

**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y  
EL ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL  
TRABAJO DE  
TECUNI S.A.U.**

12 de mayo de 2021

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	DECLARACION DE PRINCIPIOS.....	3
3.	AMBITO DE APLICACION.....	3
4.	DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS.....	3
4.1	Acoso Sexual:.....	3
4.2	Acoso por razón de Sexo.....	4
5.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	4
6.	PRINCIPIOS Y GARANTIAS DE ACTUACION.....	5
7.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.....	5
7.1	Iniciación del Procedimiento.....	5
7.2	Instrucción o apertura del Expediente.....	6
7.3	Canales de denuncia o queja.....	6
7.4	Procedimiento Previo.....	6
7.5	Procedimiento Formal.....	7
7.5.1	Inicio.....	7
7.5.2	Desarrollo.....	7
7.5.3	Conclusión.....	7
7.5.4	Traslado a la RLT y otros.....	7
8.	MEDIDAS CAUTELARES.....	8
9.	TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES.....	8
10.	COMPATIBILIDAD ACCIONES LEGALES COMPLEMENTARIAS.....	8

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la empresa TECUNI S.A.U., el principio de *“Respeto a las Personas: Respeto a los Derechos Humanos y Laborales”* se erige como precepto fundamental. Por ello, en su Código de Conducta Ética Profesional se parte de la premisa de que toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Se pretende con este Protocolo configurar una garantía consensuada entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, que articule una actuación preventiva y correctiva, específica y taxativa, para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

## 2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen una violación flagrante de derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

Y para ello, TECUNI S.A.U., junto con la Representación Legal de los Trabajadores y la Comisión de Igualdad, manifiestan su rechazo unánime a cualquier manifestación de violencia y acoso sexual o por razón de sexo, ya sea del tipo físico, psicológico o moral, que se produzca en el lugar de trabajo o con motivo de la relación profesional que une a las personas involucradas, y se prohíbe formalmente cualquier tipo de violencia o acoso, fuera del tipo que fuera, a la vez que declara su firme compromiso de tolerancia cero al respecto, por lo que velará para prevenir este tipo de conductas y gestionar y resolver adecuadamente las reclamaciones y denuncias, si se produjeran.

## 3. AMBITO DE APLICACION

El presente protocolo será de aplicación a la totalidad del personal perteneciente a la empresa Tecuni S.A.U., independientemente de su categoría laboral o funciones profesionales, en todos sus centros de trabajo, lugares o dependencias allá donde actúe.

Cualquier trabajador o trabajadora, la representación de los trabajadores o cualquier otra persona que tuviera conocimiento de situaciones de este tipo de acoso, están obligados a plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo, con arreglo al presente procedimiento.

La vigencia temporal del presente protocolo será indefinida, salvo que expresamente fuera formalmente aprobada su derogación o cualquier modificación del tipo que fuera.

## 4. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS

### 4.1 Acoso Sexual:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce

cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual, podría manifestarse de las siguientes formas (relación no exhaustiva ni predeterminada, a modo de simples ejemplos):

- Condicionamiento de derecho o chantaje sexual: se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo (formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo).
- Contactos físicos indeseados, difundir rumores o material (cartas, mensajes, fotografías, ...) con connotación o carácter sexual ofensivo o sobre la vida sexual de una persona, realizar gestos, sonidos, miradas o movimientos obscenos, hacer insinuaciones sexuales o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa, uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual, etc...
- Presionar o coaccionar de cualquier manera para mantener relaciones sexuales no deseadas por la otra persona, así como amenazas y/o adopción de represalias o crear o promover un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador contra las personas objeto de deseo o que denuncien, atestigüen, ayuden o se opongan a estas conductas, ya sean por sí mismas o frente a terceras personas.
- ...

## 4.2 Acoso por razón de Sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En general tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y/o destrezas.

El acoso por razón de sexo podría manifestarse de las siguientes formas (relación no exhaustiva ni predeterminada, a modo de simples ejemplos):

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que lo realiza, sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo, tratar a las personas como inferiores, asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, siempre y todo ello por razón de su sexo.
- Descalificaciones públicas o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas, etc. por razón de su sexo, así como utilización de expresiones sexistas denigrantes que impliquen minusvaloración de esas capacidades, competencias o destrezas (tales como "mujer tenías que ser")
- ...

## 5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- Promoción del principio de tolerancia cero a estas conductas, para lo cual se utilizarán los medios necesarios y proporcionales a cada caso, mediante la aplicación del presente Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el trabajo.

- Difusión adecuada del protocolo de actuación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- Sensibilización a la plantilla contra el acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras mediante la colaboración, implicación y vigilancia del comportamiento relacionado con este protocolo.
- El Órgano de Control de Tecuni S.A.U. llevará registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, e informará regularmente al Órgano de Administración de la empresa.

## 6. PRINCIPIOS Y GARANTIAS DE ACTUACION

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes Principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

- Celeridad y exhaustividad: prioridad y tramitación urgente y eficiente.
- Confidencialidad y protección de datos: todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente, que deben guardar secreto sobre el tema y custodia de la documentación, etc..., todo ello en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos.
- Protección de la intimidad y de la dignidad de las personas: actuación con el máximo respeto a todas las personas implicadas y discreción, para protegerlas.
- Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también a quien formule imputación o denuncia falsa mediando mala fe.
- Prohibición de represalias: se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.
- Principio de colaboración: Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- No re-victimación: se debe evitar, en la medida de lo posible, que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- Reparación de la víctima y del entorno laboral: la empresa se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima, así como apoyarla para su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

### 7.1 Iniciación del Procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante la puesta en conocimiento a la Dirección de la empresa de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la Representación Sindical (si la hubiera).
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

## 7.2 Instrucción o apertura del Expediente

Cualquiera de las personas indicadas en el punto anterior podrá iniciar expediente informativo de denuncia o queja ante el “**Órgano de Control Ético y Penal**” ya existente en la empresa, que será el responsable de gestionar el proceso completo de la instrucción y hasta su finalización, vigilando que durante el mismo se respeten los principios que se recogen en el presente procedimiento.

Dicho Órgano de Control está formado por cuatro miembros: la Directora General de la Empresa (en calidad de Presidenta), el Director de RRHH, Prevención, Calidad y Medio Ambiente (en calidad de Secretario) y dos vocales más, buscando en cualquier caso la paridad de género.

El citado “*Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.U., denuncia ética y sistema de régimen disciplinario, definidos en el modelo de prevención de delitos de Tecuni S.A.U.*” viene regulado en los diferentes procedimientos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa y Prevención Penal vigentes en la empresa, y extenderá su plena vigencia operativa para todo lo relacionado respecto al presente Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el trabajo, salvo en lo que se pudiera oponer a lo regulado expresamente aquí, que tendrá prioridad de aplicación.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias justificadas que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase el Órgano de Control o la Dirección de la empresa.

Los instructores preguntarán a la víctima de acoso si desea dar su consentimiento o no para poner su situación en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores y/o de la Comisión de Igualdad u órgano similar, si los hubiera. En cualquier caso, las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

## 7.3 Canales de denuncia o queja

Para presentar denuncia o queja por acoso sexual o por razón de sexo, se admitirán los siguientes medios o vías:

- Carta, escrito o email dirigido al Director de RRHH.
- Mediante correo electrónico enviado a través de la dirección *canaldenuncia.delitos@tecuni.com*, o a través del “*Buzón Ético de Comunicación*” habilitado al efecto en su sitio web *www.tecuni.com* en su apartado de Responsabilidad Social: ambas vías llegan de forma directa y confidencial al Director de RRHH.

El Director de RRHH, en calidad de Secretario del Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.U., trasladará a dicho órgano la denuncia o queja recibida.

## 7.4 Procedimiento Previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona designada por el Órgano de Control que instruye el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso es facultativo para la víctima. Y si no se alcanzara una solución satisfactoria, o bien una vez iniciado si no finalizara en un plazo de siete días laborables desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

## 7.5 Procedimiento Formal

### 7.5.1 Inicio

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quedara satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas, la víctima podrá plantear una denuncia o queja formal con la finalidad de dilucidar los hechos sucedidos.

La denuncia o queja se realizará por escrito y se remitirá al Órgano de Control Ético de Tecuni S.A.U. de acuerdo a lo establecido en el presente procedimiento. Este órgano valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada, partiendo de la premisa inicial de credibilidad hacia la persona que presenta la queja. Con el objeto de garantizar el sigilo y confidencialidad, al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

### 7.5.2 Desarrollo

El Órgano de Control utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la comprobación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Además, deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada, y deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de esta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical, o incluso personas de su confianza en la toma de declaración y en comunicaciones, advirtiendo a todos ellos sobre la obligación de sigilo absoluto sobre la información a que tengan acceso.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, el Órgano de Control elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días laborables adicionales.

### 7.5.3 Conclusión

En función de las conclusiones alcanzadas, la gravedad y trascendencia de los hechos imputados, y la acumulación de pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, se procederá a adoptar las medidas correctoras necesarias, que incluyen la aplicación de lo dispuesto en el régimen disciplinario en vigor.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán igualmente sancionadas de acuerdo con lo dispuesto en el régimen disciplinario en vigor.

En el caso de no conseguir recabar pruebas suficientes para que la denuncia pueda ser declarada fundada y en consecuencia aplicado el régimen sancionador, pero existieran indicios o sospechas razonables suficientes de que pudiera llegar a ser ciertos los hechos, se adoptarán por parte de la empresa, siempre que ello fuera posible, medidas alternativas y/o preventivas para evitar que vuelva a repetirse, como por ejemplo cambios de puesto de trabajo.

### 7.5.4 Traslado a la RLT y otros

La Representación de los Trabajadores, así como la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si existieran, tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse (salvo si la víctima de acoso solicitó previamente que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de éstos), así como de las medidas adoptadas, con excepción de la identidad y circunstancias personales de la víctima.

Igualmente será debidamente informadas la Dirección General y el Órgano de Administración de la empresa.

## 8. MEDIDAS CAUTELARES

Durante la tramitación del expediente y a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar en cualquier momento del proceso, sea previo o formal, las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

## 9. TIPIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación en la empresa.

Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica, o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos u Órgano de Control.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, o situación de becario o becario por parte de la víctima.

## 10. COMPATIBILIDAD ACCIONES LEGALES COMPLEMENTARIAS

La aplicación del presente procedimiento tiene carácter interno, y por tanto no excluye ni condiciona en ningún caso la posibilidad de que las personas perjudicadas puedan, si así lo consideraran, ejercer otras acciones legales de cualquier ámbito o tipo.