas las categorías profesionales están masculinizadas, excepto auxiliar administrativo/a y peón/a.

#### 4.5 Formación

Durante el año 2024 todos los trabajadores hombres de TAPIZADOS ARENAL han recibido formación y solo el 33% de las mujeres.

Nombre de la acción	Horas	Mujeres	Hombres
Carretillas elevadoras	20	0	2
Formación en igualdad, prevención y protocolo de acoso	6	1	12
Desarrollo de un plan de igualdad y registro REGCON	60	1	2
Prevención riesgos laborales básico-1	60	0	1
Excel 365	60	0	1
Prevención sector transporte	60	0	1
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>2</b>	<b>17</b>

#### 4.6 Promoción profesional

En el año 2024 se llevaron a cabo 3 promociones, todas de hombres, de peón especializado a oficial de 1ª.

La empresa no tiene predeterminados unos criterios de promoción. Al tratarse de una plantilla corta, la dirección, que es la encargada de decidir las promociones, tiene contacto directo y diario con todos los miembros de la plantilla, con lo que dispone de argumentos para elegir al trabajador/a más adecuado/a para el nuevo puesto.

#### 4.7 Condiciones de trabajo

Las trabajadoras y trabajadores de TAPIZADOS ARENAL se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el siguiente convenio colectivo:

- Convenio Colectivo de la madera.

#### **Composición de la plantilla por tipo de contrato**

Se puede apreciar en la tabla siguiente que la gran mayoría de la plantilla (95,65%) tiene contrato indefinido a tiempo completo. Solo hay una persona indefinida a tiempo parcial, una mujer.

Tipo de contrato		Nº empleados/as		% sobre el total de la plantilla
Código	Descripción	Mujer	Hombre	
100	Indefinido tiempo completo – ordinario	5	17	95,65%
200	Indefinido tiempo parcial	1	0	4,35%
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

#### **4.8 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En el año 2024 ningún trabajador/a ha solicitado permisos por cuidado de hijos ni por otros familiares dependientes.

Por otro lado, el horario es flexible, lo que ayuda a conciliar trabajo y vida familiar.

#### **4.9 Infrarrepresentación femenina**

En TAPIZADOS ARENAL la representación femenina es baja (26%). Esto se debe a que muy pocas mujeres se interesan por participar en procesos de selección para optar la mayoría de puestos de trabajo que hay en la empresa, solamente están demandados por mujeres los puestos de costurero/a y auxiliar administrativo/a.

#### **4.10 Retribuciones**

De acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. En consecuencia, TAPIZADOS ARENAL ha elaborado el registro retributivo en función de los diferentes puestos de trabajo y de las categorías profesionales.

El análisis detallado de las retribuciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras de TAPIZADOS ARENAL se encuentra en el punto 5.

#### **4.11 Prevención del acoso sexual, por razón de sexo**

Una de las áreas de acción en las que se desarrollan las medidas (punto 6.2) es la prevención del acoso sexual.

El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral está desarrollado en el Anexo I.

### Conclusiones del diagnóstico

Del diagnóstico de situación de la empresa TAPIZADOS ARENAL, S.L. desde una perspectiva de género se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. La cantidad de hombres de la plantilla es muy superior a la de las mujeres.
2. No existe representación femenina en puestos de mayor responsabilidad.
3. Ninguna mujer ha promocionado en los tres últimos años.
4. La mayoría de las categorías profesionales no tienen representación femenina.
5. No existe un procedimiento regulado para la selección y la contratación, tampoco para la promoción.
6. Las retribuciones de hombres y mujeres no presentan diferencias significativas.
7. La empresa no dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, ni contra el acoso y la discriminación hacia el colectivo LGTBI.
8. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras de TAPIZADOS ARENAL han recibido formación en materia de igualdad.
9. También se han formado en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa tienen contrato de trabajo a tiempo completo (excepto una) e indefinido.
11. El horario de trabajo es flexible.
12. Muy pocas mujeres se presentan a procesos de selección para la mayoría de puestos de trabajo.

## 5. REGISTRO RETRIBUTIVO

El registro retributivo de TAPIZADOS ARENAL, S.L. contiene los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales.

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo ha sido la que ha recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa durante el año natural 2024.

Se han tomado como referencia para detectar posibles brechas salariales en las diferentes categorías profesionales los importes equiparados, ajustados al 100% de jornada (normalizados) y al 100% del periodo de referencia (anualizados).

Solo hay presencia de mujeres en una categoría profesional, peón especializado, en la que comparamos las retribuciones de hombres y mujeres:

Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia salarial
Salario + Complementos	14.549,98 €	14.086,92 €	<b>-3,29%</b>
Salario base	12.344,75 €	12.344,75 €	0,00%
Complementos salariales	2.205,23 €	1.742,17 €	<b>-26,58%</b>
Complementos no salariales	0,00 €	0,00 €	0,00%

Hay una diferencia del 26,58% en las retribuciones de complementos salariales a favor de las mujeres, lo que hace que estas cobren un 3,29% más que los hombres en total.

## 6. MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

### 6.1 Áreas de acción

Las medidas que se relacionan a continuación para alcanzar los objetivos propuestos se centrarán en las siguientes áreas de acción:

- Selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Comunicación y sensibilización
- Conciliación y corresponsabilidad
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.
- Prevención de la violencia de género

### 6.2 Medidas de promoción de la igualdad

A la luz del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha diseñado una serie de medidas que inciden de forma expresa en los puntos débiles detectados en este.

ÁREA 1 – MEDIDA 1	
<b>Código</b>	A1M1
<b>Área</b>	Selección y contratación
<b>Medida</b>	Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género
<b>Objetivos</b>	Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación
<b>Indicadores</b>	Documento firmado por la dirección de la empresa
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Julio de 2025

ÁREA 1 – MEDIDA 2	
<b>Código</b>	A1M2
<b>Área</b>	Selección y contratación
<b>Medida</b>	Priorización de contratar al sexo femenino cuando candidatos de distinto sexo tengan la misma cualificación
<b>Objetivos</b>	Disminuir la infrarrepresentación femenina en TAPIZADOS ARENAL
<b>Indicadores</b>	Informe anual que contenga: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofertas publicadas</li> <li>- Candidatos/as presentados/as</li> <li>- Contrataciones realizadas por oferta</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia de estas medidas
ÁREA 2 – MEDIDA 1	
<b>Código</b>	A2M1
<b>Área</b>	Promoción profesional
<b>Medida</b>	Elaboración de un manual que contenga los criterios a tener en cuenta a la hora de una promoción
<b>Objetivos</b>	Garantizar criterios objetivos y libres de sesgos de género para las promociones Corregir la infrarrepresentación femenina en los diferentes niveles jerárquicos
<b>Indicadores</b>	Informe anual de promociones internas que contenga: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vacantes ofertadas</li> <li>- Candidatos/as presentados/as</li> <li>- Promociones realizadas en cada vacante</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Octubre de 2025
ÁREA 2 – MEDIDA 2	
<b>Código</b>	A2M2
<b>Área</b>	Promoción profesional
<b>Medida</b>	Comunicación por escrito a toda la plantilla de las vacantes susceptibles de ser cubiertas por trabajadores o trabajadoras

	de la empresa, animando especialmente a las mujeres a que se presenten, en el caso de que haya menos representación femenina en el puesto
<b>Objetivos</b>	Utilizar la promoción como herramienta para que las mujeres puedan ascender a niveles jerárquicos superiores en los que solo hay hombres o hay más hombres que mujeres
<b>Indicadores</b>	Resumen anual de las comunicaciones de vacantes que incluya los canales utilizados: email, tablón de anuncios...
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia de estas medidas
<b>ÁREA 3 – MEDIDA 1</b>	
<b>Código</b>	A3M1
<b>Área</b>	Formación
<b>Medida</b>	Realización de acciones formativas en materia de Igualdad de oportunidades por parte de toda la plantilla
<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el entorno laboral Fomentar la adopción de buenas prácticas en materia de igualdad
<b>Indicadores</b>	Descripción de los cursos realizados y número de personas formadas
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Durante toda la vigencia de estas medidas
<b>ÁREA 3 – MEDIDA 1</b>	
<b>Código</b>	A3M2
<b>Área</b>	Formación
<b>Medida</b>	Realización de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo por parte del instructor del protocolo
<b>Objetivos</b>	Contar al instructor con la formación necesaria para gestionar los casos de acoso
<b>Indicadores</b>	Diploma acreditativo
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad



<b>Plazo de ejecución</b>	Abril de 2025
<b>ÁREA 4 – MEDIDA 1</b>	
<b>Código</b>	A4M1
<b>Área</b>	Comunicación y sensibilización
<b>Medida</b>	Realización de campañas los días 8 de marzo, 28 de junio y 25 de noviembre
<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y concienciar a toda la plantilla sobre la importancia de la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres y contra el colectivo LGTBI
<b>Indicadores</b>	Descripción de acciones conducentes a la sensibilización y la concienciación sobre la importancia de la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres y el colectivo LGTBI
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Marzo, junio y noviembre de cada año
<b>ÁREA 4 – MEDIDA 2</b>	
<b>Código</b>	A4M2
<b>Área</b>	Comunicación y sensibilización
<b>Medida</b>	Realización de una campaña de difusión interna y externa de esta política de igualdad
<b>Objetivos</b>	Dar a conocer la política de igualdad de la empresa
<b>Indicadores</b>	Acciones de difusión realizadas
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Marzo de 2025
<b>ÁREA 4 – MEDIDA 3</b>	
<b>Código</b>	A4M3
<b>Área</b>	Comunicación y sensibilización
<b>Medida</b>	Revisión y corrección, si es necesario, del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería... y en la página

	web
<b>Objetivos</b>	Emplear un lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones internas
<b>Indicadores</b>	Recursos y canales revisados y modificaciones
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Abril de 2025
<b>ÁREA 4 – MEDIDA 4</b>	
<b>Código</b>	A4M4
<b>Área</b>	Comunicación y sensibilización
<b>Medida</b>	Establecimiento de una cláusula en los contratos con empresas de formación, para que se comprometan a revisar sus contenidos y se aseguren de incluir un lenguaje inclusivo y perspectiva de género en sus materiales formativos
<b>Objetivos</b>	Garantizar la inclusión de un lenguaje inclusivo y perspectiva de género en los materiales formativos
<b>Indicadores</b>	Contratos con entidades formativas que incluyan la cláusula
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Abril de 2025
<b>ÁREA 5 – MEDIDA 1</b>	
<b>Código</b>	A5M1
<b>Área</b>	Conciliación y corresponsabilidad
<b>Medida</b>	Realización de campañas informativas y de sensibilización, específicamente dirigidas a los hombres, sobre corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas
<b>Objetivos</b>	Fomentar la igualdad de género y la corresponsabilidad en el hogar y en el cuidado de los hijos
<b>Indicadores</b>	Descripción de las campañas realizadas y número de hombres participantes en las actividades
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Septiembre de cada año

<b>ÁREA 6 – MEDIDA 1</b>	
<b>Código</b>	A6M1
<b>Área</b>	Retribuciones
<b>Medida</b>	Análisis anual del registro salarial de la empresa
<b>Objetivos</b>	Asegurar el principio de igualdad retributiva
<b>Indicadores</b>	Informe comparativo de las retribuciones de hombres y mujeres por categorías profesionales
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Diciembre de cada año
<b>ÁREA 7 – MEDIDA 1</b>	
<b>Código</b>	A7M1
<b>Área</b>	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual
<b>Medida</b>	Elaboración de un protocolo de acoso sexual
<b>Objetivos</b>	Hacer de TAPIZADOS ARENAL un espacio seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo
<b>Indicadores</b>	Documento disponible en la web de la empresa
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Enero de 2025
<b>ÁREA 7 – MEDIDA 2</b>	
<b>Código</b>	A7M2
<b>Área</b>	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual
<b>Medida</b>	Revisión anual del protocolo de acoso sexual
<b>Objetivos</b>	Hacer de TAPIZADOS ARENAL un espacio seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo
<b>Indicadores</b>	Revisión firmada por el director
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad

<b>Plazo de ejecución</b>	Diciembre de cada año
<b>ÁREA 8 – MEDIDA 1</b>	
<b>Código</b>	A8M1
<b>Área</b>	Prevención de la violencia de género
<b>Medida</b>	Elaboración de un documento de información a la plantilla con los derechos de la mujer víctima de violencia de género
<b>Objetivos</b>	Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
<b>Indicadores</b>	Documento disponible en la web de la empresa
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad
<b>Plazo de ejecución</b>	Mayo de 2025

### 6.3 Cronograma: planificación de acciones

MEDIDAS	2026												2027												2028											
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
A1M1																																				
A1M2																																				
A2M1																																				
A2M2																																				
A3M1																																				
A3M2																																				
A4M1																																				
A4M2																																				
A4M3																																				
A4M4																																				
A5M1																																				
A6M1																																				
A7M1																																				
A7M2																																				
A8M1																																				

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso de seguimiento y evaluación permite conocer el desarrollo de las medidas planteadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación. El seguimiento se realizará regularmente de manera programada y hará que esta política de igualdad sea un documento vivo y flexible.

El responsable de igualdad será el encargado de realizar el seguimiento y la evaluación. Funciones:

- Velar por la puesta en marcha de las medidas.
- Evaluar de forma continua la gestión de las medidas programadas.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe bienal de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Elaborar el informe de evaluación final.

## 8. VIGENCIA

Esta política de igualdad se renovará cada 4 años, si bien, será revisada cada 2 años, como máximo, y antes cuando se considere necesario.

## 9. REVISIÓN

Nº. REVISIÓN	FECHA	FIRMA ADMINISTRADOR
<b>REV. 0</b>	Febrero 2025	


## ANEXO I

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

## ÍNDICE

### 1. COMPROMISO DE LA EMPRESA TAPIZADOS ARENAL, S.L. 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. Presentación de la denuncia o reclamación, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.2. La resolución del expediente

2.2.3. Seguimiento

### 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

## **1. COMPROMISO DE TAPIZADOS ARENAL, S.L. 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, TAPIZADOS ARENAL manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en la empresa de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Además, con este protocolo TAPIZADOS ARENAL trata de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa.

Al adoptar este protocolo, TAPIZADOS ARENAL quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea 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 aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, TAPIZADOS ARENAL 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 TAPIZADOS ARENAL. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, TAPIZADOS ARENAL no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas podrá extinguirse.



El protocolo se aplicará en las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo y en relación o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde esta toma su descanso o donde come, en las 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 las siguientes normas: convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; artículo 12 de la L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL; Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

TAPIZADOS ARENAL se compromete a adoptar una serie de medidas para alcanzar la igualdad entre todas las personas, independientemente de su sexo u orientación sexual, entre las que destacan:

- Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización para que continúen siendo un elemento de transformación en la empresa.
- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

TAPIZADOS ARENAL, 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 estas conductas no toleradas 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.

Orihuela a 17 de febrero de 2025

Fdo.: Jose Manuel Menárguez Cubi  
Administrador

## 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 TAPIZADOS ARENAL implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- a. 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.
- b. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

### 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

TAPIZADOS ARENAL 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 TAPIZADOS ARENAL.

TAPIZADOS ARENAL, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en 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. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera además una afectación a la dignidad de quien lo sufre.

En el ámbito de TAPIZADOS ARENAL no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/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 quienes conformamos TAPIZADOS ARENAL, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

De entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona de la empresa dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido, en aras de su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, TAPIZADOS ARENAL sancionará a quien corresponda, 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.

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: 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, etc.

#### 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, como 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 acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causas 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

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 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.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la interacción con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- 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:

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

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

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 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 ciberviolencia.

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)	
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 autolesión	Abuso económico (7)

(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.

(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.

#### 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 los 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 en la víctima humillación, hostilidad o intimidación".

Por lo que tiene que ver con los 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).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) 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).

## 2.2 El procedimiento de actuación

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

1. **Presentación de denuncia o reclamación.**
2. **Activación del protocolo de acoso:** plazo máximo de 2 días laborables.
3. **Expediente informativo:** plazo máximo de 3 días laborables.
4. **Seguimiento:** plazo máximo de 30 días laborables.

### 2.2.1 Determinación de la persona instructora para los casos de acoso

La persona instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo designada por TAPIZADOS ARENAL es VICTOR MANUEL CASES SAMINO.

El instructor cumplirá 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, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá 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.

En el plazo máximo de 3 días laborables desde la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, el instructor iniciará las acciones de investigación de forma minuciosa. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada el instructor apreciase indicios de conducta delictiva, propondrá a la dirección de TAPIZADOS ARENAL la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

### 2.2.2 El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

Las denuncias serán secretas y TAPIZADOS ARENAL garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, TAPIZADOS ARENAL habilita la cuenta de correo electrónico [arenal@tapizados-arenal.com](mailto:arenal@tapizados-arenal.com), a la que solo tendrá acceso el instructor y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. 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 al instructor a la dirección Calle k nº 10. Pol. Ind. Puente Alto, 03300 Orihuela-Alicante. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, el instructor dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, el instructor la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este documento para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente, remitido por correo electrónico o postal, será necesaria para el inicio del procedimiento.

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 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, el instructor entrevistará a la persona afectada y a la presunta persona agresora, pudiendo solicitar la intervención de personal experto.

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 del instructor. En ese plazo, el instructor dará por finalizada 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 solo podrá tener acceso a él el instructor.

El instructor, 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 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.

#### 2.2.4 El expediente informativo

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

El instructor realizará una investigación en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrará reuniones y requerirá cuanta documentación sea necesaria.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta del instructor, la dirección de TAPIZADOS ARENAL 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 TAPIZADOS ARENAL 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, quien deberá

guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

El instructor 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 a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por participar en la resolución del conflicto en cuestión y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que el instructor.

Finalizada la investigación, el instructor 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 el instructor 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 apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, el instructor hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada 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, el instructor instará igualmente a la dirección de TAPIZADOS ARENAL a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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 al/la denunciante, 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, el instructor podrá ampliar 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 TAPIZADOS ARENAL, una vez recibidas las conclusiones del instructor, 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 al instructor, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de TAPIZADOS ARENAL procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto;
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por el instructor 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 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:

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de TAPIZADOS ARENAL 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 TAPIZADOS ARENAL 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:

- 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.

#### 2.2.6 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el instructor vendrá obligado a realizar un seguimiento sobre el cumplimiento de los acuerdos adoptados y el resultado de las medidas adoptadas. Del 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.

El seguimiento se realizará también en las situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y 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 a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en la política de igualdad en la que se integra.

**MODELO DE DENUNCIA/RECLAMACIÓN EN TAPIZADOS ARENAL, S.L.**
**I. Persona que informa de los hechos**


Persona que ha sufrido el acoso

Otra (especificar):

**II. Persona presuntamente acosada**

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

**III. Persona presuntamente acosadora**

Nombre y apellidos:

puesto:

**IV. Descripción de los hechos** (realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias)

**V. Testigos y/o pruebas** (adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno: correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

Testigo 1:

Testigo 2:

Testigo 3:

#### VI. Solicitud

Presentada la denuncia o reclamación, solicito que se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Orihuela a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado: \_\_\_\_\_

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa TAPIZADOS ARENAL, S.L.