

Protocolo ARS

La Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona (ESTIBARNA, SAGEP) quiere conseguir un **entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.**

Todas las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla gozan del derecho a que se respete **su dignidad** y tienen la obligación de tratar con respecto a todas las personas con las que se relacionan por motivos laborales (proveedores, colaboradores externos, clientes, etc.)

De acuerdo con estos principios, Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona (ESTIBARNA, SAGEP) declara que el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, **no está permitido ni tolerado** bajo ninguna circunstancia. No siendo ignorado. Siendo sancionado con contundencia.

Para conseguir este propósito:

Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona (ESTIBARNA, SAGEP) **PIDE** que cada una de las personas de la organización y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- **Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes** de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se realizan por razón del sexo o la orientación sexual de una persona, que son o pueden resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven. Poniéndolos en conocimiento y solicitando soporte de las personas adecuadas,

otorgando así ayuda a aquellas personas que puedan estar padeciéndolas.

La Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona, (Estibarna, SAGEP) se **COMPROMETE A:**

- **DIFUNDIR EL PROTOCOLO** y facilitar oportunidades de información y formación para todos los miembros de la plantilla, en especial entre el colectivo de trabajadoras, a los mandos intermedios (capataces, coordinadores y encargados), a los departamentos de Personal y Contratación, al Servicio Médico y al Servicio de Prevención, y al Comité de Empresa, en todos los casos para contribuir a crear una mayor sensibilidad sobre este tema, así como conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- **DAR SOPORTE Y ASISTENCIA específica a las personas que puedan estar sufriendo esta situación.**
- **Articular y DAR A CONOCER LAS DIFERENTES VÍAS DE RESOLUCIÓN** de estas situaciones dentro de la empresa.

GARANTIZANDO QUE NO SE ADMITIRÁN REPRESALIAS HACIA LA PERSONA TRABAJADORA ACOSADA que presente queja i/o denuncia interna o bien las personas que participen de alguna forma en el proceso de resolución.