



Identificador Xpxl pHS1 DTEu gFo+ 22Zn H0nw yBA=

URL <https://valenciaportse.gob.es/SedeElectronica>



PLAN DE IGUALDAD

AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA (APV)

PERIODO: 2022 – 2026

Cargo: PRESIDENTA

Firmado por : MAR CHAO LÓPEZ

Organización: AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA Fecha firma : 10/12/2025 20:51:25 CET

Cargo: DIRECTOR GENERAL

Firmado por : AURELIO ACEDO ACEÑA

Organización: AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA Fecha firma : 11/12/2025 9:43:26 CET

ÍNDICE

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. | COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN | 4 |
| 3. | OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 5 |
| 4. | RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN | 5 |
| 5. | INFORME DE DIAGNÓSTICO PREVIO | 5 |
| 5.1. | INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA..... | 5 |
| 5.2. | FICHA TÉCNICA..... | 8 |
| 5.3. | HISTORIA Y ORGANIGRAMA..... | 9 |
| 5.4. | ANÁLISIS CUANTITATIVO | 10 |
| 5.5. | ANÁLISIS CUALITATIVO | 14 |
| 6. | MEDIDAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN | 20 |
| 6.1. | PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 20 |
| 6.2. | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL..... | 22 |
| 6.3. | FORMACIÓN | 23 |
| 6.4. | PROMOCIÓN | 24 |
| 6.5. | CONDICIONES DE TRABAJO: RETRIBUCIONES | 25 |
| 6.6. | EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 28 |
| 6.7. | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 29 |
| 6.8. | SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. | 30 |
| 6.9. | COMUNICACIÓN INTERNA Y LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA. .. | 31 |
| 6.10. | VIOLENCIA DE GÉNERO..... | 32 |
| 6.11. | OTRAS MEDIDAS: LGTBIQ+..... | 33 |
| 7. | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 35 |
| 7.1. | DOCUMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS | 35 |
| 7.2. | CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS | 35 |
| 7.3. | SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS..... | 36 |
| 7.4. | EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS | 36 |
| 7.5. | PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN | 36 |
| 7.6. | COMUNICACIÓN | 37 |
| 8. | VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD | 37 |

1. INTRODUCCIÓN

El 22 de marzo del 2007 se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. En el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, el Artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

El 1 de marzo del 2019 se publica el **Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, a través del que se modifica el Apartado 2 del Artículo 45, incorporando la obligación por parte de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de aprobar un Plan de Igualdad.

Sin embargo, no es hasta octubre del 2020 que se realiza el desarrollo normativo de dicha nueva obligación, por el que se modifican, entre otros aspectos, las dimensiones objeto de análisis del Plan de Igualdad y se establece la obligatoriedad de desarrollar una Auditoría Retributiva.

La Dirección de AUTORIDAD PORTUARIA de VALENCIA, en adelante **APV**, desde siempre se ha mostrado comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y ha tratado en la medida de lo posible, de **facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores y trabajadoras**.

Por esta razón y con el objetivo de cumplir con la normativa en materia de igualdad se ha realizado un **diagnóstico de situación** en el que se ha llevado a cabo un análisis de datos e indicadores y se han estudiado, de manera cualitativa, analizado los procedimientos y prácticas llevadas a cabo en la empresa en cada una de las dimensiones del plan.

Con la información obtenida en la fase de diagnóstico y con las aportaciones de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras a través de Comisión Negociadora se ha elaborado el presente Plan de Igualdad, que pretende ser una herramienta para hacer de APV una empresa más igualitaria.

En Valencia, a 25 de octubre de 2022

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La APV declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la clasificación profesional, la salud laboral, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con toda la plantilla a través de la Comisión Negociadora en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En Valencia, a 25 de octubre de 2022

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la implantación del Plan de Igualdad 2022-2026 se pretende la consecución de los siguientes objetivos:

- ☐ Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en APV las mismas oportunidades de acceso al empleo, desarrollo profesional, formación continua, retribución y condiciones de trabajo a todos los niveles.
- ☐ Asegurar que la gestión en la APV es acorde al Plan de Igualdad, y se modernizan sus procedimientos y gestión para cumplir con los objetivos del Plan.
- ☐ Aumentar la presencia de mujeres y/o hombres en la empresa en aquellas áreas, grupos y puestos de trabajo en los que se encuentren infra representadas/os, implantando medidas efectivas consensuadas, para cumplir tal objetivo.
- ☐ Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un Protocolo de Actuación que permita a la empresa actuar ante este tipo de situaciones, protegiendo así a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual o por razón de sexo.
- ☐ Promover mediante acciones de comunicación y sensibilización la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de APV.

4. RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

La Comisión de Igualdad es el organismo responsable de la implantación, seguimiento y evaluación de las acciones.

El marco de funcionamiento y composición de la comisión de Igualdad viene reflejado en el Anexo I del presente documento. La designación de sus miembros, así como las posibles modificaciones en su composición, se formalizan mediante acta al efecto.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO PREVIO

5.1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Con la elaboración y la implantación de un Plan de Igualdad, APV persigue el objetivo de cumplir con la reciente normativa en materia de Igualdad:

- ☐ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- ❑ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ❑ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ❑ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para ello, se adaptará la gestión de personas a este nuevo marco legal, abordando de una manera seria y rigurosa dicha gestión.

Como punto de partida, con el objetivo de obtener una imagen fiel de APV y enmarcada dentro de la elaboración del Plan de Igualdad, se ha realizado un Diagnóstico de la situación, tomando como referencia los datos del año 2021.

Dicho Diagnóstico sirve para establecer la posición actual de la empresa respecto a la legislación vigente, identificando debilidades y posibles áreas de actuación necesarias para desarrollar las acciones concretas que se incluirán en el Plan de Igualdad.

Para la fase de Diagnóstico se ha desarrollado un análisis de la información recogida a través de indicadores objetivos de cada área recogida en la ley y a través del análisis cualitativo de las diferentes dimensiones.

La Comisión Negociadora dispone de formación específica en materia de Igualdad. A través de dicha formación se ha proporcionado la información y los conceptos necesarios en materia de Igualdad, tanto del ámbito social como laboral, para asegurar que la Comisión dispone de los conocimientos necesarios para tener una perspectiva crítica y realizar aportaciones de valor con respecto a esta materia.

Para el presente Diagnóstico, se ha realizado una reunión con la Comisión Negociadora para plantearle a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras las diferentes dimensiones a evaluar y sus indicadores, así como realizar una Dinámica de Grupo para recoger sus inquietudes y las de la plantilla en materia de Igualdad.

Para mayor claridad, el presente informe se ha estructurado en los siguientes apartados:

- ❑ **Ficha Técnica**
- ❑ **Historia y organigrama**
- ❑ **Análisis:**



- **Cuantitativo:** en este apartado se analizan los datos e indicadores numéricos que reflejan la situación actual de APV en materia de Igualdad, utilizando como referencia los datos del 2021.
 - **Cualitativo:** en este apartado se analizan desde una perspectiva cualitativa, los procesos que se llevan a cabo en la empresa en las diferentes dimensiones del Plan de Igualdad.
- **Debilidades y Recomendaciones:** En este apartado se incluyen, también desglosadas por áreas, todas las debilidades y oportunidades de mejora identificadas a partir de la información recopilada a través del análisis cualitativo y cuantitativo.

En Valencia, a 24 de octubre de 2022

5.2. FICHA TÉCNICA

| DATOS DE CONTACTO | | | | | | |
|--|---------|--|---------|-----|-------|-----|
| e-mail | | oficinarh@valenciaport.com | | | | |
| | | cpi@valenciaport.com | | | | |
| Actividad | | | | | | |
| Sector | | Transportes | | | | |
| CNAE | | 5222 – Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores | | | | |
| Descripción actividad | | Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores. Organismo público responsable de la gestión de 3 puertos de titularidad estatal (Valencia, Sagunto y Gandía) | | | | |
| Ámbito de actuación | | Provincial | | | | |
| Dispersión geográfica | | Provincial | | | | |
| DIMENSIÓN | | | | | | |
| Personas trabajadoras | Mujeres | 113 | Hombres | 367 | Total | 480 |
| Centros de trabajo | | 3 | | | | |
| Cifra de negocio con ingreso de tasas | | 139, 45 millones de € | | | | |
| Organización de la gestión de personas | | | | | | |
| Dispone de Departamento de Personal | | Sí | | | | |
| Certificados o reconocimientos de Igualdad obtenidos | | No | | | | |
| RLT | Mujeres | 2 | Hombres | 20 | Total | 22 |

5.3. HISTORIA Y ORGANIGRAMA

La Autoridad Portuaria de Valencia ha mantenido desde hace años un compromiso constante con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando esta perspectiva en sus áreas de gestión. Este compromiso se materializó de manera estructurada con la creación de la Comisión de Igualdad en 2008 y la posterior aprobación del Primer Plan de Igualdad, que sentó las bases para promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.

El Plan de Igualdad 2022-2026 se construye sobre los logros de esta trayectoria, incorporando nuevas medidas y estrategias que refuerzan la participación, la igualdad de oportunidades y la conciliación en todos los niveles de la organización. Este enfoque asegura que la igualdad sea un principio transversal en la gestión diaria de APV, reforzando su cultura corporativa y su responsabilidad social.

El organigrama de APV refleja una estructura jerárquica organizada por áreas funcionales, diseñada para coordinar eficazmente la actividad de la entidad, incorporando en todos los niveles la perspectiva de igualdad y fomentando la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

5.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO

En este apartado se incluye un análisis de los datos e indicadores aportados por APV para la realización del Diagnóstico de Igualdad.

La información aquí contenida, debe ser empleada como punto de partida para, a partir de este diagnóstico, fijar objetivos y metas concretas de mejora en materia de igualdad, disponiendo ya de indicadores en las áreas analizadas en este informe.

Además, durante la Implantación del Plan de Igualdad, se deberá realizar un seguimiento intermedio y uno final de los indicadores aquí analizados ya que estos nos mostrarán nuestro grado de avance y progreso en determinadas áreas y/o acciones incluidas en el Plan de Igualdad.

A continuación, se expone un **análisis de datos e indicadores** en referencia a las siguientes Áreas:

- ☐ Distribución General
- ☐ Proceso de selección y contratación.
- ☐ Formación
- ☐ Promoción profesional.
- ☐ Clasificación profesional.
- ☐ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ☐ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ☐ Infrarrepresentación femenina.
- ☐ Retribuciones

El análisis se ha realizado desde una perspectiva global y desde una perspectiva horizontal, por lo que para cada apartado se plantean dos tablas:

1. Porcentajes sobre el total de la plantilla
2. Distribución de la variable analizada para cada sexo

5.4.1. Distribución general

| | |
|----------------------------------|--|
| Distribución por sexo | Predomina el género masculino con un 77,94% frente a femenino con un 22,06%, de lo que se deriva que es una organización masculinizada. |
| Edad y sexo | <p>Mayor concentración en el intervalo de edad entre 40-49 y 50-59 años. El promedio de 48 años en hombres y 41 en mujeres.</p> <p>Un dato significativo es que mientras que la concentración de mujeres se da en los tramos de 18 a 49 años de edad, la de hombres se sitúa entre los 40 y 65 años, lo que indica una mayor edad en la población masculina, hecho coherente con el origen de la organización.</p> |
| Antigüedad y sexo | 36,17% del personal tiene más de 20 años de antigüedad. Además, los hombres tienden a tener más antigüedad que las mujeres, con porcentajes sensiblemente diferentes: el 33,45% de los hombres y el 2,7% de las mujeres. Este dato es totalmente coherente con la estructura organizativa y su evolución a los largo de los años. |
| Nivel de formación y sexo | Mayor porcentaje de la plantilla tiene nivel de COU, FP II o bachillerato (23,15%). Los hombres predominan en este nivel, mientras que las mujeres destacan en licenciaturas, ingeniería superior y másteres (22,13%). Este dato refleja el alto nivel de concentración de mujeres con estudios cualificados. |
| Puestos de trabajo | Policía Portuaria es el puesto más común. Los hombres predominan en Oficial de Obras y Mantenimiento, mientras que las mujeres se concentran en puestos de becarias. |
| Área de trabajo | <p>Mayor presencia de personas en el Área de en Explotación (46,47%). Este dato es totalmente coherente con la historia y la estructura organizativa de APV.</p> <p>A nivel de detalle. La concentración es en hombres es del 52,90% y en mujeres del 23,77%.</p> |
| Grupo profesional | Más de la mitad de la plantilla pertenece al nivel Técnico/a (31,46%) y Personal Base (43,94%). Los altos cargos y subdirecciones son ocupados solo por hombres. |
| Tipo de contrato | El más común es Ordinario a Tiempo Completo (64,38%). Más hombres tienen este tipo de contrato (53,35%) que mujeres |

| | |
|--------------------------|--|
| | (11,03%), debido únicamente a que se trata de una organización masculinizada. En términos absolutos, el 50% de las mujeres tienen un contrato indefinido. |
| Jornada laboral | No existen diferencias significativas. La jornada completa es la más frecuente en ambos sexos. |
| Centro de trabajo | El mayor porcentaje de trabajadores está en el centro de Valencia (64,56%). |

5.4.2. Proceso de selección y contratación.

| | |
|--|--|
| INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO | En las incorporaciones predominan los hombres. |
| EDADES EN LAS INCORPORACIONES | Más hombres en franjas extremas (18-29 y mayor o iguales a 60 años). En las mujeres predominan en franjas intermedias (40-49 años). |
| PUESTOS DE TRABAJO EN INCORPORACIONES | En cuanto la policía Portuaria el 50% son hombres y el 34,88% mujeres. Los hombres en mantenimiento y las mujeres en facturación y operaciones. |
| CESES | Más hombres cesados por mayor presencia en la plantilla. el motivo es el cese en el contrato y la jubilación. La mayoría en contratos eventuales. Las mujeres en contratos para becarios/as. |

5.4.3. Formación (últimos 4 años)

| | |
|---------------------------------|---|
| FORMACIÓN INTERNA | 81,01%. Hay más hombres formados, pero las mujeres tienen mayor promedio de cursos (7,35 frente a 6,52 en hombres). |
| FORMACIÓN COMPLEMENTARIA | 81,74% de la plantilla ha recibido este tipo de formación. Existen más hombres con formación complementaria con 84,69%, que mujeres con 71,31%. |

5.4.4. Promoción profesional (últimos 4 años)

| | |
|---|---|
| DISTRIBUCIÓN POR SEXO | 82% de promociones fueron para hombres y 18% para mujeres. Los dos sexos tienen tasas similares de promoción. |
| NIVEL JERÁRQUICO ANTES Y DESPUÉS DE LA PROMOCIÓN | Mayor promoción dentro de los mismos niveles. Más hombres ascienden de Personal Base a Técnico/a; las mujeres ascienden dentro del nivel Técnico/a. |

5.4.5. Clasificación Profesional

| | |
|-------------------------------|--|
| PUESTOS DE TRABAJO | Segregación vertical (niveles altos ocupados por hombres) y horizontal (mujeres en becas, hombres en mantenimiento). |
| TRABAJO DE IGUAL VALOR | Mayores niveles salariales de los puestos de trabajo ocupados principalmente por hombres. |

5.4.6. Condiciones de Trabajo (Auditoría Retributiva)

| | |
|------------------------------------|--|
| BRECHA SALARIAL SIN AJUSTAR | 3,7%, atribuida a diferencias en antigüedad y complementos. |
| BRECHA SALARIAL AJUSTADA | Mayor diferencia en los niveles 5, 6 y 8 debido a complementos salariales por responsabilidades. |
| SISTEMA DE PROMOCIÓN | Procedimiento establecido, con evaluación de desempeño y criterios objetivos. |

5.4.7. Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

| | |
|-------------------------------|--|
| PERMISOS Y EXCEDENCIAS | Más hombres los solicitan (76,56% del total). No hay diferencias significativas en los motivos. |
| DISTRIBUCIÓN POR EDAD | Mayores solicitudes en la franja de 40-49 años. |
| NÚMERO DE HIJOS/AS | Más de la mitad de las mujeres no tienen hijos/as a cargo (55,75%), mientras que los hombres presentan mayor carga familiar. |

5.4.8. Infrarrepresentación femenina

| | |
|--|--|
| PROMOCIÓN | Promoción En los últimos 4 años, 120 hombres han promocionado frente a 26 mujeres. |
| NIVEL PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA | Nivel profesional y tipo de jornada Las mujeres se concentran en niveles más bajos. |
| REPRESENTACIÓN LEGAL | Representación legal 90,91% de los representantes sindicales son hombres. |

5.5. ANÁLISIS CUALITATIVO

A continuación, se incluye la información más relevante en relación con las prácticas de Recursos Humanos en las dimensiones a analizar, con el fin de detectar aquellas acciones que puedan dar lugar a desequilibrios en la participación, discriminaciones directas o indirectas y posibles desigualdades entre mujeres y hombres.

5.5.1. Proceso de selección y contratación

La organización dispone **de un Procedimiento de Selección de Personal objetivo**.

Como objetivo se tiene establecido que el tribunal sea nombrado respetando la equidad en el género.

En caso de empate en las puntuaciones finales entre varias personas candidatas, el desempate vendrá determinado por la siguiente prelación de criterios:

1. En caso de existir prueba específica el de mayor puntuación.
2. Mayor puntuación en la prueba de conocimientos teórico-prácticos. De entre estos los prácticos.
3. Mayor puntuación valoración méritos.
4. Mayor puntuación psicotécnica/entrevista personal.
5. En caso de existir prueba física el de mayor puntuación.

La APV tiene establecido un plan de acogida de aplicación a las nuevas incorporaciones, detallado en un procedimiento.

5.5.2. Clasificación profesional

Se observa ausencia de alguna acción positiva para:

- Fomentar la participación de mujeres en puestos masculinizados de la empresa.

Para promover la presencia de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina y la distribución equilibrada de mujeres y hombres entre los diferentes grupos profesionales, APV incluye una medida en los procesos de selección y promoción que da prioridad al género subrepresentado en caso de varias candidaturas de igual idoneidad y valor.

5.5.3. Formación

APV **cuenta con un Plan de Formación y un procedimiento establecido.** Actualmente, no obstante, se encuentra en suspenso dado que se encuentra en fase de negociación para el desarrollo del nuevo modelo.

La plantilla cuenta con formación en materia de Igualdad de Oportunidades, ya que se han realizado dos cursos de sensibilización en materia de igualdad en los años 2014 y 2021.

Además, todas las personas que se incorporan a través de procesos de selección a la organización y que, por tanto, no cuentan con dicha formación, realizan un examen en materia de Igualdad para garantizar que cuentan con los conocimientos necesarios.

5.5.4. Promoción Profesional

APV **cuenta con un procedimiento establecido a seguir ante una vacante de promoción interna.**

Al igual que en el proceso de selección, en caso de empate entre varios/as candidatos/as se promociona a la persona que forma parte del género subrepresentado del puesto en cuestión.

En los procesos de selección interna (promociones):

- En el caso de un empate entre varias personas candidatas, el desempate vendrá determinado por la puntuación obtenida en la prueba sobre el desempeño de la función.
- En el caso de un empate entre varias personas candidatas, una vez finalizado el proceso selectivo, el desempate vendrá determinado por la pertenencia al género infrarrepresentado en la ocupación objeto de este concurso.

5.5.4.1. Evaluación del Desempeño

Con el objetivo de retener el talento y favorecer el desarrollo de las personas trabajadoras que presentan un nivel de desempeño elevado, APV cuenta con un procedimiento cuantitativo y cualitativo objetivo de Evaluación del Desempeño para las personas trabajadoras no acogidas a Convenio que, resumidamente se compone de las siguientes fases:

- a) Acabado el año, se revisan las dependencias jerárquicas de dicho año y, a partir de esa revisión, se establecen la relación supervisor/a- supervisado/a.

- b) Desde Recursos Humanos/Control de Gestión se hace llegar a las personas supervisoras el modelo de "Ficha de Evaluación del Desempeño" que deben cumplimentar para cada una de las personas supervisadas. En ella se deben hacer constar, no sólo las calificaciones, sino también la explicación de dichas calificaciones.
- c) Una vez completadas, se hacen llegar a Recursos Humanos/Control de Gestión, que las introducen en el modelo creado previamente. Se analizan posibles desviaciones significativas.
- d) A partir de dicho modelo se obtiene un reparto y se elabora un Informe que se eleva a su aprobación por la Dirección General/Presidencia.
- e) Una vez aprobado, el reparto acordado se distribuye en la siguiente nómina.

5.5.5. Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En la empresa existen medidas para facilitar las posibilidades de promoción y promover alternativas a la reducción de jornada:

- ☐ Personas con hijos/as menores de dos años tienen la posibilidad de prescindir de los turnos nocturnos.
- ☐ Procedimientos de flexibilidad horaria y cambio libre de turnos.

Se prevén acciones voluntarias, además de las que establece la normativa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. Dichas acciones, previstas en el anterior Plan de Igualdad, son las siguientes:

- ☐ Flexibilización en un máximo de una hora del horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad; así como, quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estas circunstancias requieren la previa certificación de las mismas. La flexibilización estará supeditada al buen funcionamiento de la empresa y deberá contar con la autorización del superior jerárquico fuera de convenio correspondiente.
- ☐ A efectos de conciliación se recomienda que las reuniones de trabajo se desarrollen en horario correspondiente a la jornada laboral.
- ☐ Fomentar el uso de las TIC's, formación no presencial y el aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En relación con lo anterior, la organización no ha realizado en algún momento una consulta a las personas trabajadoras sobre sus necesidades de conciliación. No obstante, APV sí manifiesta tener en cuenta la situación de cada persona trabajadora a la hora de realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (cómo le afectaría a la persona trabajadora con responsabilidades de cuidado modificaciones en la jornada, de centro de trabajo, etc.).

Cabe añadir que, a la hora de seleccionar un proveedor, APV valora las medidas de conciliación que la empresa que se presenta a la licitación tenga implantadas.

5.5.6. Condiciones y retribuciones

5.5.6.1. Condiciones de Trabajo

No se detectan políticas discriminatorias en cuanto a medidas preventivas de PRL para mujeres y para hombres.

- ❑ En situaciones de maternidad, se abordan las siguientes prácticas:
 - La evaluación de riesgos contempla la situación por maternidad.
 - Adaptación del puesto de trabajo desde el punto de vista ergonómico.
 - En el caso de los puestos de trabajo que presenta trabajo a turnos (policía portuaria), supresión de la turnicidad, fijando turno de mañana o tarde.
 - En el caso de tener que subir a embarcaciones o trabajos de bipedestación prolongada, se actúa conforme a la Guía Sego.
 - Se comunica el caso de especial sensibilidad a Recursos Humanos cuando la trabajadora comunica su situación de embarazo.

Además, el anterior Plan de Igualdad contiene la siguiente medida de aplicación en APV:

- ❑ *Para aquellas trabajadoras que realicen su trabajo en turnicidad de 24 horas y hayan sido madres, una vez agotados los permisos de maternidad y lactancia, y previa solicitud, la APV podrá facilitar su ubicación laboral con un horario más acorde a su situación familiar, siempre dentro de sus competencias profesionales y hasta que el bebé haya cumplido dos años.*

Por otro lado, se cuenta con un Informe de Siniestralidad desagregado por sexo y categoría, que permite detectar diferencias en cuanto a la posible existencia de condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

5.5.6.2. Retribuciones

Los criterios que definen la política retributiva son los marcados en función del Convenio Colectivo. Así mismo, el proceso de selección interno y de promoción define los criterios para realizar aumentos salariales.

En APV existen incentivos o beneficios, siendo:

- ❑ Plus de especial rendimiento. Cuando se realiza un trabajo que ha requerido especial dedicación.
- ❑ Plus de diferencia de categoría. De aplicación en situaciones en las que se desarrollan funciones de un compañero/a que presenta una categoría superior y no puede desarrollarlas por ciertas condiciones (estado de baja, suspensión de contrato, vacante, etc.).

5.5.7. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y contra cualquier conducta discriminatoria LGTBI

La organización dispone de un **Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y y contra cualquier forma de discriminación LGTBI de la Autoridad Portuaria**

de Valencia, al cual la plantilla tiene acceso y es conocedora de su existencia. El protocolo incluye el procedimiento de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo.

5.5.8. Comunicación interna, violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

5.5.8.1. Comunicación interna

La comunicación interna en APV es bidireccional.

Por un lado, los canales de comunicación interna formal establecidos son: portal del empleado, correo de comunicación interna y diario mensual interno.

Por otro lado, los canales de comunicación ascendente de los que dispone la plantilla son: buzón de sugerencias, escenarios de desayuno con Presidente y Dirección, además de registros de entrada con opción a presentar escritos.

5.5.8.2. Violencia de Género

Contemplado en el Convenio Colectivo de aplicación, en APV se incluyen las siguientes medidas de actuación en situación de violencia de género:

- **Artículo 10 del Convenio Colectivo:** *Movilidad como medida de protección a las víctimas de violencia de género*
La/el trabajadora/or víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo profesional y de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.
En tales supuestos la Administración estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.
El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Administración tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo anteriormente desempeñado por la/el trabajadora/or.
- **Artículo 26.j del III Convenio Colectivo:** *Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.*
Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

A su vez, APV incluye una medida relacionada con la protección de las víctimas de violencia de género, a consecuencia del desarrollo del anterior Plan de Igualdad:

- **Objetivo 7.3 del I Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Valencia:** Sin perjuicio de la autonomía de gestión de las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado, se tomarán en consideración aquellas medidas tendentes a la movilidad de las empleadas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su protección.
Se prestará una atención especial a las empleadas víctimas de la violencia de género.

5.5.8.3. Lenguaje y comunicación no sexista

En los últimos 4 años no se han producido quejas o denuncias por la existencia de imágenes o lenguaje sexista o discriminatorio en los medios y soportes de comunicación en la organización.

Atendiendo a la página web de APV, no se aprecia a grandes rasgos el uso genérico del masculino ni de connotaciones sexistas.

6. MEDIDAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN

A continuación, se describen los objetivos y medidas planteadas por área de trabajo analizada. La comisión Permanente realizara un seguimiento de las acciones.

6.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

APV pretende evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los procesos de selección y contratación de personal.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|--|---|----------------|-------------------------------|
| 6.1.1. Asegurar la Igualdad en los procesos de reclutamiento y selección de personal de APV, garantizando que todas las candidaturas reciben el mismo trato durante todo el proceso. | | ALTA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: En los procesos de selección, a igualdad de mérito y capacidad, el desempate lo decide la pertenencia al género subrepresentado. | Continuo | Políticas de Recursos Humanos |
| | Indicadores: • <u>Cualitativo: Bases de los procesos de selección externos e internos.</u> | | |
| 2. | Medida: Incluir los aspectos básicos del Plan de Igualdad en la información introductoria del Plan de Acogida. | Noviembre 2022 | |
| | Indicadores: | | |

PLAN DE IGUALDAD

Autoridad Portuaria de Valencia

| | | | |
|----|--|----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Cualitativo: Incorporación de un esquema explicativo que resuma los principales aspectos del presente Plan de Igualdad en el Programa de Acogida. | | |
| 3. | <p>Medida: Continuar sensibilizando y formando en materia de igualdad a toda la plantilla, para asegurar que quienes formen parte del Tribunal de decisión de la selección se encuentren actualizados. Contando con el apoyo de proveedores externos e intermediarios especialistas en esta materia a efectos de evitar o minimizar el sesgo de género, así como evitar cualquier tipo de discriminación por orientación o identidad sexual, en los procesos de selección e incorporación a la empresa.</p> | Diciembre 2022 en adelante | |
| | <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cualitativo: Realización de la formación en materia de Igualdad dirigida a la plantilla • Cuantitativo: Horas y contenido de formación en materia de Igualdad de la plantilla | | |
| 4. | <p>Medida: Incorporar en las especificaciones de los pliegos de las contrataciones que se inicien desde la unidad organizativa de Recursos Humanos de la Autoridad Portuaria de Valencia una cláusula que puntúe en el proceso de licitación aquellas medidas de corresponsabilidad voluntarias que articulen las empresas licitadoras mejorando lo dispuesto en la normativa laboral mínima e indisponible.</p> | Continúa | |
| | <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cualitativo: Comprobación de los pliegos de las licitaciones de la UO de RRHH y Organización. | | |
| 5. | <p>Medida: Mantener en las ofertas de empleo, el lenguaje no sexista. En el caso de emplear imágenes, estas no contendrán estereotipos de carácter sexista.</p> | Noviembre 2022 | |
| | <p>Indicadores:</p> | | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo</u>: Lenguaje neutro y/o inclusivo en las ofertas de empleo. | | |
|--|---|--|--|

6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En APV pensamos que la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se debe limitar al acceso al empleo, sino que debe continuar una vez que la persona entra a formar parte de la organización.

Nuestros sistemas de clasificación profesional están establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación. Los indicadores en materia de Igualdad muestran la existencia de una diferencia en la distribución de hombres y mujeres por áreas y puestos de trabajo (segregación vertical y horizontal).

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|---|--|---|--|
| 6.2.1. Asegurar que los criterios y sistemas de clasificación profesional de APV son objetivos para eliminar posibles sesgos que impidan alcanzar una distribución igualitaria entre mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa. | | ALTA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: Revisar anualmente la Valoración de Puestos de Trabajo y mantener actualizada, realizando las modificaciones necesarias en los puestos de trabajo que hayan sufrido alguna alteración e incluyendo los puestos de nueva creación. | Cada mes de noviembre durante la duración del Plan (Continua) | Políticas de Recursos Humanos Valoración de Puestos |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo</u>: actualización anual de la Valoración de Puestos. | | |

6.3. FORMACIÓN

En APV consideramos que la formación es fundamental para que las personas que integran la organización puedan mejorar las capacidades y conocimientos relacionados con sus ámbitos de trabajo, y con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, así como con el posible desarrollo de una carrera profesional en la empresa. Por todo ello la formación debe ser igualmente accesible para hombres y mujeres.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|--|---|----------------|-------------------------------|
| <p>6.3.1. Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adecuación a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.</p> <p>6.3.2. Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.</p> | | MEDIA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | <p>Medida: Continuar analizando las necesidades formativas por Área y plantear acciones de formación y desarrollo para subsanar las carencias observadas.</p> | Noviembre 2022 | Políticas de Recursos Humanos |
| | <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo:</u> Evaluación periódica de las necesidades formativas por Área. | | |
| 2. | <p>Medida: Garantizar que la Comisión Local de Gestión por competencias recibe formación continuada (bienal) en materia de igualdad para su actualización y reciclaje.</p> | Diciembre 2022 | |

PLAN DE IGUALDAD

Autoridad Portuaria de Valencia

| | | | |
|----|---|--------------|--|
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo:</u> Celebración de la formación continuada con carácter bienal. <u>Cuantitativo:</u> Horas y contenido de formación en materia de igualdad de la Comisión Local de Gestión por competencias. | | |
| 3. | Medida: Continuar la fase de negociación para el desarrollo del nuevo modelo del Plan de Formación objetivo. | Octubre 2022 | |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo:</u> Negociación y establecimiento del nuevo modelo del Plan de Formación. | | |

6.4. PROMOCIÓN

APV asume el compromiso de emplear en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional, criterios basados en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad es ocupado por el candidato o candidata más adecuado, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|---|---|-----------|-------------------------------|
| 6.4.1. Garantizar que se utilizan criterios objetivos en la promoción que aseguran la no discriminación de las personas trabajadoras y favorecer la distribución equilibrada de mujeres y hombres en puestos y niveles en los que se encuentran infrarrepresentados (segregación vertical y horizontal). | | ALTA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: En los procesos de promoción, a igualdad de mérito y capacidad, el desempate lo decide la pertenencia al género subrepresentado. | Continúa | Políticas de Recursos Humanos |

PLAN DE IGUALDAD

Autoridad Portuaria de Valencia

| | | | |
|----|--|----------|--|
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cuantitativo</u>: N.º de candidaturas y personas promocionadas desagregado por sexo y puesto. | | |
| 2. | Medida: Sensibilizar y formar en materia de igualdad a toda la plantilla, para asegurar que quienes formen parte del Tribunal de decisión de la promoción se encuentren actualizados. Contando con el apoyo de proveedores externos e intermediarios especialistas en esta materia a efectos de evitar o minimizar el sesgo de género, así como evitar cualquier tipo de discriminación por orientación o identidad sexual, en los procesos de selección. | Continua | |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cuantitativo</u>: Horas y contenido de formación en materia de Igualdad de la plantilla. | | |

6.5. CONDICIONES DE TRABAJO: RETRIBUCIONES

La política retributiva de APV basada en la aplicación de los conceptos retributivos establecidos en el convenio colectivo, históricamente, no ha contemplado diferencias entre sexos. No obstante, se observan ciertas diferencias retributivas asociadas al nivel de antigüedad entre mujeres y hombres, lo que influye en la percepción de complementos.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|---|--|-------------------------------------|-------------------------------|
| <p>6.5.1. Garantizar la no discriminación salarial para los dos sexos, manteniendo un sistema de retribución que no contemple diferencias en función del sexo, retribuyendo igual a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o con la misma responsabilidad en función de lo establecido por convenio o a través de la valoración de puestos de trabajo analítica.</p> <p>6.5.2. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.</p> | | MEDIA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | <p>Medida: Firmar nuevos convenios de colaboración con centros de formación profesional en los que se desarrolle formación técnica (electricidad, mecánica, mantenimiento, etc.) con el objetivo de ampliar el número de candidaturas para contratación en prácticas y favorecer la participación del sexo infrarrepresentado.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo:</u> Desarrollo de nuevos convenios de colaboración con centros de formación profesional que impartan formación técnica. | Enero 2023 | Políticas de Recursos Humanos |
| 2. | <p>Medida: Revisar anualmente los indicadores de brecha salarial por puesto y por nivel de VPT con el objetivo de detectar y corregir las desigualdades.</p> | Enero 2023 Cada mes de noviembre | |

PLAN DE IGUALDAD

Autoridad Portuaria de Valencia

| | | | |
|----|---|------------------------------|--|
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Informe anual derivado del análisis resultante. <u>Cuantitativo</u>: Resultados cuantitativos del análisis (brecha salarial). | durante la duración del Plan | |
| 3. | Flexibilización en un máximo de una hora del horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad; así como, quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estas circunstancias requieren la previa certificación de las mismas. La flexibilización estará supeditada al buen funcionamiento de la empresa y deberá contar con la autorización del superior jerárquico fuera de convenio correspondiente. | | |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cuantitativo</u>: Numero de horarios de conciliación implantados en el programa de gestión horaria. | | |
| 4. | Fomentar el uso de las TIC's, formación no presencial y el aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | | |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Informe anual derivado del análisis resultante. | | |

6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

APV es una empresa que, en la medida de sus posibilidades, promueve el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, implanta tanto las medidas establecidas por convenio como aquellas aplicadas en situaciones que requieran una dedicación y estudio individual.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|---|---|--------------|--------------------------------|
| 6.6.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndose accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | | BAJA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: Realizar una consulta a la plantilla a través de un cuestionario en materia de conciliación, con el fin de identificar situaciones y necesidades que requieran la planificación y aplicación de nuevas medidas. | Febrero 2023 | Políticas de Recursos Humanos |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo:</u> Elaboración de la encuesta y realización de un informe posterior con el análisis de los resultados y conclusiones. | | |
| 2. | Medida: Continuar difundiendo entre las personas trabajadoras, empleando los medios de comunicación interna existentes en la empresa, todas las acciones en materia de conciliación implantadas hasta la fecha y del anterior Plan de Igualdad, asimismo se informará sobre las medidas de conciliación (permisos, reducciones de jornada, excedencias, etc.), previstas por la legislación. | Continua | Medios de Comunicación Interna |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cuantitativo:</u> N.º de campañas y/o comunicaciones realizadas al respecto. | | |

| | | | |
|----|---|----------|--|
| 3. | Medida: Para aquellas trabajadoras que realicen su trabajo en turnicidad de 24 horas y hayan sido madres, una vez agotados los permisos de maternidad y lactancia, y previa solicitud, la APV podrá facilitar su ubicación laboral con un horario más acorde a su situación familiar, siempre dentro de sus competencias profesionales y hasta que el bebé haya cumplido dos años. | Continua | |
| | Indicadores: <u>Cuantitativo:</u> N.º de solicitudes y resolución. | | |

6.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Tanto la Dirección de APV como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, manifiestan su total y absoluto rechazo ante cualquier práctica, comportamiento o actitud indeseada de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|---|--|--------------|-------------------------------|
| 6.7.1. Prevenir cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo y actuar de forma decidida y contundente en el caso de que se produzcan, implantando las medidas (organizativas, disciplinarias, etc.) necesarias para evitar su repetición. | | BAJA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: Realizar una versión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo adaptada para su adecuada comunicación a la plantilla, destacando los aspectos más | Febrero 2023 | Políticas de Recursos Humanos |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | relevantes y planteando un esquema visual y conciso para favorecer la identificación de estas situaciones y se conozca cómo proceder. | | Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Realización de la versión resumida del Protocolo. | | |

6.8. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Para APV, la protección de la maternidad de acuerdo con lo establecido en la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación aplicable constituye una actividad prioritaria y de máxima importancia.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|---|---|----------------|-------------------------------|
| 6.8.1. Proteger eficazmente a las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia ante cualquier riesgo que su actividad laboral en APV pudiera suponer para ellas, el feto o el recién nacido. | | MEDIA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: Continuar garantizando la protección de mujeres en situación de embarazo o periodo de lactancia, mediante las medidas de PRL y las planteadas a raíz del anterior Plan de Igualdad aplicadas hasta la fecha. | Noviembre 2022 | Políticas de Recursos Humanos |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cuantitativo</u>: Número de modificaciones o cambios temporales del puesto de trabajo a raíz del embarazo de una empleada. | | |

6.9. COMUNICACIÓN INTERNA Y LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

APV entiende que la comunicación corporativa es un reflejo de la misión, visión y valores de la organización. Para ello prestará especial atención en tratar de transmitir una imagen de empresa comprometida con la Igualdad.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|---|--|-----------|--------|
| 6.9.1. Continuar evitando, en la documentación interna, soportes publicitarios, memorias, etc., el empleo de lenguaje o imágenes de carácter sexista o discriminatorio. | | BAJA | |
| 6.9.2. Favorecer y facilitar la comunicación ascendente en materia de igualdad para recopilar sugerencias y necesidades. | | | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: Continuar prestando especial atención al uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en toda la documentación de APV, así como soportes publicitarios, eliminando el uso del masculino como género y empleando términos neutros o que engloben a ambos sexos. | Continua | |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"><u>Cualitativo:</u> Uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la documentación interna y soportes publicitarios de la empresa. | | |

| | | | |
|----|---|----------|--|
| 2. | Medida: Recoger, analizar y valorar todas las sugerencias sobre igualdad de oportunidades, dando una respuesta a todas ellas a través de los medios disponibles: aplicación de grupo, tablón de anuncios y pantalla informativa. | Continua | |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Comunicación a la plantilla de la posibilidad de realizar sugerencias y de cómo realizarlas, utilizando para ello las formaciones de sensibilización en materia de igualdad. <u>Cuantitativo</u>: N.º de respuestas al total de sugerencias recibidas. | | |

6.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|---|--|-----------|---|
| 6.10.1. Informar a las empleadas sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos. | | ALTA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: Incorporar en el procedimiento de acogida los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en situación de violencia de género y la forma de ejercitarlos. | Continua | Políticas de Recursos Humanos Procedimiento de Acogida |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <u>Cualitativo</u>: Incorporación de la información correspondiente en el procedimiento de acogida. | | |
| 2. | Medida: Incorporar las medidas voluntarias planteadas en el Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género aprobado en la APV (Anexo II) | Continua | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo</u>: Incorporación al Plan de actuación de las medidas voluntarias previamente planteadas, dirigidas a las mujeres víctimas de violencia de género.• <u>Cuantitativo</u>: N.º de medidas voluntarias incorporadas. | | |
|--|--|--|--|

6.11. OTRAS MEDIDAS: LGTBIQ+.

APV se encuentra altamente comprometida con la lucha de derechos y libertades del colectivo LGTBIQ+. Por ello, se plantea la necesidad de incluir medidas que reflejen esta concienciación y colaboren en su difusión y transmisión al resto de la plantilla. De acuerdo con la 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 y su normativa de desarrollo esta Comision se compromete a negociar y aprobar un Plan de Medidas LGTBI.

| OBJETIVO | | PRIORIDAD | |
|--|--|------------|--|
| 6.11.1. Sensibilizar en materia de inclusión sobre el colectivo LGTBIQ+. 6.11.2. Manifestar el compromiso y el apoyo de la organización hacia el colectivo LGTBIQ+. | | BAJA | |
| N.º | ACTIVIDAD | PLAZO | MEDIOS |
| 1. | Medida: Incluir en la identificación de sexo de los formularios las siguientes opciones: "mujer", "hombre", "otro: ____" o "no informar". | Enero 2023 | Políticas de Recursos Humanos Medios informáticos |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo</u>: Aplicación de la medida. | | |

PLAN DE IGUALDAD

Autoridad Portuaria de Valencia

| | | | |
|----|---|----------|--|
| 2. | Medida: Aplicar medidas de sensibilización en los medios de comunicación interno y los medios de trabajo, como por ejemplo, poner un salvapantallas con una frase e imagen de apoyo a la inclusión del colectivo LGTBIQ+ el día que se conmemora la celebración del colectivo. | Continua | |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cualitativo</u>: Aplicación de la medida. | | |
| 3. | Medida: Desarrollar artículos informativos y de actualidad sobre el colectivo LGTBIQ+ en el diario de a bordo. | Continua | |
| | Indicadores: <ul style="list-style-type: none">• <u>Cuantitativo</u>: N.º de artículos publicados anualmente en el diario. | | |

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En primer lugar, hay que tener en cuenta la necesidad de realizar un seguimiento periódico de la puesta en marcha de todas las medidas programadas. A través de dicho seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de cada acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos realizando los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las medidas.

En este sentido, cabe señalar que respecto al anterior Plan de Igualdad se han producido ciertos avances en la forma de trabajar. Estos progresos han contribuido a afianzar una cultura de igualdad más presente en la organización y sirven de base para el desarrollo del presente Plan. No obstante, todavía se identifican áreas de mejora, por lo que la experiencia acumulada resulta de utilidad para orientar su aplicación hacia una implantación más eficaz.

En la fase de evaluación podremos comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento, en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no alcanzarse los objetivos programados.

Por ello, el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y de la efectiva implantación de las medidas propuestas en este Plan de Igualdad resulta una actividad fundamental, ya que permite apreciar su adecuación y en caso necesario reformular los objetivos y medidas propuestas.

La Comisión Negociadora asumirá las funciones de seguimiento, constituyendo a su vez la Comisión de Seguimiento. La Persona Responsable de la Implantación del Plan de Igualdad, en colaboración con la Comisión de Seguimiento, será la responsable de la planificación de las medidas de mejora y de realizar el seguimiento de su implantación y la evaluación de sus resultados.

7.1. Documentación de las medidas

Cada una de las medidas contenidas en este Plan de Igualdad será definida y documentada por la Comisión de Seguimiento en el formato **Seguimiento del Plan de Igualdad**.

La persona responsable de la Implantación del Plan de Igualdad deberá custodiar el formato de **Seguimiento del Plan de Igualdad**.

En el formato **Seguimiento del Plan de Igualdad**, se definirán los indicadores oportunos (cuantitativos, cualitativos o de ambos tipos) para verificar que se alcanzan los objetivos.

7.2. Calendario de seguimiento y evaluación de las medidas

Desde la fecha de registro del presente Plan de Igualdad, se establece una periodicidad anual para la realización de las reuniones de la Comisión de Seguimiento. Para ello, APV recopilará previamente la información necesaria para obtener los

indicadores y analizar así, en la Comisión de Seguimiento anual, la evolución en la consecución de los objetivos marcados.

7.3. Seguimiento de las medidas

Anualmente en las reuniones de la Comisión de Seguimiento se realizará un seguimiento de las medidas vigentes, registrando la información oportuna en el formato **Seguimiento del Plan de Igualdad** y adoptando las decisiones oportunas en función de los resultados de dicho seguimiento.

7.4. Evaluación de las medidas

Una vez concluida cada acción, la Comisión de Seguimiento en función de los resultados de los indicadores definidos, realizará una valoración de los resultados obtenidos con la implantación de la acción.

7.5. Procedimiento de modificación

El presente Plan de Igualdad se revisará cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de desarrollarse alguna de las circunstancias mencionadas, se convocará, por parte de la empresa, una reunión urgente con la Comisión de Seguimiento para valorar si la revisión del Plan de Igualdad deberá incluir la modificación o adaptación de las medidas planteadas y/o la actualización del diagnóstico.

En caso de ser necesario solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento o revisión del Plan de Igualdad, la Comisión declara su Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC); sujetándose íntegramente a

los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

7.6. Comunicación

Con una **periodicidad mínima anual**, la persona Responsable de la Implantación en colaboración con la Comisión de Seguimiento, elaborarán un informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En este informe se recogerá el avance en la implantación de las medidas implantadas, el grado de consecución de los objetivos propuestos, los resultados de indicadores, personas beneficiarias de determinadas medidas y, en definitiva, toda aquella información relevante relacionada con la implantación del Plan de Igualdad.

Los contenidos de este informe deberán ponerse en conocimiento de la Comisión Negociadora a través de los medios de comunicación más oportunos en cada caso.

8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Se establece una vigencia de cuatro años al presente Plan de Igualdad, abarcando este el periodo comprendido desde la publicación del Plan en 2022 a fecha equivalente en 2026.

Una vez finalizado este periodo y tras haber realizado de manera periódica una evaluación y seguimiento del mismo, tal y como se describe en los apartados anteriores, se procederá a la definición de un nuevo Plan de Igualdad; modificándose los puntos que sean necesarios, eliminando los alcanzados y creando nuevos en función de las nuevas necesidades y situaciones que pudieran surgir.

MARCO DE FUNCIONAMIENTO Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

1. Composición de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida por seis miembros de representación legal de personas trabajadoras y seis miembros de la empresa, tratando de alcanzar la máxima paridad posible. Por cada titular se designará una persona suplente. La composición de la Comisión se establecerá en acta al efecto, así como las posibles modificaciones de la misma.

Además de sus integrantes fijos, cualquiera de las partes podrá solicitar la presencia de asesores/as, técnicos/as u otro personal en las reuniones, con previo aviso a la comisión.

2. Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse anualmente, además de cuántas veces se considere oportuno para la buena marcha de la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. Con posterioridad, se mantendrán reuniones de seguimiento en función del avance del mismo.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.

- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

5. Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de empate, la presidencia resolverá con el voto que emita.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por parte de la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

6. Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, tal como la generada por las nuevas elecciones sindicales, y por tanto por el nombramiento de nuevos representantes de los trabajadores. (RLT).

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

CONTENIDO

I. COMPROMISO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI3

II. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO5

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN6

1.1. Ámbito de aplicación objetivo..... 6

1.2. Ámbito de aplicación subjetivo..... 6

1.3. Ámbito de aplicación espacial..... 6

1.4. Principios rectores y garantías del procedimiento 7

1.5. Identificación de conductas..... 8

2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN15

2.1. Constitución de la comisión instructora y de seguimiento..... 16

2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación 18

2.3. La fase preliminar o procedimiento informal 20

2.4. Procedimiento formal 21

2.5. Ejecución del informe de la Comisión..... 24

2.6. Seguimiento.....25

III. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR..... 26

IV. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA DISPONIBLE EN EL CANAL ÉTICO DE LA APV 27

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

I. COMPROMISO DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI

Con el presente protocolo, la Autoridad Portuaria de Valencia (APV) manifiesta su compromiso firme ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual, la integridad moral y la dignidad de las personas en el entorno laboral. Con ello, reitera su tolerancia cero respecto al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y cualquier forma de discriminación por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, incluido el producido en el ámbito digital o a través de medios telemáticos conforme a la normativa vigente.

- En el ámbito de la Autoridad Portuaria de Valencia, la organización no permitirá ni tolerará en sus centros de trabajo conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento discriminatorio por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- La organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.
- Todo el personal del organismo tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos la Autoridad Portuaria de Valencia, así como de aquellas que presten servicios en ella.
- Se promoverán siempre conductas respetuosas.
- Principio de presunción de inocencia / Protección a la víctima / deber de sigilo, etc.
- Sanción de denuncias falsas.

A tal efecto, en este Protocolo se persigue establecer un procedimiento interno de actuación que garantice el control y la actuación frente a una denuncia de una persona en el ámbito laboral de la APV.

El presente documento se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad, prevención del acoso y protección frente a la violencia en el ámbito laboral. En particular, da cumplimiento a lo establecido en:

- El Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

mujeres y hombres.

- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- El artículo 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, que amplía la protección frente a la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Supletoriamente a este procedimiento se aplica el Procedimiento de Gestión del Canal Ético de la APV.

La Autoridad Portuaria de Valencia al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y hace pública su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas- sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

II. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Este protocolo ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la APV y la Comisión Negociadora de Seguimiento LGTBI en la APV, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual, la dignidad y la integridad moral en los términos en los que se dirá.

Por ello, tanto la representación sindical, como la representación y dirección de la empresa explicitan su compromiso de vigilar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y elevar el nivel de protección de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

A tal efecto, ambas partes, a través de este Protocolo, dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, libre de acoso y violencia, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza, con independencia de quién lo promueva.

Su objeto, por tanto, es el de establecer procedimientos de actuación para el caso de que alguna persona trabajadora que detecte una situación de acoso o considere que es objeto del mismo, pueda hacer uso de este Protocolo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos.

Con el fin de dar cumplimiento normativo, este protocolo aúna los siguientes tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.** Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- 2.** Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. Ámbito de aplicación objetivo

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas discriminatorias por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género que puedan manifestarse en los centros de trabajo de la Autoridad Portuaria de Valencia.

La Autoridad Portuaria de Valencia, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

1.2. Ámbito de aplicación subjetivo

El Protocolo de Acoso se aplicará a toda la plantilla de la Autoridad Portuaria de Valencia. También será de aplicación al personal contratado por terceras personas que presten sus servicios en las instalaciones de la APV en el ámbito de las responsabilidades detalladas en artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo en materia de coordinación de actividades empresariales.

Asimismo, la Autoridad Portuaria de Valencia asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo a su plantilla, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (Autoridad Portuaria de Valencia).

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la organización y, por lo tanto, la Autoridad Portuaria de Valencia no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá al organismo competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

1.3. Ámbito de aplicación espacial

El presente protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier conducta discriminatoria por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde el personal toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso)

1.4. Principios rectores y garantías del procedimiento

- a) **Principio de respeto a la dignidad personal:** Las actuaciones guardarán la discreción necesaria encaminada a proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el máximo respeto a todas las personas implicadas.
- b) **Principio de confidencialidad y sigilo:** La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo, que deben guardar el correspondiente sigilo, confidencialidad y reserva para velar por la intimidad y dignidad de las personas afectadas, con la obligación de no divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, estén en proceso de investigación o ya cerradas.
- c) **Principio de diligencia y celeridad:** Todo el procedimiento tiene que completarse sin demoras indebidas en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas para todas las partes.
- d) **Escuchar a la víctima:** La víctima narrará, de forma oral o escrita, los hechos sin que se realice ningún cuestionamiento ante los mismos. Este proceso está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo.
- e) **Contradicción:** El procedimiento garantizará, en todo el proceso, una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

f) Restitución de las víctimas: Si la discriminación o el acoso realizado se hubieran concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, debe restituirse en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

g) Prohibición de represalias: Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación o denuncia de una situación de discriminación o acoso y en las sucesivas fases del procedimiento.

1.5. Identificación de conductas

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la 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....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

A. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

B. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso por razón de sexo son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insultos o comentarios despectivos basados en el sexo de la persona, preguntas invasivas o comentarios sobre el género que no están relacionados con la conversación, críticas o comentarios degradantes, burlas sobre la forma de vestir o del comportamiento en función del género.

Conductas no verbales:

Mostrar o exponer material que promueva estereotipos negativos sobre un género, como imágenes o textos que presenten de manera ridiculizada o denigrante a un sexo en particular, ignorar a alguien o excluirlo de oportunidades de trabajo o sociales simplemente por su género, gestos o miradas despectivas hacia alguien basados en su género.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

| |
|---|
| Comportamientos físicos: |
| Creación de barreras físicas o exclusión de las personas por su género en espacios de trabajo o en actividades profesionales, interrumpir o negar la palabra a una persona durante reuniones, con la suposición de que su género la hace menos relevante o capaz de aportar a la discusión o tratar a una persona de manera condescendiente o paternalista con el mensaje de que no está capacitada para realizar una tarea profesional debido a su género. |
| Acoso por razón de sexo "quid pro quo" o chantaje por razón de género: |
| Exigir o crear una condición donde, si una persona no actúa según las expectativas de su género pierde beneficios o accesos a oportunidades. |
| Acoso por razón de sexo ambiental: |
| Crear un ambiente de trabajo o social donde se fomente la discriminación de género, como permitir que se repitan comentarios sexistas o se refuercen estereotipos de género creando un ambiente donde las personas según su género se puedan sentir menospreciadas o no escuchadas. |

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como personas compañeras o inferiores jerárquicos, no está limitado a una relación jerárquica específica, pues lo importante es el componente discriminatorio basado en el sexo o género.

C. Conductas discriminatorias por orientación sexual, identidad o expresión de género

Se considera acoso discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, la identidad o expresión de género que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo. Esta discriminación puede ocurrir en diferentes ámbitos, incluyendo el ámbito laboral, y es contraria a los principios de igualdad, dignidad y no discriminación consagrados en la Constitución Española y en las normativas vigentes, como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, y la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género las conductas que se describen a continuación:

- Comentarios, actitudes o bromas despectivas sobre la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona.
- Negarse a reconocer o utilizar el nombre o pronombres correctos de una persona transgénero o no binaria, o tratar de manera incorrecta su identidad de género.
- Exclusión o aislamiento de una persona debido a su orientación sexual o identidad de género.
- Promoción o asignación desigual de tareas o responsabilidades basadas en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Acoso verbal, físico o digital relacionado con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, incluyendo comentarios, gestos o contactos no deseados.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

- Represalias por manifestar o defender los derechos de las personas LGTBI.
- Denegación de derechos o servicios basados en la orientación sexual o identidad de género, como el acceso a ciertos puestos de trabajo, beneficios o asistencia.

Estas conductas están prohibidas y son consideradas formas de discriminación que deben ser prevenidas y corregidas en el ámbito laboral, asegurando un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

D. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones.

| Acoso en línea y facilitado por la tecnología | | | | | |
|---|----------------------|---|---------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Amenaza (sexual, económica, física o psicológica) | Daño a la reputación | Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1) | Suplantación de identidad | Solicitud de sexo | Acoso con cómplices para aislarla |

Acoso sexual en línea

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

| | | | | |
|--|---|---|--------------------------|--------------------|
| Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza) | Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2) | Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4) | Bullying sexualizado (5) | Ciberflashin g (6) |
|--|---|---|--------------------------|--------------------|

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

| Dimensión digital de la violencia psicológica | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|--|---------------------|
| Todas las formas tienen un impacto psicológico | Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición | Discurso de odio sexista | Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación | Incitación al suicidio o a la autolesión | Abuso económico (7) |

- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la organización adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal, dejando suspendida la tramitación del procedimiento regulado en este documento.

Las medidas aplicadas en ejecución del presente protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

2.1. Constitución de la comisión instructora y de seguimiento

2.1.1. Composición

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de las conductas discriminatorias por orientación sexual, identidad sexual o expresión de sexo, que estará formada por las siguientes personas:

- Dos personas titulares representantes del Organismo. Dos personas suplentes que sustituyan a los titulares en caso de no poder asistir éstos.
- Dos personas titulares representantes de la parte social, designadas por el Comité de Empresa. Dos personas suplentes que sustituyan a los titulares en caso de no poder asistir éstos.

La comisión tendrá una duración de cuatro años, y en caso de no modificarse se renovará tácitamente de forma anual.

La Comisión podrá incorporar a los expertos externos que consideren oportunos en cada caso.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas y solo se cambiarán por causas justificadas. El incumplimiento de la obligación de confidencialidad será objeto de sanción. Su identidad será comunicada a las partes del proceso, para que aleguen, si procede las causas de recusación previstas en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

2.1.2. Funciones

Las funciones de la Comisión son:

- Seleccionar de entre especialistas externos al psicólogo forense o a los profesionales especializados.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias, para lo que dispondrá por parte, de la APV de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias del centro o zona de trabajo, debiendo toda la plantilla, prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- Poner a disposición del profesional externo, con la mayor celeridad posible, toda la información recabada y toda la documentación e información que soliciten, facilitando, además, cuantas entrevistas y actuaciones sean requeridas por ellos.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto investigado.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas cautelares y de las medidas definitivas aprobadas, incluidas las medidas de apoyo a las víctimas.
- Cualquier otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

2.1.3. Garantías del procedimiento

Las garantías que deben observarse en los procedimientos de actuación al amparo de este Protocolo serán:

- Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad: Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- Diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el protocolo: La investigación y la adopción de decisiones deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que las actuaciones puedan ser completadas en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad: Se debe garantizar un tratamiento justo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en las actuaciones lo harán de buena fe, de cara a la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.
- Protección de la dignidad de las personas implicadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Derecho a la información: Tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del protocolo, a conocer todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del protocolo. Esta información será proporcionada por las personas responsables de la gestión del canal, a través del apartado de consultas.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

2.2.1. Informantes:

Pueden informar a través del canal ético de la APV:

- Las personas trabajadoras de APV, incluyendo presentes y antiguos, así como trabajadores en prácticas o de formación.
- Terceros con los que la APV mantiene relación: autónomos o empleados de empresas contratistas, subcontratistas y proveedores que presten servicios o mantengan relaciones jurídicas con la APV.
- Otras personas físicas que tengan conocimiento de infracciones en el contexto o ámbito de la APV. Entre otros: usuarios, personas en procesos de selección, personas que presten asistencia a los informantes, representantes legales de los trabajadores y sus entornos.

El protocolo se activa mediante el registro de denuncia presentada, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.

Las personas trabajadoras de la Autoridad Portuaria de Valencia deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad.

2.2.2. Denuncia

Podrá presentarse mediante su registro en el canal de denuncias disponible en el Canal Interno de Recepción de Comunicaciones de la APV (<https://canaletico.es/es/valenciaport>) o verbalmente expresado al jefe inmediato o superior jerárquico de la organización o al departamento de Recursos Humanos, indicando, como mínimo, lo siguiente:

- Exposición detallada de los hechos.
- Identificación de las personas que presuntamente estén involucradas con los hechos denunciados.
- Indicación de posibles testigos de los hechos.
- Incorporación de aquellos archivos o documentos que respalden la denuncia.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

- Proposición de todas aquellas pruebas que contribuyan a la investigación de los hechos denunciados.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

En caso de que la comunicación haya sido verbal, la persona de la organización a la que se le haya comunicado la denuncia se compromete a informar a través del canal de denuncias establecido para tal fin (<https://canaletico.es/es/valenciaport>). En caso de que esta persona quebrante la confidencialidad de la información que le ha sido comunicada podrá ser sancionado por falta muy grave conforme al Convenio Colectivo y/o normativa de aplicación.

Todas las comunicaciones serán tratadas de manera estrictamente confidencial e impedirán el acceso a todo aquel personal no autorizado y permitiendo al informante ejercer sus derechos de supresión, oposición, portabilidad, limitación, acceso y rectificación.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la organización el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación en el Anexo I del presente documento.

2.2.3. Recepción, traslado de la denuncia y admisión de la denuncia.

Los Gestores del Canal serán los encargados de la recepción y registro de las comunicaciones garantizando la confidencialidad de las mismas.

Tras la recepción de la comunicación, los Gestores del Canal realizarán un primer filtrado y determinarán la necesidad o no de requerir pruebas adicionales, información o consentimiento de la presunta víctima.

Los gestores del canal, antes de dar traslado a la comisión instructora y de seguimiento activarán los mecanismos necesarios para minimizar los posibles conflictos de interés.

El plazo máximo para trasladar el expediente, previa minimización del posible conflicto de interés es de **7 días naturales** desde el acuse de recibo o desde la solicitud de más información al informante.

Al trasladar el expediente, los Gestores del Canal, informarán al informante y entregarán a la Comisión un informe preliminar con la información recibida, pudiendo proponer la implantación de medidas cautelares.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de **7 días naturales** a la fecha de traslado de una denuncia, examinará la denuncia, acusará recibo, procediendo a un periodo de análisis con el fin de confirmar o no, la

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

competencia, la gravedad y la existencia de evidencias suficientes que permitan la instrucción formal del expediente.

La comunicación de la denuncia e inicio de la investigación a la persona afectada se podrá posponer cuando se considere necesario para así poder asegurar el correcto transcurso de la investigación o la no destrucción de pruebas, etc. No obstante, siempre se garantizará el deber de comunicarle el hecho que se le imputa a fin de poder defender debidamente sus intereses, por lo que esta información se deberá facilitar tras un tiempo prudencial en que se lleve a cabo la investigación de los hechos.

Finalizado el análisis la Comisión levantará acta, en el plazo de **7 días naturales** de la primera reunión de la Comisión, en la que procederá a:

- Traslado al Ministerio Fiscal, informando a la Dirección General, pudiendo proponer las correspondientes medidas cautelares. Esta decisión será comunicada al informante.
- Archivo del expediente por considerar que no existen evidencias o indicios razonables que permitan la apertura de expediente, dejando justificada la decisión. Esta decisión será comunicada al informante.
- Apertura de expediente, en alguna de las siguientes fases. Esta decisión será comunicada al informante y la presunta víctima.

2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es **potestativa** para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la presunta víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso o discriminación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de dichas situaciones y alcanzar una solución aceptada por las partes.

La Comisión podrá proponer la adopción de medidas preventivas cautelares desde esta fase inicial para evitar la continuidad de las actividades o cualquier consecuencia negativa para la APV o persona informante (cambio en los accesos a sistemas, seguridad física, imposición de medidas para evitar el acoso, etc.). Se podrá acordar con apoyo externo que pueda hacer un informe preliminar (primer diagnóstico de la situación) en el que se apoye la Comisión en aquellos casos en los que la gravedad de las circunstancias lo aconsejen, no pudiendo suponer un perjuicio para las personas involucradas. Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **quince días naturales** a contar desde el acta de la Comisión en el que se acuerda la apertura del expediente, **prorrogables por 15 días naturales** más a petición de las partes implicadas.

En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando en un acta una

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

de las siguientes opciones:

- la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente disciplinario.
- La inexistencia de evidencias o indicios racionales que permitan la apertura del expediente.

Esta decisión será comunicada a la persona informante y a la víctima.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

2.4. Procedimiento formal

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

La comisión decidirá si nombra a un instructor externo, normalmente un experto en materia objeto de la investigación, para que actúe en el expediente de averiguación. La decisión se basará en las circunstancias concretas del caso, como por ejemplo la conveniencia de una mayor objetividad e imparcialidad de la investigación. La Comisión determinará el plazo que considere adecuado en el que deberá realizarse la investigación para garantizar su buen fin, quedando debidamente reflejado en acta, que sólo podrá ser prorrogado mediante autorización del propio órgano y conforme a los objetivos de la misma. La Comisión será informada en todo momento de la marcha, la consecución de objetivos y los progresos de la investigación y tendrá en cuenta especialmente la supervisión de aspectos como la disponibilidad de los recursos necesarios para el mismo, así como el acceso a toda la documentación e información necesaria para la investigación a través del acceso a las dependencias de la Organización y del uso de todos los medios jurídicamente válidos, incluyendo, entre otros: entrevistas, el examen de la documentación de cualquier tipo y en cualquier soporte, la recuperación y el análisis de la información contenida en soportes informáticos mediante el uso de herramientas informáticas que preserven la integridad de la evidencia y la posibilidad de aportarla como medio de prueba a un procedimiento penal, etcétera. Los empleados pueden solicitar en las entrevistas la presencia de un representante legal de los trabajadores. Por tanto, en esta fase la Comisión podrá acceder a cualquier información en su ámbito

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

de actuación, respetando los principios de necesidad y proporcionalidad. Igualmente podrá requerir consulta y/o asesoramiento de cualquier órgano o miembro que, por razón de su cargo o conocimientos del caso, pueda ser relevante para su resolución.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a **quince días naturales**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros quince días hábiles más.

2.3.1. Audiencia e instrucción.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la presunta víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

2.3.2. Catálogo de Medidas

Se desarrolla a continuación un catálogo de medidas no taxativo que podrán ser propuestas por la Comisión:

MEDIDAS CAUTELARES: Cuando se considere necesario la Comisión de prevención y seguimiento se garantizará durante la aplicación del protocolo, los siguientes aspectos:

- La adopción de medidas organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas) no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones, que se mantendrán mientras se aplica el protocolo en su situación laboral. Se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara.
- Apoyo a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento, hasta obtener su plena reparación.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

MEDIDAS PREVENTIVAS: Se podrán adoptar medidas preventivas para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la organización con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como de sensibilización contra las conductas discriminatorias por orientación sexual, identidad o expresión de género dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las personas trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.3.3. La resolución del expediente de acoso

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Finalizada la instrucción, la comisión propondrá la resolución del procedimiento mediante la emisión de un informe concluyente y motivado que será aprobado por la Comisión. En dicho informe se recogerá, como mínimo, los siguientes apartados:

- **Antecedentes.** Incluirá un resumen de los hechos denunciados.
- **Diligencias practicadas.** Relación nominal de las personas que hayan participado en la

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

investigación y un detalle de las pruebas practicadas —entrevistas, documentos, etc.—.

- **Conclusiones.** Opinión de la Comisión respecto de si hay indicios o no de acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de otra conducta discriminatoria por orientación sexual, identidad o expresión de género.

- **Resolución.** Propuesta de medidas a adoptar.

a) Si la Comisión concluye que no existen indicios ni pruebas suficientes sobre la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar el expediente.

b) Si, aun no existiendo acoso o conductas discriminatorias, en cualquiera de estas manifestaciones, se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de la Autoridad Portuaria de Valencia a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

c) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento discriminatorio por orientación sexual, identidad o expresión de género no constitutivo de delito, se propondrán las medidas sancionadoras, organizativas o de otra naturaleza oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Por último, la resolución adoptada será comunicada a las partes interesadas, a la dirección General y a Recursos Humanos. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, se minimizarán los datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.5. Ejecución del informe de la Comisión

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Autoridad Portuaria de Valencia procederá a:

a) archivar las actuaciones en el canal de denuncias.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Autoridad Portuaria de Valencia mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control.

2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a noventa días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la organización con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la organización haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

III. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la organización manteniéndose vigente durante cuatro años y renovándose de forma tácita anualmente.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados bien en el plan de igualdad y el plan LGTBI, bien en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, la Ley 4/2023, de 28 de febrero y demás normativa aplicable.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

IV. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA DISPONIBLE EN EL CANAL ÉTICO DE LA APV



Inicio Informar Consultar

Bienvenido/a

Al Canal Ético de la Autoridad Portuaria de Valencia (APV)

La Autoridad Portuaria de Valencia (APV) pone a su disposición este Canal Ético con el fin de que pueda comunicar o denunciar de forma segura y totalmente confidencial, incluso anónima, cualquier tipo de duda o sospecha de incumplimiento legal y/o de normativa interna de la que pudieran tener conocimiento en el desarrollo de su actividad.

En caso de que se desee denunciar un caso de fraude, como alternativa al uso del presente canal, usted puede tramitarla si así lo desea a través del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA) accesible desde el siguiente **enlace**

La Organización velará por que no se produzca ningún tipo de represalia sobre quienes hubiesen planteado de buena fe sus consultas, denuncias o quejas. Si se confirmase que dichas personas han sido objeto de represalias, los autores o autoras de éstas serán objeto de investigación y, en su caso, de sanción. Igualmente se establecerán medidas proporcionadas sobre posibles denuncias que se determinen maliciosas o revistan de falsedad manifiesta.

Toda la información y/o documentación que se pueda aportar será tratada bajo los más altos estándares de confidencialidad y se aplicarán los protocolos que se estimen necesarios para minimizar los posibles conflictos de interés que puedan existir. El tratamiento y la cesión de los datos de carácter personal facilitados cumplirán estrictamente la normativa vigente en materia de protección de datos.

La interposición de una consulta o denuncia implica, tras la clasificación y aceptación de la misma, la recepción de ésta por el órgano colegiado correspondiente, que analizará su contenido, determinará la existencia de indicios razonables que la sustenten y, en tal caso, iniciará una investigación para determinar las medidas que pueda ser necesario adoptar, incluyendo posibles sanciones.

Para conocer la descripción de cada categoría de denuncia, pinche **aquí**



Quiero informar sobre un hecho



Quiero hacer una consulta



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, Y CONTRA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LA AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

Inicio > Informar

No utilice este sitio para informar sobre sucesos que representen una amenaza inmediata a la vida o a la propiedad. Las informaciones presentadas mediante este servicio pueden no recibir una respuesta inmediata. Si usted necesita ayuda de emergencia, contacte con sus autoridades locales. La comunicación entre su ordenador y el Canal Ético se lleva a cabo a través de una conexión encriptada (SSL). El Canal Ético no permite trazar las direcciones IP.

1

2

3

TIPO DE DENUNCIA *

CENTRO DE TRABAJO / FILIAL DE CONTRATACIÓN *

¿CUÁL ES TU RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN? *

¿QUIERE INDICAR UN DOMICILIO SEGURO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES?

¿QUIERE SOLICITAR UNA ENTREVISTA CON EL RESPONSABLE DEL SISTEMA?

No

Si

¿DESEA PERMANECER EN EL ANONIMATO? *

No

Si

Siguiente

⚠ En caso de que indique que desea permanecer en el anonimato, recuerde que, para que la información sea admitida a trámite, es importante que nos indique toda la información posible y con el máximo nivel de detalle sobre lo sucedido.

Cuando termine este formulario, se le proporcionará un número de seguimiento, consérvelo por escrito. Junto con la contraseña elegida, podrá hacer el seguimiento de esta incidencia a través de la aplicación. Además, podrá contestar a las preguntas de seguimiento o añadir más información acerca de esta incidencia.

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Contenido

1. ACUERDO PREÁMBULO..... 1

2. OBJETO Y ÁMBITO APLICACIÓN 2

3. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2

3.1. PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER TRABAJADORA (ARTÍCULO 26.J DEL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS) 3

3.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ARTÍCULO 26.J DEL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS) 3

3.3. MOVILIDAD COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ARTÍCULO 10 DEL III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS)..... 3

3.4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO 4

3.5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO 4

4. PROPUESTAS DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004 5

4.1. PERMISOS. 5

4.2. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO. 5

4.3. VACACIONES. 6

4.4. ASISTENCIA PSICOLÓGICA..... 6

5. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. 6

6. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO 6

7. ENLACE DE INTERÉS: SERVICIO DE ATENCIÓN A TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. 7

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la Autoridad Portuaria de Valencia y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente ACUERDO:

1. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La Autoridad Portuaria de Valencia, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa,

más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

Se insta a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. OBJETO Y ÁMBITO APLICACIÓN

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión, al personal contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado a aquellas trabajadoras de la Autoridad Portuaria de Valencia víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en el RD Ley 9/2018.

3. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A continuación, se detallan los derechos laborales que legalmente tienen derecho las víctimas de violencia de género en la Autoridad Portuaria de Valencia. Para tener la condición de Víctimas de violencia de género y poder acceder a estas medidas, las trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, según lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Organiza 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que se transcribe a continuación:

“Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante

es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.”

3.1. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora (Artículo 26.i del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias)

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible.

3.2. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Artículo 26.j del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias)

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

3.3. Movilidad como medida de protección a las víctimas de violencia de género (Artículo 10 del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias)

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo profesional y de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.
- En tales supuestos la Administración estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

– El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Administración tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo anteriormente desempeñado por la/el trabajadora/or.

3.4. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

3.5. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

4. MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, se informa de las siguientes medidas de mejoras, incluidas en el Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Valencia.

4.1. Permisos.

Además de que a la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral, y que estos permisos serán retribuidos; la utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo, siempre que estén debidamente justificados documentalmente y tengan que realizarse obligatoriamente en tiempo de trabajo.

4.2. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. La excedencia se concederá en los términos que se detallan a continuación:

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.3. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

4.4. Asistencia psicológica

La empresa facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar los límites presupuestarios que concurran.

5. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora al canal ético para que dirija su situación a la persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La dirección deberá informar a la RLT, a través de la Comisión Permanente de Igualdad, del número de casos de violencia de género que se traten en el seno del Organismo, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

6. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

7. ENLACE DE INTERÉS: SERVICIO DE ATENCIÓN A TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

El Ministerio de Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de información, de asesoramiento jurídico y de atención psicosocial inmediata por personal especializado a todas las formas de violencia contra las mujeres, a través del número telefónico de marcación abreviada 016; por WhatsApp en el número 600 000 016; a través de un chat online en la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y por correo electrónico al servicio 016 online: 016-online@igualdad.gob.es.

- Canales:

- Atención telefónica: 016
- Atención por correo electrónico: 016-online@igualdad.gob.es
- Atención por chat online: violenciagenero.igualdad.gob.es
- Atención por WhatsApp: 600 000 016

- Características del servicio:

- Gratuito.
- Confidencial.
- Accesibilidad para personas con discapacidad auditiva y/ o del habla:

1. **SVisual:** <http://www.svisual.org>

**PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN
INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

2. **Telesor:** <https://www.telesor.es>
3. **WhatsApp:** 600 000 016 (este número solo admite WhatsApp, no admite llamadas de teléfono)
4. **Chat online:** violenciagenero.igualdad.gob.es
5. **Correo electrónico:** 016-online@igualdad.gob.es
6. **DTS o teléfono de texto:** 900 116 016