

PLAN LGTBI+

AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

Firmado por : MAR CHAO LÓPEZ
Cargo: PRESIDENTA
Organización: AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA
Fecha firma : 10/12/2025 22:26:40 CET

Firmado por : AURELIO ACEDO ACEÑA
Cargo: DIRECTOR GENERAL
Organización: AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA
Fecha firma : 11/12/2025 9:46:39 CET

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. RÉGIMEN JURÍDICO	3
3. DEFINICIONES	4
4. RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+ ...	7
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
7. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI	8
7.1 MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	8
7.2 MEDIDAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO Y PARA LA CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	9
7.3 MEDIDAS PARA LA FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE	10
7.4 MEDIDAS PARA ASEGURAR UN ENTORNO DIVERSO, SEGURO E INCLUSIVO	11
7.5 MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES	11
7.6 MEDIDAS DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO	11
8. VIGENCIA DEL PLAN LGTBI+	12
9. FIRMA DEL PLAN LGTBI+	12

1. INTRODUCCIÓN

En la Autoridad Portuaria de Valencia (en adelante APV) se cree firmemente en la diversidad como un valor esencial para el desarrollo de un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso. La diversidad no solo enriquece las perspectivas y fortalece la creatividad en la organización, sino que también refleja el compromiso con los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Este Plan LGTBI nace con el objetivo de fomentar una cultura organizacional donde todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a la discriminación, el prejuicio o la exclusión. Se considera que una entidad moderna y socialmente responsable no solo debe cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad y diversidad, sino que debe asumir un papel proactivo en la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para la comunidad LGTBI+.

Para ello, se propone este plan que tiene como misión garantizar la implementación de políticas, acciones y medidas que promuevan el respeto, la inclusión y el bienestar de nuestros colaboradores LGTBI+, fomentando un espacio donde puedan expresarse libremente y desarrollar todo su potencial sin barreras.

2. RÉGIMEN JURÍDICO

El presente Plan de Igualdad LGTBI+ se rige por los principios y disposiciones establecidos en la legislación que garantizan la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI+. Así mismo, se debe considerar también que en el Código Ético y de Conducta de la empresa se expresa la total reprobación de cualquier tipo de conducta discriminatoria por cualquier motivo, incluyéndose, por tanto, aquellas dirigidas al colectivo LGTBI+. A continuación, se detallan las principales normativas aplicables:

- Constitución Española: El artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Aunque esta ley se centra en la igualdad de género, también reconoce la necesidad de abordar otras formas de discriminación como aquellas basadas en la orientación sexual o la identidad de género. Esto incluye la protección contra la discriminación múltiple o interseccional (por ejemplo, una mujer transgénero que enfrenta discriminación tanto por su género como por su identidad trans).
- Ley 4/2023, de 28 de febrero: Esta ley establece medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, imponiendo obligaciones

específicas a las empresas para prevenir la discriminación y promover la inclusión. Sus aspectos más relevantes incluyen:

- Derecho a la autodeterminación de género.
 - Protección de las personas intersexuales.
 - Igualdad en la educación y medidas contra el acoso.
 - Políticas públicas inclusivas como la obligación de las administraciones públicas de implementar políticas específicas para garantizar la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBI+.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre: Desarrolla las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito empresarial, detallando las acciones que las empresas deben implementar. Sus aspectos más destacados son:
 - Refuerzo de las políticas de igualdad laboral a través de la incorporación explícita de medidas contra la discriminación.
 - Protocolos de prevención del acoso para abordar específicamente el acoso por orientación sexual o identidad de género.
 - Medidas para personas intersexuales prohibiendo prácticas médicas no consentidas y promoviendo su plena inclusión social.
 - Campañas de sensibilización para combatir los prejuicios y estereotipos y promover entornos seguros e inclusivos.
 - Indicadores de seguimiento para evaluar el impacto de las políticas de igualdad y no discriminación.

3. DEFINICIONES

Con el fin de un correcto entendimiento, a continuación se desarrollan las definiciones contenidas en 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:

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las

personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción

física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBI-fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

La Comisión de seguimiento LGTBI es el organismo responsable de la implantación, seguimiento y evaluación de las acciones. El marco de funcionamiento y composición de la comisión 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. OBJETIVOS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+

El objetivo del Plan LGTBI+ de la Autoridad Portuaria de Valencia es dotar de un plan de acción para integrar el respeto de los derechos de las personas LGTBI+ en la gestión diaria de la empresa, incluyendo todas las áreas de la misma.

El presente plan será la hoja de ruta para conseguir mejorar la igualdad de oportunidades y el respeto, de forma real y efectiva, de las personas LGTBI+ en el seno de la empresa, disponiendo de herramientas para controlar los resultados y poder corregir las acciones realizadas. Aparecen, por tanto, dos tipos de objetivos para la empresa:

OBJETIVOS GENERALES:

- ❖ **Garantizar la igualdad real y efectiva:** Promover la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- ❖ **Prevenir y erradicar la discriminación:** Combatir cualquier forma de discriminación, exclusión o violencia basada en la orientación sexual, identidad de género o características sexuales.
- ❖ **Fomentar una cultura de respeto e inclusión:** Crear entornos laborales, educativos y sociales seguros, accesibles y libres de prejuicios hacia el colectivo LGTBI+.
- ❖ **Proteger los derechos humanos:** Garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de las personas LGTBI+, alineándose con la legislación nacional e internacional.
- ❖ **Promover la visibilidad y sensibilización:** Visibilizar la diversidad sexual y de género para normalizar la presencia del colectivo LGTBI+ en todos los ámbitos de la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❖ **Eliminar las barreras de acceso al empleo:** Garantizar que los procesos de selección sean inclusivos y libres de sesgos relacionados con la orientación sexual o identidad de género.
- ❖ **Promover la igualdad en el desarrollo profesional:** Asegurar que las personas LGTBI+ tengan las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto del personal.
- ❖ **Prevenir el acoso laboral:** Implementar protocolos claros para abordar casos de

acoso o discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- ❖ **Facilitar la conciliación y la vida personal:** Adaptar las políticas de conciliación laboral y familiar para incluir a parejas del mismo sexo, familias monoparentales y otros modelos familiares diversos.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan LGTBI+ tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva, la no discriminación y la inclusión del colectivo LGTBI+ en todos los ámbitos de la Autoridad Portuaria de Valencia.

Dado que la empresa dispone de tres centros de trabajo ubicados en Valencia, Sagunto y Gandía, el Plan se aplicará abarcando todas las sedes, procesos y grupos de interés de la APV para garantizar que estén alineados con los principios de igualdad, no discriminación e inclusión.

7. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

7.1 MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Los acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación sexual e identidad de género sino también a la expresión de género o características sexuales.

Adicionalmente, se atenderá a lo que en esta materia indique el convenio colectivo de la APV.

	MEDIDAS	OBJETIVO	PERIODICIDAD	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1	Revisión de los protocolos de acoso para incluir explícitamente la orientación sexual, identidad y expresión de género como motivos protegidos.	Tener un protocolo actualizado que proteja a las personas LGTBI+ de la plantilla	Anual	Número y porcentaje de denuncias de acoso o discriminación LGTBI gestionadas conforme al protocolo
2	Declaración de compromiso con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+ y la publicación y puesta a disposición del Plan LGTBI+ en el portal del empleado	Transmitir el compromiso de la empresa y comunicar la existencia del Plan LGTBI+	Abril/Mayo 2025	Recordatorios a la plantilla el día internacional del Orgullo LGTBI+ el 28 de junio
3	Realización, con carácter bianual, de una encuesta anónima de clima laboral a la plantilla, en relación a la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI+ en la empresa con el objetivo de dar visibilidad al compromiso de la organización para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ a través de la percepción de la plantilla sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades en la organización	Conocer la percepción de la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad y la evolución en la aplicación del presente plan de igualdad	Bianual	Resultados encuestas e informe y conclusiones sobre los mismos evaluados por la Comisión Negociadora y de Seguimiento
4	Elaboración de una memoria anual de seguimiento de la igualdad LGTBI+ en la empresa con la evolución de las medidas implantadas y sus resultados	Conocer la evolución en la aplicación del presente plan y los resultados obtenidos	Anual	Memoria confeccionada con el informe sobre las acciones implantadas y sus resultados

7.2 MEDIDAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO Y PARA LA CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

	MEDIDAS	OBJETIVO	PERIODICIDAD	INDICADORES DE
--	---------	----------	--------------	----------------

				SEGUIMIENTO
1	Formación con perspectiva inclusiva LGTBI+ a las personas que participan en los procesos de selección abordando conceptos básicos, sesgos inconscientes y reclutamiento inclusivo	Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+	Bianual	Formación realizada y número de personas que lo realicen. Se incluye en memoria anual
2	Utilización de lenguaje no discriminatorio en la publicación de anuncios de puestos vacantes tanto de promoción interna como externa	Eliminar cualquier contenido discriminatorio en las ofertas de trabajo dando constancia del compromiso de la empresa con la igualdad LGTBI+	Reiterada revisión de las ofertas de trabajo	Comunicación de la oferta de trabajo

7.3 MEDIDAS PARA LA FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

	MEDIDAS	OBJETIVO	PERIODICIDAD	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1	Formación en materia de sensibilización a toda la plantilla de la empresa, independientemente de la temporalidad, con el objetivo de crear una cultura de organización basada en la no discriminación y la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+	Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de discriminación fomentando el respeto de la identidad de género, evitando situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI+	Bianual	Formación realizada y número de personas que lo realicen. Se incluye en memoria anual
2	Formación a la Comisión Negociadora y de Seguimiento LGTBI+ y a las personas participantes de los procesos de selección en materia de sensibilización LGTBI+	Dotar de conocimientos y herramientas al personal sensible participante en la Comisión negociadora y en procesos de selección	Bianual	Formación realizada y número de personas que lo realicen. Se incluye en memoria anual
3	Difusión del material LGTBI+ en la web corporativa y celebración de efemérides LGTBI+	Asegurar el conocimiento y acceso y visibilizar y conmemorar las fechas relevantes para la comunidad LGTBI+ y transmitir el compromiso en momentos clave	Fechas clave en efemérides	Recordatorios a la plantilla en las fechas clave

7.4 MEDIDAS PARA ASEGURAR UN ENTORNO DIVERSO, SEGURO E INCLUSIVO

	MEDIDAS	OBJETIVO	PERIODICIDAD	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1	Implantación de un canal actualizado frente al acoso y las conductas discriminatorias por razón de sexo, identidad sexual o expresión de género	Protección de las personas trabajadoras contra comportamientos LGTBI-fóbicos	Implantación en 2025 y Revisión anual	Número de visitas que sigan el protocolo publicado al efecto
2	Comunicaciones a los colectivos sensibles LGTBI+ de la publicación de los procesos de selección en la web de empresa para su acceso	Visibilizar el compromiso y hacer llegar las ofertas de empleo a los colectivos LGTBI	Anual	Número de bases comunicadas al organismo que garantiza la difusión de las ofertas de empleo entre en colectivo LGTBI+ de empleo de integrantes del colectivo

7.5 MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

	MEDIDAS	OBJETIVO	PERIODICIDAD	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1	Difusión a la organización al implementarse medidas que garantizan los derechos del colectivo LGTBI+	Dar a conocer a toda la plantilla y fomentar su uso	Periódicamente	Inclusión de enlaces de interés en los procedimientos y/o comunicaciones.

7.6 MEDIDAS DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

	MEDIDAS	OBJETIVO	PERIODICIDAD	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
	Inclusión contra comportamientos LGTBI-fóbicos en el régimen disciplinario de la empresa y	Incorporar infracciones y sanciones contra	Una vez implantado	Expediente disciplinarios tramitados

1	difundirlo a la plantilla	comportamientos LGTBI-fóbicos e informar a la plantilla		por comportamientos LGTBI-fóbicos
2	Revisar, ajustar y dar a conocer el canal de denuncia por comportamientos LGTBI-fóbicos	Transmitir un mensaje de seguridad y protección en el espacio laboral y las vías de denuncia	Una vez implantado	Número de denuncias en el canal

8. VIGENCIA DEL PLAN LGTBI+

El presente Plan LGTBI+ entrará en vigor desde el día de su firma, y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

El presente plan será comunicado a las personas trabajadoras de la empresa.

9. FIRMA DEL PLAN LGTBI+

En Valencia, a 17 de noviembre de 2025 se aprueba este Plan por la Comisión Negociadora.

MARCO DE FUNCIONAMIENTO Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO LGTBI+

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. 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

La Comisión Negociadora y de Seguimiento LGTBI+ tiene competencias en:

- Negociación de las medidas que integrarán el Plan LGTBI+.
- Elaboración del informe de los resultados.
- Identificación de las medidas prioritarias, 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 LGTBI+ 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 propuestas.

La comisión será la encargada de realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas descritas en el presente plan y los resultados obtenidos, con la tarea de corregir las mismas según los resultados obtenidos.

3. FUNCIONAMIENTO COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO LGTBI+

A) REUNIONES

Se designará una agenda de reuniones para la elaboración e implementación del Plan, y las mismas tendrán una periodicidad ordinaria según acuerden las partes, convocándose las reuniones de una a otra reunión, durante la elaboración del Plan LGTBI+. Con posterioridad, se mantendrán reuniones de seguimiento en función del avance del mismo.

B) ACUERDOS

Las partes negociarán de buena fe, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora y de Seguimiento 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.

C) ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión, y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos totales o parciales y los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

D) CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión Negociadora y de Seguimiento, 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.

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 RAZON 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?

¿DESEA PERMANECER EN EL ANONIMATO? *

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.