PROTOCOLO DE ACOSO DE ESTIBARNA-CPE

I.-INTRODUCCIÓN 3
I.A.-Separación del protocolo del procedimiento disciplinario 5
I.B.-Declaración de la empresa 5
II.- JUSTIFICACIÓN NORMATIVA 8
III.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO , ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO MORAL 11
III. a. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN 11
IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN 12
V.- MARCO CONCEPTUAL 13
V.A.1.-MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL: 13
V. B.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL 14
V.B.1- MANIFESTACIONES DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL: 14
V.C.1.-MANIFESTACIONES DEL ACOSO MORAL 16
V.D.-CONDUCTAS QUE NO SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL 17
VI.- LAS FORMAS DE ACOSO COMO RIESGOS PSICOSOCIALES 18
VII.- FACTORES DE RIESGO Y/O ASPECTOS DE MAYOR VULNERABILIDAD 19
VIII.- TIPOLOGIA DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL 20
IX.- ÓRGANOS ESPECÍFICAMENTE ENCARGADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO: ASESORÍA CONFIDENCIAL Y COMISIÓN 20
X.-TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO 23
X .B. FASE DE INVESTIGACIÓN / INSTRUCCIÓN 26
X .C. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO 28
X .D. SEGUIMIENTO Y MONITORIZACIÓN ACTUACIONES 28
XI.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 28
XII. APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO Y GRADUACIÓN DE LA FALTA 29
XV.- SEGUIMIENTO 31
XVI.- RESTITUCIÓN DE LA VÍCTIMA 31
XVII.- PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS 31
XVIII. VIGENCIA 31

Estibarna

I.-INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación **más devastadora de la discriminación por razón de género** a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Teniendo en consideración además que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica.

Con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se inició un hito importante en la erradicación de esta forma de violencia. Un año más tarde se aprueba la **Ley 5/2008**, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. En esta última se hace mención, por primera vez, a la presencia en el ámbito laboral de la violencia ejercida contra las mujeres a través del acoso sexual, por razón de género y orientación sexual.

La LOIEMH ha previsto la "*Integración del principio de igualdad en la política de salud*" en su artículo 27.c) al incluir "*la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso*". En consecuencia debe tratarse el acoso dentro del espacio de actuación de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales,** norma que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, aspecto que ha sido completado con el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención** así como por las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: NTP 507: "*Acoso sexual en el trabajo*" y NTP 476: "*El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*".

Otra de las regulaciones es la **Ley 17/2015, de 21 de julio**, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, define los estereotipos de género, acoso por razón de sexo y acoso sexual. Haciendo hincapié en la prevención y atención de las situaciones de violencia

machista, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Para ello prevé la elaboración de protocolos de actuación y la aplicación de las medidas adecuadas para hacer frente a esta problemática, de acuerdo con lo establecido por la Ley 5/2008.

La Organización Internacional del Trabajo es la única agencia 'tripartita' de la ONU. En ella se reúnen gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros. Entre sus objetivos se encuentra el establecimiento de normas del trabajo.

Desde 1919, ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Estos convenios para ser incorporados a los ordenamientos jurídicos de cada país tienen que ser ratificados por ellos. Uno de los últimos convenios regulados es el **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019**. El convenio aboga por tomar medidas apropiadas y acordes para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, incluidas la violencia y el acoso por razón de género.

Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona S. A. (ESTIBARNA CPE) sociedad que tiene encomendada la formación continua y la puesta a disposición de trabajadores para la realización de las actividades propias del Servicio de Manipulación de Mercancías, una vez más reafirmamos nuestra voluntad para conseguir un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y de género.

Este es el segundo protocolo, el primero vio la luz y fue aprobado con fecha 14 de junio de 2015, junto con el protocolo de acoso psicológico. En esta actualización se unifican ambos.

Este protocolo se erige en la herramienta para el tratamiento de las reclamaciones y denuncias presentadas por las personas hostigadas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales así como las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

Con la aprobación de este protocolo **Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona S. A. (ESTIBARNA CPE)** , da un paso más al incluir el canal de denuncias atendido que la reforma del Código Penal introdujo las obligaciones de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio respecto a la responsabilidad penal de las personas

jurídicas, ha regulado la imputación de las personas jurídicas y fruto del nuevo escenario jurídico los planes de “Compliance” o Programas Internos de Prevención y Gestión de Riesgos Penales en las personas jurídicas.

I.A.-Separación del protocolo del procedimiento disciplinario

Este protocolo es una herramienta interna que establece las reglas y los canales de comunicación de denuncias para comunicar estas situaciones.

El protocolo es una vía de actuación previa al procedimiento disciplinario.

Una vez accionado, si se verifican las conductas, puede dar paso al procedimiento de carácter disciplinario o sancionador que irá dirigido contra la persona o personas que hayan cometido esa/s conducta/s.

En el caso de que la/s conducta/s reviertan tal gravedad que pueda ser constitutiva de delito, los hechos se pondrán en conocimiento del Ministerio Fiscal sin perjuicio de la adopción de medidas preventivas y/o disciplinarias por parte de la empresa.

I.B.-Declaración de la empresa

Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona S. A. (ESTIBARNA CPE) trabaja cada día para conseguir que el **entorno de trabajo sea productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.**

Todas las mujeres y los hombres que forman parte de la plantilla gozan del derecho a que se respete **su dignidad** y tienen la obligación de tratar con respeto a todas las personas con las que se relacionan por motivos laborales (proveedores, colaboradores externos, clientes, etc.) Este compromiso va un paso más allá al incorporar a todos los proveedores con los que trabajamos.

De acuerdo con estos principios, **Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona S. A. (ESTIBARNA CPE)** declara que el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual y el acoso moral **no está permitido, ni tolerado** bajo ninguna circunstancia. No siendo ignorado. Siendo sancionado con contundencia.

Para conseguir este propósito:

Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona S. A. (ESTIBARNA CPE) **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.

- Trabajen en el día a día para reducir los estereotipos de género atendido que el acoso en cualquiera de sus vertientes (acoso sexual , acoso por razón de sexo y género y el acoso moral) se multiplica en entornos en los que existe desequilibrio de poder.

- El acoso moral y el mobbing, al igual que el acoso sexual y el acoso por razón de género y sexo, muchas veces se percibe como una forma de control sobre la mujer, lo que refuerza la división del trabajo entre hombres y mujeres.

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

- **DIFUNDIR EL PROTOCOLO e iniciar un itinerario de formación para toda 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 LA VÍA DE RESOLUCIÓN** de estas situaciones dentro de la empresa.
- **LUCHAR CONTRA los estereotipos de género y de sexo** en la comunicación interna y externa.

Para conseguir este COMPROMISO, GARANTIZA QUE NO SE ADMITIRÁN REPRESALIAS HACIA LA PERSONA TRABAJADORA ACOSADA que presente queja y/o denuncia interna o bien las personas que participen de alguna forma en el proceso de resolución.

El Protocolo que acompaña a la presente declaración será revisado cada cuatro años.

Firmado

Sr. Ramon Saperas Dalmau

Director-Gerente

Estibarna

II.- JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

II. a. Legislación internacional

- **Convenio número 111 OIT, 1958**, relativo a la discriminación en materia de empleo. En él se reconoce dentro del concepto de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en el sexo, pasando a integrar el acoso sexual o las atenciones sexuales no solicitadas, como una forma particular de discriminación basada en el sexo.

- **Repertorio de recomendaciones** prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo del sector servicios. **Consejo Administración OIT 2003**. En él se articulan una serie de medidas para combatir el acoso sexual en el entorno laboral.

- **ONU. II Conferencia Mundial de la mujer en Nairobi** (1985). En las medidas para la aplicación de las estrategias básicas, el párrafo 139 se refiere al hostigamiento sexual, mejora de la higiene ocupacional y la seguridad en el trabajo y en el empleo, con la obligación de adoptar medidas eficaces de protección de mujeres y hombres para evitar el hostigamiento sexual en el trabajo o la explotación de sexo en determinados trabajos.

- **IV Conferencia Mundial de la Mujer, en Pekín** (1995). En ella, en la definición del concepto de violencia contra las mujeres se incorporó "*Cualquier acto de violencia sexista que produzca como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual psicológica, incluyendo las violaciones, abusos sexuales, acoso e intimidación sexual en el trabajo (...) así como en otros ámbitos*"
- **Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas** 92/131/CEE, de 27 de noviembre (1991). En ella se desarrolla la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Estableciendo el concepto y tipología del acoso sexual en las relaciones laborales.

- **Código de Conducta (1991)**. Acompañando a la Recomendación, y estableciendo los mecanismos para combatir el acoso sexual en el trabajo en todo el conjunto los Países miembros. Solicitando a los Estados miembros la realización de acciones de sensibilización, así como medidas para su erradicación.

- **Directiva 2002/73/CE,** de 23 de septiembre. Que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato

entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y las condiciones de trabajo. En ella se realiza una definición de acoso sexual.

- **Directiva 2006/54/CE,** de 5 de julio. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres. En ella se define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, calificándose estas conductas discriminatorias y contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Comunicación de la Comisión** sobre el acuerdo marco europeo relativo al acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686) firmado por los agentes sociales europeos.

- **Council of Europe**. Convenio sobre la prevención y la lucha contra las mujeres y la violencia, número 2010. El objeto del mismo es la protección de las mujeres contra cualquier manifestación de la violencia contra ellas.

- **Convenio núm. 190, OIT.** Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Convenio ratificado por España que promueve un entorno de trabajo libre de violencia accionando como elemento cohesionador para las relaciones laborales y como motor de recuperación económica tras la pandemia.

II. b. **Legislación estatal**

- **Texto Constitucional**. En él se reconoce como derechos fundamentales: dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y no discriminación por razón de sexo (art. 14), el derecho a la vida e integridad física y moral y a no ser sometido a tratos degradantes (Art. 15), derecho al honor y a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art. 18.1) derecho a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo (Art. 35.1). Dentro de la protección y vela de este derechos, el artículo 9.2) obliga a los poderes públicos la promoción de condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; el artículo 10.1) impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona cuando se vea afectada por tratos discriminatorios.

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; prohibición de acoso sexual y por razón de sexo (art. 7.1, 7.2 y 7.4.) definición de conductas.

- **Real Decreto Legislativo 1/1995**, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se reconoce como derecho laboral la protección ante las ofensas de naturaleza sexual (art. 4.2.e), sin embargo, se consideran como causas justas para que la persona trabajadora pueda solicitar la rescisión de su contrato, cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario (art. 54.2 y 95.14).

- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En ella se tipifica como infracción muy grave (art. 8).

- **Ley 1/2000, de 7 de enero**, de Enjuiciamiento Civil. En ella el artículo 11bis) determina en materia de legitimación.

- **Ley Orgánica 10/1995**, de 23 de noviembre, del Código Penal, en el art. 184). Tipifica como ilícito penal el supuesto de “Acoso Sexual”.

- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo núm. 69/2009**, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, prevé como infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y adopción de medidas preventivas sobre la violencia de género en el ámbito laboral.

- **Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad**. Artículo 18.9). Define las actuaciones de los Servicios de Salud e incluye específicamente una referencia a la protección, promoción y mejora de salud laboral con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- **Criterio Técnico 104/2021** sobre actuaciones de inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales. En él se prevé la obligación de las empresas de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales y estos riesgos deben tenerse debidamente en cuenta en el proceso de evaluación del riesgo.

II. c. **Legislación autonómica**

- **Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres** regulación propia y singular, realizada de acuerdo con las competencias del autogobierno de Cataluña, que completa la normativa relativa a la paridad y se enmarca dentro de la categoría de norma específica complementaria de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorpora modificaciones legislativas sustanciales para avanzar hacia esa igualdad efectiva y establece medidas transversales en todos los órdenes de la vida.

III.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO , ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO MORAL

III. **a. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN**

Objetivo general

Trabajar por la consolidación, de un entorno laboral libre de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o orientación sexual y cualquier forma de violencia laboral. Para ello se crea esta herramienta de trabajo que posibilita la prevención, detección y actuación ante los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o orientación sexual, así como de acoso moral.

Objetivos específicos

- Formar y sensibilizar mediante un itinerario personalizado a las personas trabajadoras para ser capaces de conocer todas aquellas conductas que son constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual y aquellas que enmascaran el acoso moral en todas sus vertientes.
- Diagnosticar la situación actual respecto al acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual y acoso moral en la organización.
- Crear un circuito de acceso, comunicación y resolución ágil.
- Poner en marcha los dispositivos necesarios para garantizar la protección de las presuntas víctimas hasta la finalización del expediente instruido.
- Definir a las personas responsables, así como las funciones del protocolo.
- Además de sensibilizar, prevenir y configurarse con un canal de denuncia sobre las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso moral, este Protocolo persigue conseguir un adecuado clima laboral para que

cualquier conducta de interacción psicosocial que se produzcan en el trabajo pueda ser tratada y abordada evitando que se incremente y que altere el clima laboral.

- Establecer un procedimiento unificado en la fase inicial para cualquier queja que verse sobre conductas que puedan calificarse como inapropiadas, adversas, irregulares o conflictivas en el entorno laboral.

IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación lo constituyen todas las personas trabajadoras de ESTIBARNA CPE, independientemente de cuál sea su nivel jerárquico o grupo profesional.

Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no forman parte de **Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona S. A. (ESTIBARNA CPE)**, pero que se relacionan por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual y acoso moral en las cuales el vínculo o la relación entre las personas se establece por la vinculación laboral o profesional.

El acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual y el acoso moral se puede producir entre compañeros y compañeras y personas subordinadas, pero también se considera acoso laboral el que se produce por parte de una persona vinculada de alguna forma a la empresa externa: clientes, proveedores, personas que realizan una entrevista de trabajo, personas en proceso de formación (becarios/as, estudiantes en prácticas), personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos e instalaciones.

<u>La responsabilidad de la empresa abarca:</u>

- La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso sexual, por razón de sexo y/o orientación sexual y por acoso moral por parte de personas externas

- La protección a personas externas vinculadas a la empresa, a pesar de que no tengan un vínculo laboral directo con la misma.

V.- MARCO CONCEPTUAL

A continuación se desarrollan los diferentes conceptos de acoso sexual, acoso por razón i de sexo y/o género y acoso moral.

Junto a la definición de los diferentes conceptos se muestran las diferentes tipologías de acciones, con la salvedad de que no es una lista cerrada, pudiendo existir otras acciones no recogidas en la misma.

En el inicio del régimen disciplinario ante la comisión de alguna de las acciones, comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o orientación sexual se estará a lo dispuesto en el régimen disciplinario recogido en la Resolución de 4 de mayo de 2022, y de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria.

Este tipo de comportamientos están tipificados como faltas muy graves.

V. A.- ACOSO SEXUAL

Es constitutivo de Acoso sexual, cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Una o más acciones impuestas, de naturaleza sexual sin que haya reciprocidad, inesperada para la víctima y no bien recibida. Estas acciones se realizan de forma periódica y atentan contra la dignidad de la persona trabajadora.

V.A.1.-MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL:

De forma verbal	De forma NO verbal	De forma física
Comentarios y bromas de carácter sexual	Miradas lascivas hacia el cuerpo	Acercamientos no consentidos
Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona	Realizar gestos de carácter obsceno	Provocar el contacto físico “accidental” de las partes sexuales del cuerpo
Hablar o comentar sobre habilidades sexuales	Llamadas constantes de teléfono y mensajes a través de cualquier dispositivo	Arrinconamiento, intentos de forma deliberada de quedarse a solas de forma innecesaria
Comentarios relativos al cuerpo o la apariencia física	Envío de: -cartas -notas -SMS, -emails todo ello de contenido sexual y con carácter ofensivo	Contactos físicos, deliberados y no deseados cómo: -pellizcos, - tocamientos -masajes

Realizar preguntas o explicar preferencias sexuales	Exhibir fotos, calendarios, fondo de pantalla del PC	Agresión física
Realizar preguntas sobre la vida sexual	Pitadas y /o silbidos	
Solicitar o pedir favores sexuales		
Insinuaciones directas		
Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo		

V. B.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Es constitutivo de acoso por razón de sexo u orientación sexual cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, para el acceso al trabajo, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación. Con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Quedan **incluidas**, por tanto, todas aquellas conductas discriminatorias por el hecho de ser **transexual y/o transgénero** y también todo acoso dirigido a personas por el hecho de orientación sexual **gays o lesbianas**.

V.B.1- MANIFESTACIONES DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL:

De forma verbal	De forma NO verbal	De forma física
Asignar tareas a una persona trabajadora en función del sexo u orientación sexual	Utilizar la comunicación no verbal produciendo un ambiente intimidatorio	Arrinconamiento, intentos de forma deliberada de quedarse a solar con el objetivo de intimidar a la persona trabajadora
Asignar responsabilidades inferiores a su capacidad o grupo profesional, a una persona trabajadora en función de su sexo u orientación sexual	Realizar gestos de carácter obsceno u denigrantes	Utilizar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo u orientación sexual, contra la otra persona
Menospreciar el trabajo desarrollado por una persona trabajadora por motivo de su sexo u orientación sexual	Utilizar medios, formas que limiten u obstaculicen las tareas de una persona trabajadora, por motivo de su sexo u orientación sexual	Arrinconamiento, intentos de forma deliberada de quedarse a solas de forma innecesaria
Ridiculizar y menospreciar	Pitadas o silbidos	Agresión física

las capacidades y habilidades de carácter intelectual de las personas trabajadoras por razón de su sexo u orientación sexual		
Denegar cualquier tipo de permiso, excedencia, etc... a una persona trabajadora de forma arbitraria por razón de su sexo u orientación sexual	Realizar conductas discriminatorias	
Utilizar formas denigrantes para dirigirse a personas trabajadoras por motivo de su sexo u orientación sexual		

V. C.- ACOSO MORAL

El acoso moral se erige en una conducta constitutiva de delito.

El acoso moral se define como aquella situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejerce un conjunto de comportamientos sobre otra persona en el lugar de trabajo que comportan o encierran:

- Violencia psicológica u hostigamiento, de forma reiterada y durante un período de tiempo prolongado.

El acoso moral no se configura como un comportamiento casual, al contrario, las acciones u omisiones que encierra persiguen producir el daño a la víctima mediante intimidación, humillación, aislamiento, menosprecio o coacción. Cualquiera de estos comportamientos atentan contra la dignidad de la persona y se dilatan en el tiempo.

Las relaciones personales y laborales a veces generan conflictos puntuales o pasajeros. Esta clase de conflictos o actitudes no persiguen la destrucción o el deterioro de las personas implicadas por lo tanto no integran el acoso moral.

El art. 173 del Código Penal regula que " *el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena prisión de seis meses a dos y será y señala a continuación que con misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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*".

V.C.1.-MANIFESTACIONES DEL ACOSO MORAL

ATAQUES A LA VÍCTIMA A TRAVÉS DE MEDIDAS ORGANIZACIONALES
Restringir a la personas en sus posibilidades de comunicación
Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros
Prohibir a los compañeros/as a superiores que hablen a una persona determinada
Juzgar de forma reiterada el desempeño de una persona de manera ofensiva
Cuestionar las decisiones de una persona de forma habitual y ofensiva e hiriente
No asignar tareas a una persona
Asignar tareas sin sentido
Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
Asignar tareas o funciones degradantes y/o denigrantes

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL
Restringir a los compañeros/as o a las personas a su mando
la posibilidad de hablar con una persona
Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
No dirigir la palabra a una persona
Tratar a una persona como si no existiera

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE UNA PERSONA
Realizar críticas de forma constante y recurrente a la vida privada de una persona
Provocar terror telefónico
Crear un entorno de menosprecio, infravaloración, hacia una persona
Dar a entender o expandir rumores sobre que una persona tiene problemas psicológicos
Mofarse de las características de una persona
Imitar los gestos, voces... de una persona
Asignar tareas sin sentido
Mofarse de la vida privada de una persona

VIOLENCIA FíSICA
Amenazas de violencia física
Maltrato físico
Uso de la violencia

AGRESIONES VERBALES
Gritar o insultar
Crítricas permanentes del trabajo de la persona
Amenazas verbales

RUMORES
Hablar mal de una persona a sus espaldas
Difundir rumores

TIPOS DE ACOSO CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS
HOSTIGAMIENTO
Enviar imágenes o vídeos denigrantes
Seguimiento mediante software espía
Remisión de forma deliberada de virus informáticos
Humillación mediante la utilización de videojuegos
DENIGRACIÓN
Distribuir información sobre otra persona en un tono despectivo y falso mediante envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente
SUPLANTACIÓN DE PERSONALIDAD
Crear o acceder a una cuenta de correo electrónico o de una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, manipulando y usurpando su identidad
DIFAMACIÓN Y JUEGO SUCIO Y ENGAÑO (outing and trickery)
Violar la intimidad, engañando para que la persona comparta y transmita secretos o información confidencial sobre otra a fin de promover rumores difamatorios
ACOSO CIBERNÉTICO (cyberstalking)
Hostigar o acosar con envío de mensajes ofesivos, groseros e insultantes incluyendo la ciber persecución
Amenazas de daño, o de intimidación que provcan que la persona tema por su seguridad

Estas conductas descritas no son una lista cerrada.
Para que puedan catalogarse como acoso moral deben estar reiteradas en el tiempo como mínimo en un período de seis meses.

V.D.-CONDUCTAS QUE NO SON CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL

Las conductas u hostigamientos que se califican como acoso moral no están conectadas con:

- El hostigamiento o la violencia ejercida por el sexo o el género de la persona.

Tampoco son constitutivas de acoso moral:

- Aquellas que suceden solo una vez.
- Las ocasionadas de forma puntual.
- Cuando forman parte de un conflicto con alguna persona de la plantilla de alguna de las empresas externas y ellos/as no han realizado ninguna conducta constitutiva de abuso de poder o de hostigamiento.
- Las críticas fundadas o razonadas sobre tu trabajo.
- Si te piden que mejores la productividad.
- Un cambio de horario.
- Petición de horas extraordinarias.
- Una sanción disciplinaria.
- La no renovación del contrato temporal.
- No superar el período de prueba.

El acoso moral tiene diferentes formas de producirse y de manifestarse.

ACOSO MORAL DESCENDENTE	ACOSO MORAL ASCENDENTE
Esta forma de hostigamiento la produce una persona que ostenta un cargo o puesto jerárquicamente superior al de la víctima.	En esta a forma de violencia la persona acosadora ostenta un cargo jerárquicamente inferior al de la víctima.
ACOSO MORAL	**HORIZONTAL**
Es aquel que se produce entre	personas con el mismo nivel jerárquico.

VI.- LAS FORMAS DE ACOSO COMO RIESGOS PSICOSOCIALES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales incorpora a los riesgos psicosociales.

Factores psicosociales. Las condiciones de trabajo o las características del mismo están relacionadas con "la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (INSST NTP, 443, 1997)

La forma según la cual estén diseñadas las condiciones de trabajo o los factores psicosociales pueden afectar positiva o negativamente en los trabajadores, convirtiéndose este en un factor de riesgo psicosocial. Cuando afecta de forma positiva hay que procurar optimizarlos y cuando se detecta una exposición a factores que afectan negativamente nos encontramos ante factores de riesgo psicosocial ante los cuáles se deben adoptar medidas bien para evitarlos o para reducir la intensidad de la exposición.

El acoso moral, sexual y por razón de género no dependen de los factores psicosociales de riesgo, a pesar de que pueden estar asociados a factores de riesgo.

La empresa es conocedora que todas las dimensiones de riesgo psicosocial no inciden de igual manera en todos los grupos profesionales y tampoco en todos los puestos de trabajo. Este escenario obliga a conocer el grado de incidencia a través de la herramienta que la legislación ha previsto:**- Evaluación de riesgos psicosociales-**

VII.- FACTORES DE RIESGO Y/O ASPECTOS DE MAYOR VULNERABILIDAD

Todas las personas trabajadoras pueden ser susceptibles de padecer acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de orientación sexual y acoso moral, pero son las mujeres y aquellas personas con orientación sexual gays, lesbianas, así como transexuales y/o transgénero**, las que la padecen de forma mayoritaria.**

Por ello es necesario remarcar aquellos grupos de mayor vulnerabilidad**:**

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a puestos de trabajo o grupos profesionales tradicionalmente masculinos.
- Mujeres jóvenes que inician su trayectoria laboral.
- Mujeres mayores.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigradas y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales.
- Mujeres de la empresa subcontratada.
- Personas gays, lesbianas, transexuales y transgénero.

Para ello la empresa incluirá la obligación de realizar un protocolo de obligado cumplimiento para todas las empresas con las que contrata, con la obligación de estas de:

a.- Aportar su protocolo de violencia.

b.- Firmar una declaración responsable a la firma del contrato.

c.- Se entregará un ejemplar del protocolo.

Estibarna

VIII.- TIPOLOGIA DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Acoso de intercambio (o quid pro quo).

- Chantaje sexual o acoso de intercambio.
- El acosador es una persona jerárquicamente superior, que puede afectar negativamente la ocupación.

La persona acosada es forzada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo. La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el:

- Acceso a la formación.
- Acceso a la ocupación.
- Promoción profesional.
- Incremento retributivo o cualquier otra decisión sobre el trabajo. Implica un abuso de autoridad, de una persona jerárquicamente superior en la relación laboral sobre una persona subordinada.

Acoso Ambiental:

El comportamiento que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc...

IX.- ÓRGANOS ESPECÍFICAMENTE ENCARGADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO: ASESORÍA CONFIDENCIAL Y COMISIÓN. ASPECTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

IX.A ASESORÍA CONFIDENCIAL:

EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Persona con conocimientos específicos en materia de violencias sexuales o de género en el trabajo, con las siguientes funciones:

- Recibir de la Comisión de Acoso o de la dirección de Estibarna denuncias por violencia machista y por acoso por razón de sexo u orientación sexual, en el trabajo.
- Llevar a cabo la investigación de la queja con carácter sumarial y confidencial sobre su veracidad.

- Finalizada la investigación elaborará un informe con las conclusiones sobre el supuesto acto violento o de acoso investigado y las acciones recomendadas. En él se incluirán los indicios y medios de prueba del caso, con sus posibles agravantes o atenuantes y la propuesta de acciones a realizar, entre ellas la derivación a los servicios de salud laboral de la empresa o a los servicios de salud pública, según los casos.

Durante el tiempo de la investigación, si lo considera conveniente, solicitará la aplicación de medidas cautelares (separación del presunto agresor y la presunta víctima, cambio de puesto de trabajo…)

EN ACOSO MORAL

Persona con conocimientos específicos en materia de acoso moral en las relaciones laborales con las siguientes funciones:

- Recibir de la Comisión de Acoso o de la dirección de Estibarna denuncias por acoso moral en el trabajo.

- Llevar a cabo la investigación de la queja con carácter sumarial y confidencial sobre su veracidad.

- Finalizada la investigación elaborará un informe con las conclusiones sobre el supuesto acto violento o de acoso investigado y las acciones recomendadas. En él se incluirán los indicios y medios de prueba del caso, con sus posibles agravantes o atenuantes y la propuesta de acciones a realizar, entre ellas la derivación a los servicios de salud laboral de la empresa o a los servicios de salud pública, según los casos.

Durante el tiempo de la investigación, si lo considera conveniente, solicitará la aplicación de medidas cautelares (separación del presunto agresor y la presunta víctima, cambio de puesto de trabajo…)

IX. B COMISIÓN DE ACOSO

Esta comisión estará integrada por:

- La asesoría confidencial, designada por la empresa, tras oír a los miembros de la comisión (internos de empresa y del comité de empresa) para cada caso.

- En representación de **Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona S. A. (ESTIBARNA CPE),** dos personas, una de ellas al menos con conocimientos específicos en procedimiento disciplinario.

- Dos personas designadas por el Comité de Empresa.

Todos sus integrantes deberán poseer una formación suficiente y adecuada en discriminación por razón de sexo, en especial sobre violencia machista, y sobre acoso moral.

Competencias de la Comisión:

- Valoración inicial de las denuncias y traslado de las mismas a la asesoría Confidencial.
- Actuará siempre y especialmente en todos los casos en que se deban tomar medidas disciplinarias.
- Valorará las situaciones que por su gravedad o persistencia considere necesario.
- Examinará la propuesta de resolución de la Asesoría Confidencial con las conclusiones sobre el supuesto acto violento o de acoso investigado.
- Dará cuenta a la dirección de la empresa de este informe, realizando el seguimiento de las acciones propuestas y adoptadas.
- Solicitará, si lo considera pertinente, la adopción de medidas cautelares y específicamente, la separación del presunto agresor y de la persona denunciante.

En el caso de que cualquiera de las personas que componen este órgano estén involucradas en un procedimiento de violencia machista: acoso por razón de sexo y acoso sexual, o acoso moral estén afectadas por relación de parentesco, amistad o enemistad, superioridad, subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedarán de forma automática, invalidadas, para formar parte de la investigación del proceso. En el supuesto de que fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

En cualquiera de estas situaciones o cuando por causa de fuerza mayor alguno de los miembros de la comisión, no puede tomar parte en el proceso, se nombrará para ese asunto concreto un sustituto, para restablecer el quórum de la comisión. La persona sustituta deberá acreditar suficientes conocimientos en materia de violencia machista y sobre acoso moral.

Las personas de la Comisión estarán adecuadamente protegidas frente a las represalias o cualquier actuación que pueda perjudicarlas por el desarrollo de sus funciones. Cualquier decisión que afecte a sus condiciones de trabajo de forma desfavorable, se presumirán realizadas con carácter de represalias, salvo que se demuestre lo contrario.

Las personas integrantes de la Comisión firmarán en la aceptación del cargo la declaración responsable de respeto y salvaguarda de los principios de confidencialidad e intimidad en el ejercicio del cargo.

IX. C.- SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS

La investigación deberá ser ágil, rápida y confidencial, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Sin embargo, se procurará la protección suficiente de la víctima por lo que respecta a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas como psicológicas que se derivan de esta situación.

Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona (ESTIBARNA CPE), pondrá a disposición de la Asesora Confidencial y también de la Comisión de Violencia Machista, los medios necesarios, garantizando el acceso a toda la información y documentación que pueda tener relación con el caso. Los dos órganos, tendrán acceso libre a todas las dependencias de la empresa, cumpliendo siempre la normativa de seguridad vigente.

IX. D.- SOBRE LAS MEDIDAS CAUTELARES

En los supuestos de denuncia por violencia machista en el trabajo: acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual o acoso moral, la Asesora Confidencial y/o la Comisión podrán en cualquier momento de sus actuaciones, recomendar y gestionar de forma escrita ante la responsable de Recursos Humanos las medidas cautelares que estimen convenientes. Estas medidas, bajo ningún concepto podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo. Una de las medidas cautelares podrá ser la separación inmediata de la presunta persona acosadora y de la víctima (persona acosada) a lo largo del desarrollo del procedimiento. Estas medidas cautelares pueden contemplar el cambio de de la presunta persona acosadora de sus funciones o centro de trabajo. Con el desplazamiento de la persona denunciada, salvo que la persona denunciante prefiera lo contrario.

X.-TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

X .A. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

1. Recepción denuncias: El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, la representación de las personas trabajadoras y cualquier otro empleado o empleada de ESTIBARNA CEP o de las empresas proveedoras y desarrollan la prestación laboral en ESTIBARNA CPE, que sea conocedor de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo u orientación sexual y acoso moral.

En todo caso si la formulación de la denuncia se realizase de forma verbal, será un requisito necesario para la continuación del procedimiento que sea ratificada por escrito.

Canales de comunicación: para la presentación de las denuncias puede utilizarse cualquier canal, formal o informal, para facilitar la presentación de la denuncia. Preferentemente se utilizará el buzón de denuncias, canal on line habilitado en la página web de la empresa.

El canal on line para denuncias cumple con las obligaciones previstas en la Directiva (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y es gestionado de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales, así como en el Reglamento General de Protección de Datos, en lo que resulte de aplicación.

DENUNCIA INTERNA

Verbal

- Ante cualquiera de las personas que integran la Comisión.
- Ante el superior jerárquico que lo trasladará a la Comisión.
- Ante los Representantes de las personas trabajadoras o mediante una tercera persona de confianza.

Escrita

- Mediante una Carta de Comunicación de Acoso Sexual, por razón de sexo u orientación sexual y/o Acoso moral. Las comunicaciones se podrán hacer llegar a la persona Responsable de Recursos Humanos.
- Mediante el Buzón de denuncias .

En el supuesto de que la Carta de Comunicación de Acoso Sexual, por razón de sexo u orientación sexual y Acoso moral no la presente directamente la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso, para iniciar las actuaciones de este Protocolo.

Si la persona no da su consentimiento para realizar la investigación y estudio del caso, las personas que integran la **Comisión llevarán a cabo las actuaciones que consideren oportunas** en el ámbito psicosocial donde la persona está ubicada, actuando consecuentemente, estableciendo las medidas correctoras que consideren oportunas para el seguimiento y monitorización de la situación.

DENUNCIA EXTERNA

Vía administrativa

- Interponer denuncia a la Inspección de Trabajo.

Vía Judicial

- Orden Social.
- Orden Penal.

Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona (ESTIBARNA CPE) se compromete a prestar asesoramiento a la persona supuestamente acosada, si necesita o quiere recibir consejo para formular la denuncia externa **respecto a la vía a la que puede acogerse (administrativa o judicial).**

En todo caso, independientemente de la vía que se adopte por parte de la persona denunciante, la Comisión se reunirá periódicamente para realizar un seguimiento del caso y llevar a término las medidas cautelares procedentes. Los dos procesos: interno y externo, no son excluyentes entre sí.

A la recepción de la denuncia la dirección designará la asesoría confidencial, tras oír a los miembros de la comisión (internos de empresa y del comité de empresa) y se valorará la adopción de medidas cautelares urgentes, valoración que se ratificará o modificará en la reunión inicial de la Comisión.

2. Registro denuncias: Las denuncias escritas recibidas constaran en el registro de entrada como “Denuncia “nº registro”” sin especificar más datos sobre la misma. Las denuncias verbales se harán constar en el registro de entrada del mismo modo cuando se realice su ratificación por escrito.

3. Reunión inicial de la Comisión: la Comisión debe reunirse dentro de los cinco (5) días hábiles desde la recepción de la denuncia interna, si la denuncia es externa la Comisión se reunirá dentro de los tres (3) días hábiles desde recepción. De esta reunión inicial se extenderá un acta que deberá recoger como mínimo:

- Valoración inicial de la denuncia, acordando la continuación del procedimiento o el sobreseimiento.
- Revisión de las medidas cautelares urgentes, si las hubiera o propuesta de medidas cautelares hasta la finalización del procedimiento.
- Ratificación de la denuncia y solicitud del consentimiento informado en su caso, (designando la persona o personas de la comisión que deba gestionarlo) y acuerdo actuaciones que no requieran consentimiento informado.
- Identificación de pruebas (testigos, etc.).
- Calendario procedimiento, que no podrá exceder de treinta (30) días hábiles desde la reunión inicial.

Finalización fase inicial: comunicación a la dirección de: la ratificación y/o adopción de medidas cautelares / del acuerdo para pasar a siguiente fase procedimiento (investigación/instrucción) / acuerdo actuaciones que no requieran consentimiento informado.

X .B. FASE DE INVESTIGACIÓN / INSTRUCCIÓN

1. Investigación/instrucción: la realiza la asesoría confidencial con carácter sumarial y confidencial sobre su veracidad, mediante la valoración pruebas, entrevistas, y cualquier evidencia que pueda recibir sobre la denuncia recibida. Admitida la denuncia, la Asesora Confidencial iniciará la fase de investigación, recabando la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso. La persona denunciante será convocada por escrito para realizar una entrevista con la Asesoría Confidencial en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Solicitará "información confidencial" a la persona responsable del Servicio donde trabaja la persona denunciante. La persona denunciada será convocada por escrito para realizar una entrevista con la Asesoría Confidencial en un plazo máximo de 5 días hábiles, con la advertencia de que la no comparecencia podrá ser considerada como un acto de obstrucción en el procedimiento de investigación de los hechos. Del mismo modo se procederá con los testigos que puedan citar las partes interesadas.

Todos los departamentos, estarán obligado a colaborar con la Asesora Confidencial durante la instrucción del proceso de investigación. El proceso de recopilación de información se deberá desarrollar con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación.

Finalización instrucción: la Asesoría confidencial realiza un informe indicando:

- Las actuaciones realizadas
- Conclusiones a que se llega.
- Circunstancias agravantes o atenuantes observadas a lo largo del procedimiento.

y que podrá proponer:

- Archivo de la denuncia, motivada por alguno de los siguientes supuestos:
    - Desistimiento de la persona denunciante (con la excepción que de oficio se decida continuar con la investigación de la misma si se detectan indicios de acoso).
    - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

- Indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual o acoso moral: Cuando del informe se deduzca con claridad la existencia de acoso, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso según la tipificación prevista por el nivel de gravedad del Convenio colectivo con las medidas correctoras necesarias para cesar la situación.

La propuesta se trasladará a las partes implicadas, que dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para presentar alegaciones. Una vez transcurrido dicho plazo se presenta el informe a la Comisión.

3. Propuesta de resolución: se reúne la Comisión para la recepción y examen del informe de la asesoría confidencial. Tras ello transmite el resultado del procedimiento a dirección junto con la propuesta de acciones que pueden consistir en: archivo del expediente, apertura expediente disciplinario, adopción de medidas accesorias y acciones externas a adoptar.

Estibarna

X .C. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Finalización procedimiento: finaliza con el archivo del expediente, o con la apertura de expediente disciplinario que se tramitara por el procedimiento recogido en el Convenio Colectivo, con la adopción de medidas accesorias y/o con la adopción de medidas externas.

Las decisiones sobre el archivo del expediente / adopción de medidas cautelares / adopción de medidas externas serán comunicadas en un plazo no superior a los cinco (5) días hábiles desde la comunicación de la propuesta de acciones a la dirección. En los procedimientos disciplinarios se estará a los plazos de tramitación establecidos en el procedimiento que, en todo caso, iniciarán el cómputo desde la comunicación de la propuesta de acciones a la dirección.

X .D. SEGUIMIENTO Y MONITORIZACIÓN ACTUACIONES

Seguimiento caso: Se comunicará a los miembros de la comisión de las acciones adoptadas en cada caso, manteniéndose el registro de las actuaciones realizadas. El registro estará anonimizado.

Seguimiento activaciones protocolo: Se mantendrá un registro de los casos anonimizado de activación del protocolo para su seguimiento.

Informe anual: Anualmente la Comisión se reunirá para analizar los casos de activación del protocolo y examinar la vigencia y adecuación de este.

XI.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en el proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado), así como a toda la plantilla de personas trabajadoras, a testigos, a las personas que han intervenido en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de las medidas disciplinarias o de otra índole que en derecho corresponda.

El acceso a los datos contenidos en la denuncia y las actuaciones que se seguirán durante todo el procedimiento quedará limitado exclusivamente a las personas que forman parte de la Comisión de Acoso, así como a la asesoría confidencial.

Será lícito el acceso a la información por parte de otras personas cuando resulte necesaria esa información para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de procedimientos judiciales que en su caso pudieran derivarse. Se observará y dará cumplimiento al artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Se informará de forma expresa a aquellos que hayan intervenido en el proceso, de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

La Comisión de Violencia deberá adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos personales que corresponden a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que haya puesto los hechos en conocimiento de la Comisión de Violencia con independencia que sea la víctima u otra persona.

Los datos al formular la denuncia y los de las personas trabajadoras o terceras afectadas se conservarán en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre el inicio de la investigación.

Transcurridos tres meses desde la introducción de los datos deberá procederse a la supresión del sistema de denuncias, salvo que se deba conservar con objeto de dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención, en este caso los datos tienen que anonimizarse.

La supresión de los datos no excluye el tratamiento de estos por el órgano que corresponda para su investigación: Inspección de Trabajo, Ministerio Fiscal, Órganos Judiciales.

Cualquier otro datos de carácter personal que sea recabado o tratado en el seno de la Comisión de Violencia deberá ser objeto del derecho de información de la persona afectada, sin perjuicio del ejercicio de los derechos A.R.C.O.

En el supuesto que se utilicen sistemas de grabación de imagen o voz, se deberá comunicar con carácter previo a la persona afectada, obteniendo su consentimiento y con los requisitos legales y las garantías adecuadas.

XII. APERTURA DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO Y GRADUACIÓN DE LA FALTA

El código de conducta de los empleados y empleadas de **Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona (ESTIBARNA CPE)** estará presidido entre otros principios, por el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

La apertura del expediente disciplinario y su tramitación se llevará a cabo por el procedimiento previsto en el vigente Convenio Colectivo de aplicación y en el V Acuerdo Marco Sectorial.

XIII. PROTECCIÓN DE DATOS

INFORMACIÓN BÀSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable	
Finalidad	Investigar, gestionar y resolver posibles comportamientos y/o conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso moral.
Legitimación	Ley orgánica 3/2019 de protección de datos y garantía de los derechos digitales.
Destinatarios	Comisión de violencia, Compliance Officer, Recursos Humanos de Estibarna-CPE o del proveedor a la que pertenezca la persona trabajadora. En el supuesto de que la conducta o el hecho denunciado pueda ser susceptible de actuación administrativa y/o judicial, sus datos podrían ser comunicados a dichas autoridades competentes: • Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. • Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. • Jueces y Tribunales. • Con la finalidad de investigar, averiguar y sancionar en su caso el hecho.
Derechos	Ejercer sus derechos A.R.C.O: • Acceder, rectificar y suprimir los datos. También puede reclamar ante la Autoridad de Control www.agpd.es

XIV.- ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS INVESTIGACIONES

Estibarna Centro Portuario de Empleo en el Puerto de Barcelona (ESTIBARNACPE) cuenta con un mecanismo de archivo de información habilitado al efecto, con acceso restringido a las personas miembros de la Comisión de Violencia y al Compliance Officer Corporativo y debidamente protegido.

El expediente generado de investigación será custodiado por el Compliance Officer Corporativo.

XV.- SEGUIMIENTO

La Comisión recibirá información periódica del Departamento de Recursos Humanos respecto al cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

Con una periodicidad anual realizará un informe del conjunto de sus actuaciones, dándole publicidad al conjunto de la plantilla, por los medios habituales de comunicación.

XVI.- RESTITUCIÓN DE LA VÍCTIMA

En el supuesto de que se hayan producido, represalias o perjuicios de carácter laboral respecto a la víctima a lo largo del acoso, ella disfrutará del derecho a ser restituida en todas las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

XVII.- PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíbe de forma expresa la adopción de represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- Presentar una denuncia.
- Intervenir en el procedimiento en calidad de testigo.
- Prestar ayuda o participación en una investigación sobre acoso.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, contra sí misma o contra terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe a pesar de que una vez finalizada la investigación no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

XVIII. VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia de 4 años desde su firma.