

PORT TARRACO WORKS

Moll Pesquer, s/n de Tarragona

Fecha: **06/03/2024**

2ª Revisión

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Elaborado por: Sergio Jaca Herrera



Nº de acreditación SP 014-T

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETO DEL INFORME	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4.	LEGISLACIÓN	4
5.	DEFINICIONES	7
6.	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	13
7.	DERECHOS Y OBLIGACIONES	14
8.	DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS Y DE LA PERSONA INSTRUCTORA	15
9.	PROCESO DE INTERVENCIÓN	15
9.1.	FASE PROCEDIMIENTO INFORMAL	16
9.2.	FASE PROCEDIMIENTO FORMAL	18
9.3.	FASE DE RESOLUCIÓN	21
9.4.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
9.5.	INFORMACIÓN A LA PLANTILLA	21
10.	COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO	22
ANEXOS		23
ANEXO I		24
ANEXO II		25
ANEXO III		26
ANEXO IV		29
ANEXO V		31

Modificaciones incorporadas en la actual versión:

1. (pág. 6) Se añade la referencia normativa a la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
2. (pág 7.) se indica que el acoso a las personas LGTBI, está incluido dentro del ámbito del acoso por razón de sexo.
3. (pág. 29) elimino a Sergi Bascon como persona designada.

1. INTRODUCCIÓN

La empresa PORT TARRACO WORKS manifiesta, por medio del presente documento su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por ello por lo que se ha elaborado este Protocolo.

Este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso

2. OBJETO DEL INFORME

El objeto del presente informe es en primer lugar informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, permitir que la empresa disponga de un procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que se establecen dentro del presente Protocolo y establecer las medidas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.

Se busca con este protocolo velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

Con este procedimiento se busca dotar a la empresa de un mecanismo que asegure el derecho a un trato justo a los trabajadores y trabajadoras y a la confidencialidad de las personas afectadas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral.

Se Aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios para la empresa o en sus instalaciones.

4. LEGISLACIÓN

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución

incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán 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 de este, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

En la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se indica en su art. 12 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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital." Y "deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital."

Se indica también en la misma Ley 10/2022 que "Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras."

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo de un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las distintas organizaciones en el ámbito laboral dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Que en el marco laboral se consiga un clima positivo y saludable es una responsabilidad de todas las personas que forman parte de las empresas, para ello se expresará el compromiso de la Dirección, de las personas que componen la representación legal de la plantilla y del conjunto de la plantilla.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se establece la obligación negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

En el art. 15 de la ley Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Se hace referencia a Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, indicando que: *Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, **que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.** Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.*

Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral

5. DEFINICIONES

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

¿Qué es el acoso laboral?

Es toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Sería tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores. Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma, en ocasiones, se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas en los casos más graves. Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el perjuicio laboral, causar desmotivación por el trabajo o el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del estatus, etc.).

¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico (*aunque no se haya producido de forma reiterada o sistemática*), 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. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

¿Qué es acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, **quedando aquí incluido en acoso contra personas LGTBI**, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- **Un comportamiento de carácter sexual.**
- **Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.**
- **Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.**

Indicar también que las formas de acoso sexual, por razón de sexo pueden producirse entre compañeros o compañeras de trabajo (acoso horizontal) o entre mando y subordinado (acoso vertical)

Tipologías de acoso:

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo se exponen a continuación un listado de las distintas formas de acoso tratadas en el presente documento sin ánimo excluyente ni limitador.

Tipologías de acoso laboral:

Pueden darse bajo las siguientes modalidades:

- **MALTRATO LABORAL:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo, o cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional. Credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Toda acción tendente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **INIQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar (hasta que se aburra y se vaya).
- Modificar, sin decir nada al trabajador, las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarlo, hacerle el vacío o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste (como si fuese invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Tipologías de acoso sexual:

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Tipología de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención previsto en el presente protocolo garantiza:

RESPECTO Y PROTECCIÓN

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

CONFIDENCIALIDAD

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

APOYO DE PERSONAS FORMADAS

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

DILIGENCIA Y CELERIDAD

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

TRATO JUSTO

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

PROTECCIÓN ANTE POSIBLES REPRESALIAS

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

COLABORACIÓN

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

MEDIDAS CAUTELARES

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

7. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Obligaciones por parte de la empresa

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - A no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - A la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.
 - Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

Derechos: Tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.

Obligaciones: Todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

8. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS Y DE LA PERSONA INSTRUCTORA.

Con la finalidad conseguir que el presente protocolo implique a todo el personal de la organización, se ha creado una comisión permanente que se encargará de hacer el seguimiento y evaluación, de las reclamaciones y denuncias de acoso sexual o por razón de sexo.

La Comisión designará una persona, as hoc, que se encargará de la instrucción de cada expediente, y si la víctima lo desea, será la única persona con la que tratará, una vez iniciado el expediente. Esta persona instructora asesorará y asistirá a las personas trabajadoras objeto de acoso, así como, de ayudará a dichas personas, a la comisión y a la empresa a resolver los problemas e incidentes que se planteen por la vía informal o formal.

Todas las personas que participen del proceso de investigación: miembros de la Comisión, personas responsables de la instrucción del proceso, así como cualquier otra persona designada ad hoc, deberá firma el documento de **COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD** previsto en el ANEXO II del presente protocolo.

La Comisión velará en todo momento para garantizar la imparcialidad del procedimiento, que se lleven a cabo las investigaciones pertinentes y se entreviste a la persona denunciante y denunciada, recurriendo cuando ello sea necesario (para asegurar la imparcialidad), a personas ajenas al centro de trabajo o incluso a profesionales externos, nombrados "ad hoc".

En el ANEXO V está el modelo de constitución de la comisión que tratará de los temas de acoso sexual y por razón de sexo.

9. PROCESO DE INTERVENCIÓN

Cuando se produce una situación de acoso, hay que tener en cuenta que existen dos vías de resolución, una interna (a través de la empresa) y una externa (inspección de trabajo, jurisdicción laboral y penal), el uso de una estas vías de resolución, no excluye en ningún caso el uso de la otra vía.

El proceso descrito en este apartado hace referencia a la vía interna.

9.1. FASE PROCEDIMIENTO INFORMAL

Este procedimiento se inicia una vez que cualquier miembro de la Comisión, o responsable de la empresa, tengan conocimiento de forma verbal de una situación de acoso.

Esta comunicación puede ser realizada por la misma víctima, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, *incluido por parte de la persona presuntamente acosadora, que, previendo una situación conflictiva hacia su persona, dé el aviso de una situación que le puede comprometer.*

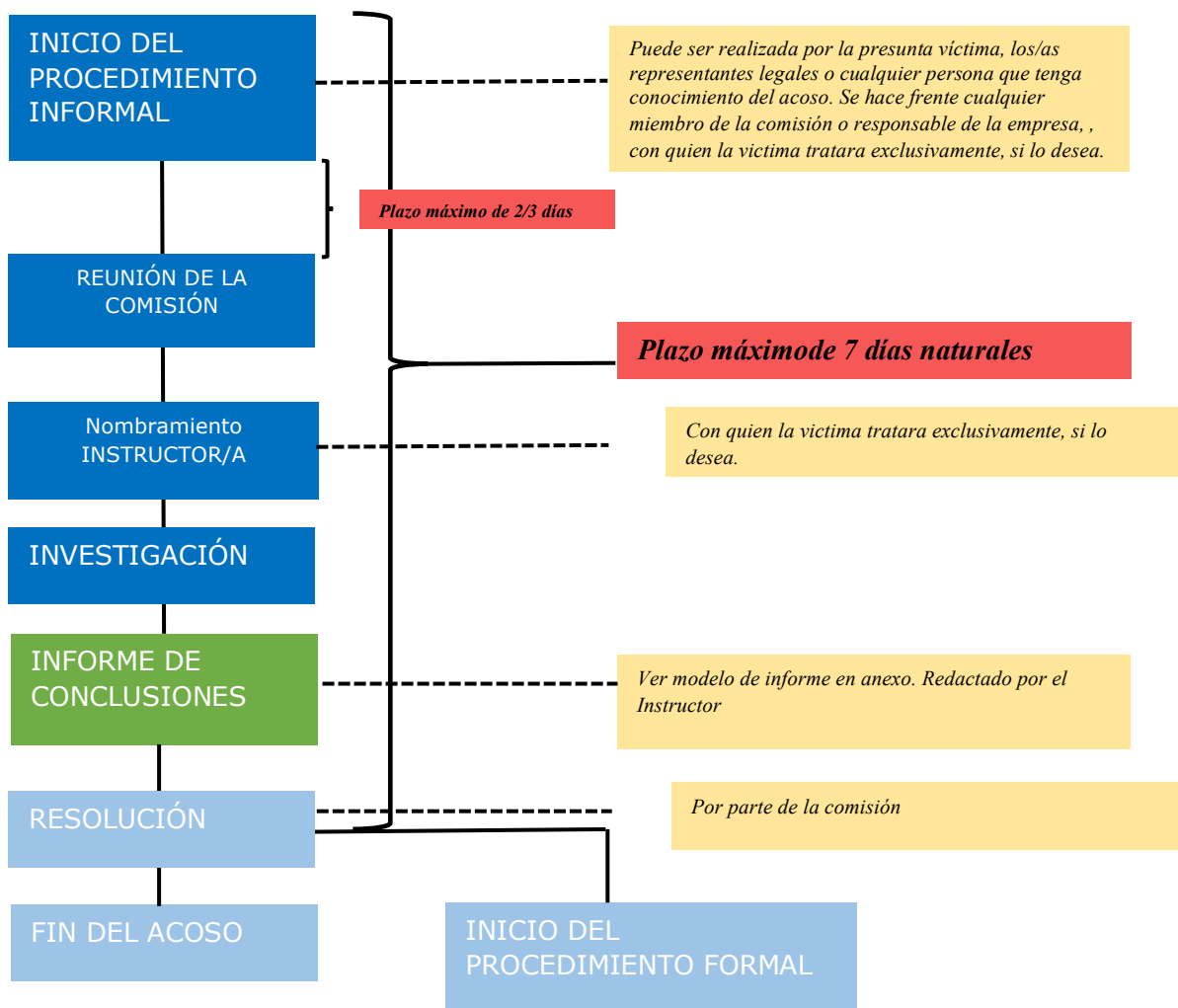
Una vez se tiene conocimiento de la situación que puede derivar en una situación de acoso sexual o por razón de sexo, hay que ponerlo en conocimiento de los responsables de la empresa o cualquiera de los miembros de la comisión de tramitación de denuncias para los casos de acoso, personalmente o a través del mail que se ha dispuesto para tratar estos temas. En cualquier caso, sea quien sea (responsable empresa o miembro de la comisión) que tenga conocimiento de una presunta situación de acoso, convocará en un periodo de 2/3 días, una reunión de la comisión para tramitar el expediente en un plazo de 4/5 días.

Este procedimiento no debería durar en total más de 6/7 días en total, y se finalizará valorando, por parte de la comisión, la consistencia de la denuncia y proponiendo las actuaciones que se estimen pertinentes, incluso la apertura del procedimiento formal, de acuerdo con el informe de conclusiones elaborado por el instructor.

Este procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y solo podrá tener acceso él la citada comisión.

El proceso de investigación consistirá básicamente en dirigirse directamente al acosador directamente, por la persona instructora, o a través de un compañero/a o asesor/a confidencial, con la finalidad de recoger información y valorar la consistencia o no de la denuncia, proponer algún tipo de actuación y si procede abrir el procedimiento formal.

Esquema del procedimiento informal:



9.2. FASE PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento se utiliza cuando el procedimiento informal fracasa o no es recomendable.

Este procedimiento inicia a través de la presentación de una denuncia por escrito o como continuación de un proceso informal, que debe conocer la Comisión. Si esta denuncia se recogiera por cualquier otra unidad jerárquica de la empresa (gerencia, recursos humanos, etc.) se deberá remitir a la Comisión, en un periodo inferior a 3 días.

Se inicia el procedimiento al tener conocimiento de la denuncia por parte de la comisión, que iniciará una fase instructora, nombrando a una persona responsable de la misma, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, las personas representantes legales de la plantilla.

La fase de instrucción finaliza con la elaboración del informe vinculante, consensuado por los miembros de la comisión y redactado por la persona responsable de la intervención del proceso, que se pone en conocimiento del denunciante y la persona denunciada (para que puedan presentar alegaciones en el caso que estén en desacuerdo), y se da traslado a la empresa para que resuelva sobre el mismo.

En todo momento tanto la persona denunciada como la persona denunciante deben conocer que personas son responsables de tramitar la denuncia e investigaciones de los hechos para, en el caso que los hechos recomienden designar a otra persona para realizar estas acciones a parte del instructor.

Desde el inicio del procedimiento formal hasta la resolución por parte de la dirección de la empresa no debería durar más de 20 días naturales.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Este procedimiento finalizará con la redacción de un informe vinculante al que se le dará traslado a la dirección de la empresa, y la resolución de los responsables de la misma al respecto.

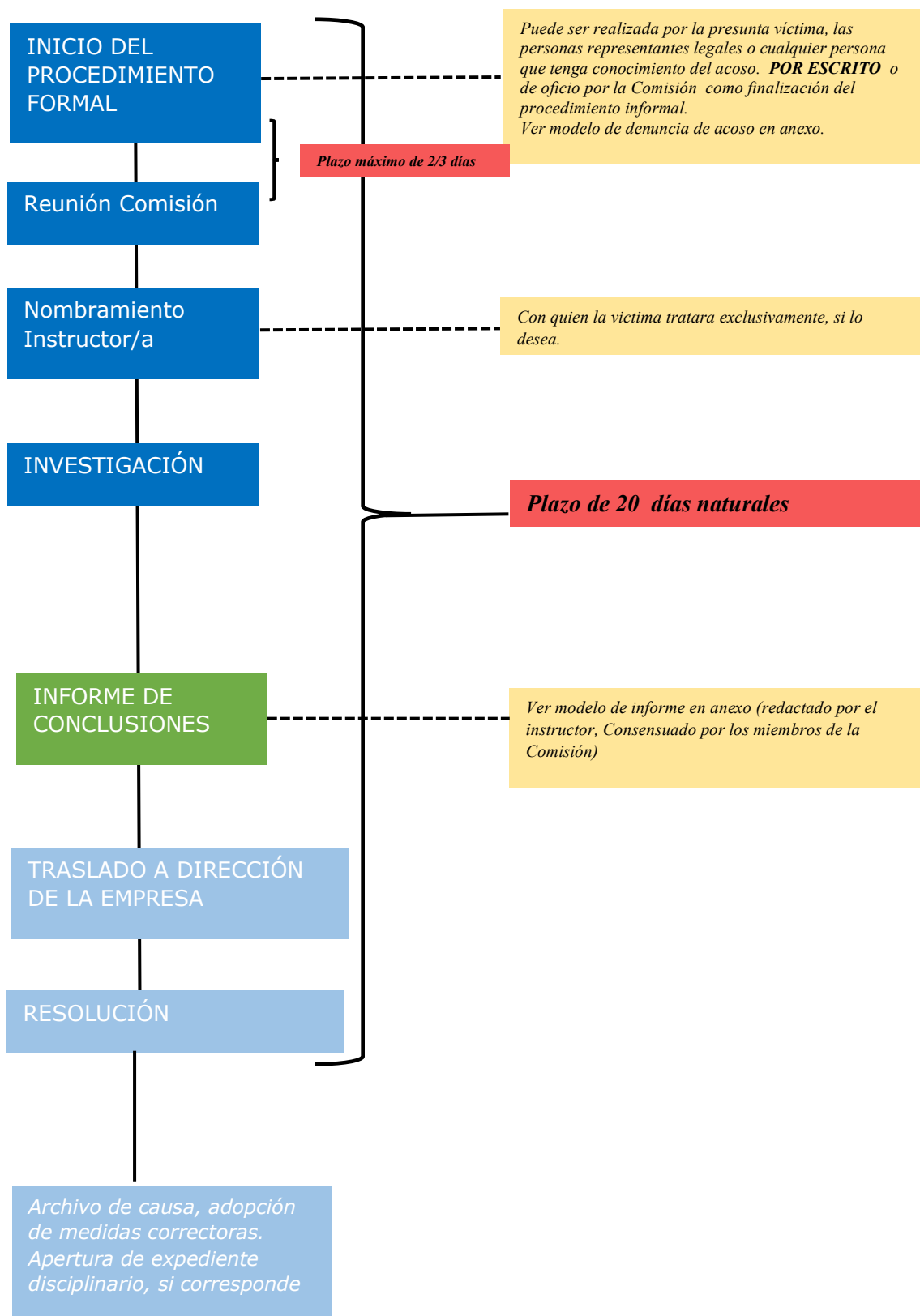
En esta fase, la Comisión propondrá, si son precisas, las **medidas cautelares** oportunas, para que la empresa las lleve a cabo, si considera oportuno, cuando haya indicios suficientes de la existencia del acoso:

- En función de las circunstancias existentes se valorará la conveniencia de separar a la víctima de la persona agresora. Se puede realizar un cambio de puestos, y/o de turnos de trabajo, preferentemente del presunto acosador, y si esto no es posible de la víctima.
- Se pueden establecer pautas de seguimiento y control a fin de comprobar que la situación no se repite.
- Poner a disposición de la víctima, si lo solicita, de atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención.

La Comisión tomará, junto con la dirección de la empresa las medidas oportunas para que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso no serán objeto de represalias, intimidación o persecución, al igual que los testigos por sus declaraciones. Garantizando a la víctima del acoso el derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo.

Si no se constata la realidad de la denuncia, se deberá restituir al presunto acosador en su puesto de trabajo.

Esquema del procedimiento formal y resolución:



9.3. FASE DE RESOLUCIÓN

En esta fase, la dirección de la empresa recoge el informe vinculado consensuado por la Comisión. Y resuelve sobre el mismo, pudiendo:

- Dar archivo por falta de evidencias.
- En el caso que existan evidencias:
 - Aplicar medidas correctoras propuestas.
 - Iniciando expediente sancionador.
- Revisión de la situación laboral de la persona que ha presentado la denuncia.

9.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La dirección de la empresa, junto con la representación de las personas trabajadoras, si la hubiere, se reunirá una vez al año para hacer la evaluación y seguimiento del presente protocolo.

Se valorarán los resultados, en función de los siguientes indicadores:

- Número de personas que han comunicado situación de acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo. (porcentaje sobre la plantilla total.)
- Número de personas que han presentado por escrito una denuncia (porcentaje sobre la plantilla total)
- Número anual de medidas preventivas y de sensibilización que se han llevado a cabo a lo largo del año.
- Numero de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

9.5. INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

Como primera fase de la implantación del presente protocolo se entregará a la plantilla un documento informativo donde se les indique el compromiso de la empresa de aplicar las medidas necesarias para conseguir un espacio de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Informando de la existencia del presente protocolo y que el mismo está a disposición para su consulta.

De la identidad de la persona/s designadas miembros de la Comisión para acompañar en los procesos previstos en el protocolo.

Informando las actuaciones previstas que las personas trabajadoras deben o pueden llevar a cabo en caso de conocer o sufrir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Y facilitando información para saber reconocer este tipo de situaciones.

10.COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso laboral, sexual y al acoso por razón de sexo.

El Sr. Xavier Mercado Rabella en calidad de Administrador de PORT TARRACO WORKS manifiesta su compromiso expreso con los principios de la época empresarial y en concreto con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de ESINSA SL, y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, PORT TARRACO WORKS se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente PORT TARRACO WORKS declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Firmado en TARAGONA a 20 de Octubre de 2022

ANEXOS

ANEXO I

**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y DE
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Datos de la persona denunciada	
Nombre y apellidos	DNI
Edad	Sexo
Centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)	
Nombre y apellidos	DNI
Edad	Sexo
Centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección electrónica

Relato de los hechos

Firmado en _____ a ____ de _____ de 20__

FIRMAS

ANEXO II

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Yo _____ con DNI _____, habiendo sido designado por la empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por EMPRESA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firmado en Tarragona a ____ de Diciembre de 20__

ANEXO III

CONTENIDO MÍNIMO QUE DEBE CONTENER EL INFORME VINCULANTE:

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos	DNI
Edad	Sexo
Centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección electrónica
Testimonio	

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos	DNI
Edad	Sexo
Centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección electrónica
Testimonio	

Testigos consultados en el procedimiento de investigación

Nombre y apellidos

DNI

Centro de trabajo

Puesto de trabajo

Testimonio

(Añadir un cuadro por cada testimonio)

Otras actuaciones

(Otras pruebas que se aporten, resumen de hechos principales y otras actuaciones realizadas.)

Circunstancias agravantes observadas (marcar si procede)

- ☐ *La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.*
- ☐ *Hay dos o más personas asediadas.*
- ☐ *Se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.*
- ☐ *Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.*
- ☐ *La persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.*
- ☐ *El estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.*
- ☐ *Se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.*

Otras circunstancias:

Conclusiones

Medidas correctoras (consensuadas por la Comisión)	Plazo	Responsable
---	--------------	--------------------

Informe redactado por _____ con DNI _____

Firmado en _____ a _____ de _____ de 20____ por:

Persona que denuncia	Persona denunciada	Redactor informe
Miembro de la comisión	Miembro de la comisión	Miembro de la comisión

Recibido por la empresa en _____ a _____ de _____ de 20____

Recibido por la empresa:

--

ANEXO IV

INFORMACIÓN PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

QUÉ DEBO SABER?

Ante situaciones de acoso siempre se puede encontrar una salida.

PORT TARRACO WORKS cuenta, con un protocolo por el que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso, sexual y/o por razón de sexo.

En todo caso, PORT TARRACO WORKS velará por los derechos a la intimidad y a la privacidad, así como la salud y la integridad física de las personas afectadas, y su objetivo será poner fin al conflicto y evitar su repetición.

¿QUÉ PUEDO HACER?

Nunca pienses que eres responsable o culpable de la situación.

En la medida de lo posible recopila datos sobre los hechos: fechas, lugares, testimonios, posibles testigos, otras posibles víctimas, etc.

Cuenta tu experiencia a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desalentador. Busca ayuda.

Para activar el Protocolo de Acoso, ponte en contacto con:

Sra.: Katherine Miriam Ford

Sr.: Toni Costa Castilla.

Tlf. 682289788

Se pueden poner en contacto directamente o contactando con el mail:

kford@ptwshipyard.com

spm@ptwshipyard.com

En cualquier caso, la información será tratada de forma confidencial velando los derechos de intimidad y a la privacidad de las personas afectadas.

Las comunicaciones vía correo electrónico estarán accesibles para las tres personas indicadas anteriormente, si por algún motivo desea activar el protocolo de acoso, pero quiere que alguno de los miembros de la comisión para casos de acoso, quede excluido del proceso, por la razón que sea, lo ideal es que se ponga en contacto directamente con algún otro miembro, indicándole este hecho.

¿Qué es acoso laboral?

Es toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Lo que se pretende en último término con el hostigamiento del agresor o agresores, la intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el perjuicio laboral, causar desmotivación por el trabajo o el abandono del trabajo por parte de la víctima (o víctimas).

¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico (*aunque no se haya producido de forma reiterada o sistemática*), 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.

¿Qué es acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo es 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.

¿Qué es la discriminación por embarazo o maternidad?

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se tienen que dar tres situaciones:

- **Un comportamiento de carácter sexual.**
- **Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.**
- **Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.**

¿Qué no se considera acoso?

- Comportamientos o conflictos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional, académica o personal.
- Actuaciones aisladas o meramente ocasionales.
- La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios que afecten a un colectivo.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

ANEXO V

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE **PORT TARRACO WORKS** QUE ENTENDERÁ DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Por la presente se designa a las personas referenciadas a continuación:

Sr/a: _____, con DNI: _____

Sr/a: _____, con DNI: _____

Sr/a: _____, con DNI: _____

Como miembros de la Comisión para el Trámite de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, de acuerdo con el protocolo previsto al efecto en la empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, asimismo se comprometen a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del protocolo previsto de acoso sexual y por razón de sexo previsto en la empresa. Las actuaciones de la Comisión se llevarán a cabo de forma consensuada por todos los miembros que la conforman.

Obligándose a:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Las personas designadas, han sido informadas por los responsables de PORT TARRACO WORKS de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firmado en _____ a _____ de _____ de 20____

<i>Miembro de la comisión:</i>	<i>Miembro de la comisión:</i>	<i>Miembro de la comisión:</i>
<i>Por la empresa:</i>		