PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL

TECUNI S.A.U.

Septiembre 2025

CONTENIDO

1. Introducción 3
2. Declaración de principios 3
3. Ámbito de aplicación 3
4. Definiciones 4
   4.1 Acoso Sexual 4
   4.2 Acoso por razón de Sexo 5
   4.3 Conductas contrarias a la libertad sexual 5
   4.4 Violencia en el ámbito digital 5
5. Medidas preventivas 5
6. Principios y garantías de actuación 6
7. Procedimiento de actuación 6
   7.1 Iniciación del Procedimiento 6
   7.2 Procedimiento previo 7
   7.3 Procedimiento formal 7
      7.3.1 Inicio 7
      7.3.2 Desarrollo 7
      7.3.3 Conclusión 8
      7.3.4 Traslado a la RLPT y otros 8
8. Medidas cautelares 8
9. Tipificación de faltas y sanciones 8
10. Compatibilidad de acciones legales complementarias 8
11. Panel de firmas de aprobación 8

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que "*las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital*".

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la empresa TECUNI S.A.U., el principio de ***"Respeto de las personas y los derechos humanos"*** se erige como precepto fundamental. Por ello, en su Código de Ética y Comportamientos se parte de la siguiente premisa: el grupo VINCI aplica una política de recursos humanos justa, acorde con las leyes y respetuosa con los derechos de las personas y las libertades individuales y colectivas. Proscribe, entre otras, cualquier discriminación basada en motivos ilícitos como el sexo, la edad, las costumbres, la pertenencia real o supuesta a una determinada etnia o nación, el estado de salud, la discapacidad, la religión, las convicciones políticas o la actividad sindical. Se prohíbe cualquier presión, acoso o persecución de carácter moral o sexual o, de forma general, contrario a la ley.

Con este Protocolo se pretende configurar una garantía consensuada entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que articule una actuación preventiva y correctiva, específica y taxativa, para evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el trabajo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

TECUNI S.A.U., junto con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y la Comisión de Igualdad, manifiesta su rechazo unánime a cualquier manifestación de violencia sexual y de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea de carácter físico, psicológico o moral, que se produzca en el lugar de trabajo o con motivo de la relación profesional entre las personas implicadas. Asimismo, prohíbe formalmente cualquier conducta de esta naturaleza y declara su firme compromiso de tolerancia cero, velando por la prevención de estas situaciones y por la adecuada gestión y resolución de las reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplica 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 en las que actúe.

La empresa informará a todo el personal presente en sus centros de trabajo, ya sea propio o procedente de otras empresas, así como a las empresas de procedencia y a aquellas a las que desplace personal propio, de la existencia del presente protocolo. Asimismo, recabará de dichas empresas el compromiso de informar a su personal sobre la existencia de este protocolo de actuación, así como información relativa a la existencia o no de un protocolo propio que resulte aplicable cuando la persona presuntamente acosadora pertenezca a alguna de ellas. En tal caso, deberán comprometerse a aplicar dicho protocolo.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir estas conductas y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cuando la presunta persona acosadora quede fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, esta 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, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplica a las situaciones de acoso sexual o 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 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, comedores, lugares de descanso, instalaciones sanitarias y los vestuarios.
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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

4. DEFINICIONES

4.1 Acoso Sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, 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*".

El acoso sexual puede 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 (a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo).
- Contactos físicos indeseados; difusión de rumores o de material (cartas, mensajes, fotografías, etc.) con connotación sexual ofensiva o relativo a la vida sexual de una persona; realización de gestos, sonidos, miradas o movimientos obscenos; insinuaciones sexuales o solicitudes reiteradas de citas tras haber recibido una negativa; utilización de imágenes con contenido degradante desde el punto de vista sexual en el lugar o equipos de trabajo, entre otras conductas.
- 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 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, 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"*.

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

El acoso por razón de sexo puede 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 los 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 unas funciones de responsabilidad inferiores a su capacidad, siempre 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 la utilización de expresiones sexistas denigrantes que impliquen minusvaloración de esas capacidades, competencias o destrezas (tales como "mujer tenías que ser").
- …

4.3 Conductas contrarias a la libertad sexual

Según lo dispuesto en el art. 3 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, "*se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.*"

4.4 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 la persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

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.
- 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 y conductas contrarias a la libertad sexual.
- Promover el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras mediante la colaboración, implicación y vigilancia del comportamiento relacionado con este protocolo.
- La Comisión de Intervención del Protocolo de Acoso de Tecuni S.A.U. llevará un registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, e informará regularmente a la Dirección de la empresa.

6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

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 solo pueden ser conocidos, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente, que deben guardar secreto sobre el tema y la 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 resulten probadas, así como también contra 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 contra 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 en el ámbito de aplicación del presente protocolo 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 revictimización: se evitará, en la medida de lo posible, que la persona acosada tenga que exponerse reiteradamente y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que haya sido objeto.
- Reparación de la persona afectada y del entorno laboral: la empresa se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación de su proyecto profesional, así como a apoyarla en su retorno a la situación de normalidad previa al suceso.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1 Iniciación del Procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante denuncia, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

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

La denuncia se enviará a través del siguiente enlace https://vinci-energies-spain.integrityline.com/ en el apartado de "Formular una denuncia", donde podrá realizarla de manera anónima o bien identificándose, aportando la información necesaria para que la organización pueda gestionar adecuadamente el contenido de la denuncia. En dicha herramienta se pueden encontrar la política del Sistema interno de Información que define el procedimiento que sigue la denuncia, garantías, protección de datos personales, etc.

La información de la denuncia llega de forma directa a VINCI Energies, y a la Comisión de Instrucción del Protocolo de Acoso de Tecuni S.A.U. (en adelante la Comisión de Instrucción) los casos denunciados.

La Comisión de Instrucción es la encargada de gestionar el proceso completo de la instrucción hasta su finalización, vigilando que durante el mismo se respeten los principios que se recogen en el presente procedimiento. Esta Comisión está formada por dos miembros: el Director de RRHH, Prevención, Calidad y Medio Ambiente de Tecuni, y un miembro de la RLT (se dejará Acta de nombramiento por escrito – Anexo al presente documento).

Las personas instructoras preguntarán a la víctima de acoso si desea dar su consentimiento o no para poner su situación en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y/o de la Comisión de Igualdad. En cualquier caso, las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

7.2 Procedimiento previo antes de denuncia formal por escrito

Con la puesta en conocimiento de una posible situación de acoso, se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de acudir a una fase previa o informal de resolución, siempre que la naturaleza de los hechos lo permita.

Este procedimiento previo tiene como objetivo resolver el problema de manera inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona presuntamente acosadora las consecuencias ofensivas o intimidatorias de su comportamiento puede ser suficiente para solucionar la situación.

Las personas instructoras se entrevistarán con las partes o con cualquier otra persona que estime necesaria, con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. 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 sin haber resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

7.3 Procedimiento formal

7.3.1 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, se iniciará un procedimiento de denuncia formal con la finalidad de dilucidar los hechos sucedidos.

La denuncia se realizará por escrito a través de la página web anteriormente indicada y se remitirá a la Comisión de Instrucción de Tecuni de acuerdo con lo establecido en el presente procedimiento. Esta Comisión de Instrucción valorará la fuente y la naturaleza de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada, partiendo de la premisa inicial de credibilidad hacia la persona que presenta la misma. Con el objeto de garantizar el sigilo y la confidencialidad, al inicio de este proceso se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas.

7.3.2 Desarrollo

La Comisión de Instrucción 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 todas ellas sobre la obligación de sigilo absoluto sobre la información a la que tengan acceso.

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

7.3.3 Conclusión

En función de las conclusiones alcanzadas tras la elaboración del informe correspondiente, se procederá en su caso 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 pudieran 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.

7.3.4 Traslado a la RLPT y otros

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras, así como la Comisión de Igualdad, 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 estas), así como de las medidas adoptadas, con excepción de la identidad y circunstancias personales de la víctima.

8. MEDIDAS CAUTELARES

Durante la tramitación del expediente y a propuesta de la Comisión de Instrucción, la Dirección de la Empresa podrá adoptar, en cualquier momento del procedimiento, ya sea previo o formal, las medidas cautelares necesarias para el cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas supongan perjuicio alguno para las condiciones laborales de las personas implicadas.

9. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y contra la libertad sexual 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.

10. COMPATIBILIDAD DE 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.

11. PANEL DE FIRMAS DE APROBACIÓN

Se acuerda por unanimidad la aprobación del presente Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a otras conductas contrarias a la libertad sexual en el trabajo de Tecuni S.A.U., y se ratifica mediante la firma de las personas representantes que se relacionan a continuación.

Francisco Diez Llanos
Presidente Comité Empresa Bizkaia

Aitor Gutierrez González
Secretario Comité Empresa Bizkaia

Raúl Cano Gutiérrez
Presidente Comité Empresa Cantabria

Alejandra Fernández Gutiérrez
Secretaria Comité Empresa Cantabria