



## PLAN DE IGUALDAD

### PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS

1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. VIGENCIA
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
5. OBJETIVOS GENERALES
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES POSITIVAS
7. SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL PLAN
8. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS

ANEXO 2: MODELO DE DENUNCIA

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Por su 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, sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, siendo, asimismo, un principio fundamental de la Unión Europea.

En el ámbito estatal, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

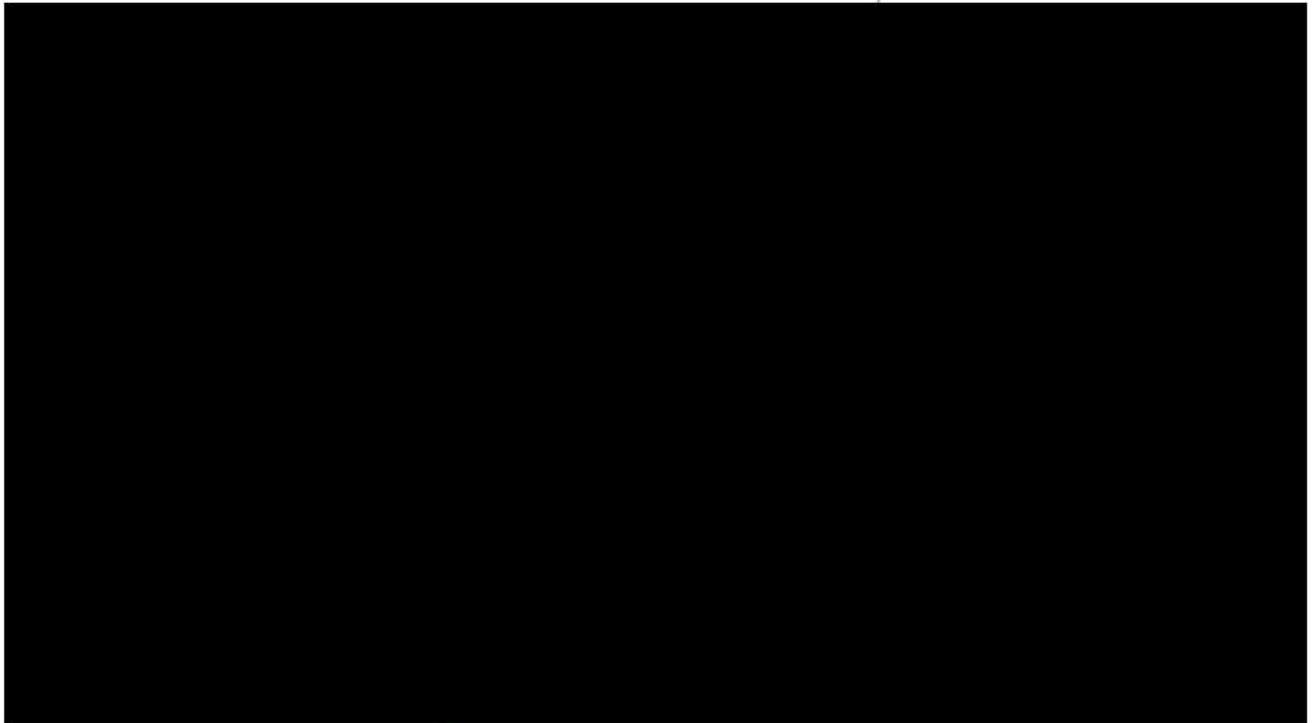
Tal y como reconoce la Exposición de Motivos de la LOIEMH, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.

Siendo conscientes de ello, Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias pretenden avanzar en la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de sus organizaciones en línea con el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos Públicos.

Los organismos firmantes, asumen, como criterios generales de actuación, el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, y la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de sus políticas.

El presente Plan de Igualdad, se inscribe en el marco de su política de responsabilidad social, y pretende ser un primer instrumento, destinado al cumplimiento efectivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos específicos del presente plan de igualdad se presentan dentro de las distintas áreas tal y como mantiene el artículo 46 de la LOIEMH, acceso al empleo, conciliación y corresponsabilidad, formación, promoción, retribución y prevención del acoso sexual. Para cada una de estas áreas se establecen una serie de objetivos, acciones e indicadores de seguimiento de las mismas que darán cuenta de su pertinencia y oportunidad.



## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan será de aplicación en todas las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado y vinculará a la globalidad de la plantilla.

## **3. VIGENCIA**

El presente plan entrará en vigor a partir de la fecha de la firma y tendrá una duración de cuatro años o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

## **4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

Para poder elaborar el Plan de Igualdad de Autoridades Portuarias y Puertos del Estado se hace necesario conocer la situación previa existente con el fin de efectuar un análisis que permita identificar, a la vista de los datos obtenidos, la situación real en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema portuario.

Este diagnóstico de situación se ha realizado en colaboración con una entidad externa. Inicialmente se han realizado 10 diagnósticos individuales de los siguientes organismos: Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias de: Algeciras, Barcelona, Bilbao, A Coruña, Santander, Valencia, , Gijón, Las Palmas y Pasaia.

Asimismo se ha realizado un diagnóstico conjunto único que deberá ser completado con los diagnósticos de las Autoridades Portuarias que todavía no lo hayan realizado.

En el del diagnóstico se realiza un análisis cuantitativo de la situación (distribución de la plantilla en función de edad, estudios, categoría profesional, tipo de contrato, jornada laboral, antigüedad, ...) así como un análisis cualitativo de los siguientes ejes: selección y acceso al empleo, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación y lenguaje no sexista, opinión de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y convenio colectivo.

## **5. OBJETIVOS GENERALES**

De conformidad con la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias firmantes del presente Plan de Igualdad, asumen como criterios generales de actuación:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de sus políticas, el cual informará, con carácter transversal, todas sus actividades.
3. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
5. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
6. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
7. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y situaciones de especial protección.
8. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
9. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

## **6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES**

Los Objetivos Específicos del presente Plan de Igualdad se presentan dentro de distintas áreas: acceso al empleo, conciliación y corresponsabilidad, formación, promoción, retribución, comunicación y lenguaje no sexista y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y situaciones de especial protección. Para cada una de estas áreas se establecen una serie de objetivos y las acciones oportunas que promueven su consecución.

Debemos tener presente que al plantear la igualdad desde una perspectiva transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos sus procesos, algunas de las acciones asignadas a un área puede que estén al mismo tiempo en otra.

## 1. ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo

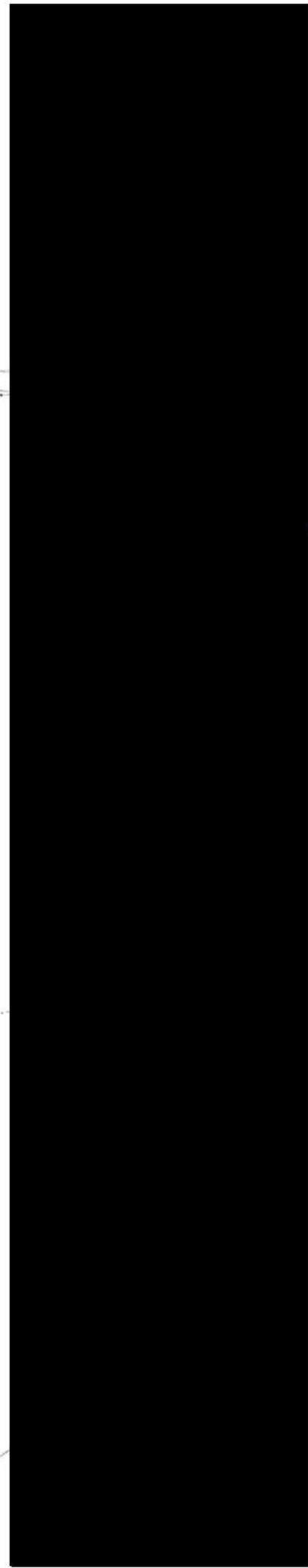
OBJETIVO 2: Promover la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las áreas profesionales

### ACCIÓN

	Indicadores
<p>1. Los órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres tendiendo a la paridad con especial incidencia en sus puestos más representativos (Presidencia y Secretaría). Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y de hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Caso de no contar con dicha presencia, se emitirá informe con las razones objetivas, debidamente justificado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° total de tribunales</li> <li>- N° de tribunales con presencia equilibrada</li> <li>- N° de tribunales sin presencia equilibrada</li> <li>- N° de tribunales con informe justificativo</li> </ul>
<p>2. La convocatoria tipo deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo de ocupaciones o puestos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° convocatorias</li> <li>- N° convocatorias que contengan la referencia</li> </ul>
<p>3. Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de las personas aspirantes que han superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre las personas aspirantes admitidas en el proceso, y las aprobadas y los aprobados en cada una de las pruebas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de resoluciones</li> <li>- N° resoluciones con informe</li> </ul>
<p>4. Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° total de integrantes de tribunales</li> <li>- N° de integrantes de tribunales con acciones formativas o de sensibilización.</li> </ul>
<p>5. Garantizar que las bases de las convocatorias no contengan discriminación directa o indirecta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° total de mujeres y hombres que participan en el proceso de selección, así como el número total de contrataciones por sexo.</li> </ul>

<p>6. Uso de un lenguaje no sexista en las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo, impresos y demás documentos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de convocatorias</li> <li>- Nº de disconformidades</li> </ul>
<p>7. Incluir en todas las convocatorias el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para garantizar la equidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº total de convocatorias</li> <li>- Nº de convocatorias con la reseña</li> <li>- Nº de convocatorias sin la reseña</li> </ul>
<p>8. Utilización de canales de comunicación y difusión en centros de formación, asociaciones, colegios profesionales, instituciones, etc. de ofertas de trabajo que faciliten la incorporación de personas del sexo que se encuentre menos representando, según la categoría y puesto a seleccionar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí o no</li> <li>- En caso de sí, en cuáles</li> </ul>
<p>9. En aquellos procesos selectivos en los que existan pruebas físicas, se establecerán baremos diferentes para mujeres y hombres, cuando la naturaleza de las pruebas lo requiera o exista alguna justificación legítima y proporcionada del diferente trato. Todo ello, en el marco de lo establecido en el artículo 5 de la LOIEMH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de procesos en los que se han incluidos pruebas físicas</li> <li>- Nº de pruebas físicas con los mismos baremos para ambos sexos</li> <li>- Nº de pruebas físicas con los mismos baremos para ambos sexos</li> </ul>
<p>10. Todas las pruebas de acceso al empleo, incluidas las entrevistas, contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública; para lo cual, se incluirá en los temarios los conocimientos sobre igualdad entre mujeres y hombres, y las políticas contra la violencia de género, en proporción al nivel de exigencia requerido en la convocatoria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de convocatorias con pruebas</li> <li>- Nº de convocatorias con pruebas que incluyen el conocimiento de los principios de igualdad</li> <li>- Nº de convocatorias con pruebas que no incluyen el conocimiento de los principios de igualdad</li> </ul>
<p>11. En las pruebas de los procesos de selección en que sea posible los resultados serán corregidos sin que se conozca la identidad de las personas aspirantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de pruebas en las que no se puede identificar al candidato o la candidata</li> <li>- Nº de pruebas en las que sí se puede identificar al candidato o la candidata</li> </ul>
<p>12. En los procesos de selección, a igualdad de mérito y capacidad, el desempate lo decide la pertenencia al género subrepresentado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº total de procesos de selección en los que se ha producido empate</li> <li>- Nº total de desempates resueltos a favor del género</li> </ul>

	subrepresentado
13. Incluir en los contratos con empresas externas que colaboren en la selección una cláusula de aplicación del principio de igualdad.	- N° de contratos
14. Incluir la materia de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, dentro de las competencias Técnicas.	- N° de contratos en los que se ha incluido dicha cláusula - Sí o no
15. Garantizar la no discriminación por modalidad contractual.	- N° de contratos por sexo



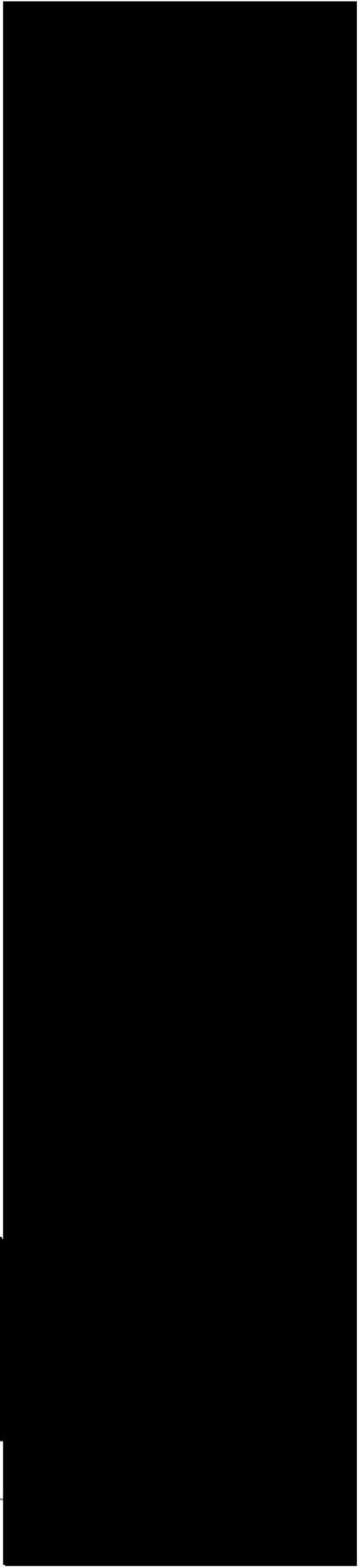
## 2. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**OBJETIVO 1:** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional

**OBJETIVO 2:** Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres

ACCIÓN	Indicadores
<p>1. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, el/la empleado/a público/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes presentadas por sexo</li> <li>- Nº de solicitudes aceptadas por sexo</li> </ul>
<p>2. Flexibilización en un máximo de una hora del horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes presentadas (por sexo)</li> <li>- Nº de solicitudes aceptadas (por sexo)</li> </ul>
<p>3. Por razones de guarda legal, cuando el empleado público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado público que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de salud, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. (EBEP art. 48)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes presentadas (por sexo)</li> <li>- Nº de solicitudes aceptadas (por sexo)</li> </ul>

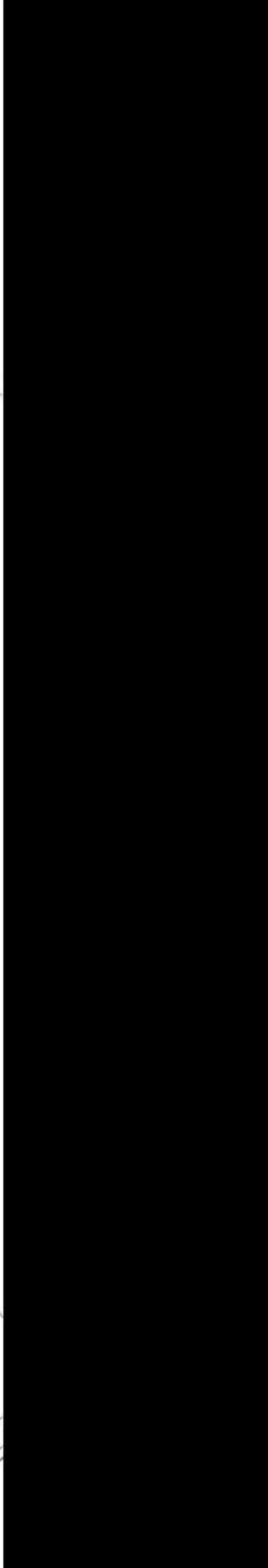
<p>4. A efectos de conciliación se recomienda que las reuniones de trabajo se desarrollen en horario correspondiente a la jornada laboral.</p>	
<p>5. Fomentar el uso de las TIC's, formación no presencial y el aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° acciones formativas anuales on-line</li> <li>- N° asistencias por sexo</li> </ul>
<p>6. En los supuestos de nacimiento de hija/o, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las trabajadoras o trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de solicitudes presentadas (por sexo)</li> <li>- N° de solicitudes aceptadas (por sexo)</li> </ul>



### 3. FORMACIÓN

OBJETIVO 1: Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional	
OBJETIVO 2: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los programas de formación.	
OBJETIVO 3: Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos.	
<b>ACCIÓN</b>	<b>Indicadores</b>
<p>1. Dentro del marco establecido por el Convenio Colectivo y teniendo en cuenta la planificación de la formación de cada organismo, se otorgará preferencia, en la siguiente convocatoria de la misma acción formativa solicitada por la persona en concreto, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación, a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personal dependientes o personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes presentadas por sexo</li> <li>- Nº de solicitudes atendidas por sexo</li> </ul>
<p>2. Se ofrecerá formación y/o jornadas de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sobre prevención de violencia de género y sobre comunicación y lenguaje no sexista, a todo el personal, incluyendo el personal directivo. Asimismo, se difundirá el Plan de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones formativas</li> <li>- Nº de personas convocadas por sexo</li> <li>- Nº de asistencias por sexo</li> </ul>
<p>3. Inclusión de la formación en perspectiva de género y dichas acciones formativas en el Plan de Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones incluidas en el Plan de Formación</li> <li>- Nº de acciones no incluidas en el Plan de Formación</li> </ul>
<p>4. Inclusión de un módulo de igualdad en aquellos cursos del Plan de Formación en los que sea posible y conveniente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de módulos impartidos</li> </ul>
<p>5. Se incluirá la perspectiva de género en la evaluación de las acciones formativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº total de cursos</li> <li>- Nº total de cursos en los que se han incluido evaluaciones</li> </ul>
<p>6. Información y motivación, desde la perspectiva de género, para participar en</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales utilizados para la difusión de los cursos</li> </ul>

<p>la formación a toda la plantilla. Fomentar la participación de las mujeres en la formación continuada.</p>	
<p>7. Informar sobre las posibilidades formativas y ayudas económicas a todo el personal para acceder a la formación externa y voluntaria no promovida por la empresa.</p>	<p>- N° de personas que se han acogido a esta medida por sexo</p>
<p>8. Formar al personal de RRHH en materia de igualdad de oportunidades.</p>	<p>- N° de cursos</p>



#### 4. PROMOCIÓN

OBJETIVO 1: Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad

OBJETIVO 2: Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos.

ACCIÓN	Indicadores
<p>1. Los órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres tendiendo a la paridad con especial incidencia en los puestos más representativos (Presidencia y secretaría). Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y de hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Caso de no contar con dicha presencia, se emitirá informe con las razones objetivas, debidamente justificado.</p>	<p>Nº total de tribunales Nº de tribunales con presencia equilibrada Nº de tribunales sin presencia equilibrada Nº de tribunales con informe justificativo</p>
<p>2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos de Fuera de Convenio, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservarán al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.</p>	<p>Nº de cursos de formación directiva Nº de solicitudes por sexo Nº de participaciones por sexo</p>
<p>3. Incluir en todas las convocatorias el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para garantizar la equidad.</p>	<p>Nº total de convocatorias Nº de convocatorias con la reseña Nº de convocatorias sin la reseña</p>
<p>4. Garantizar que las bases de las convocatorias no contengan discriminación directa o indirecta.</p>	<p>Nº total de mujeres y hombres que participan en el proceso de selección, así como el número de contrataciones por sexo.</p>
<p>5. En los procesos de promoción a igualdad de mérito y capacidad el desempate lo decide la pertenencia al sexo subrepresentado.</p>	<p>Nº de bases Nº de bases que contienen esta regulación</p>
<p>6. Se hará mayor esfuerzo en publicitar y dirigir la información hacia las mujeres en todas las convocatorias de plazas ofertadas.</p>	

## 5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 1: Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualitario para todo el personal.

ACCIÓN	Indicadores
1. Revisar anualmente las retribuciones del personal, desagregando la información por sexos, categorías profesionales y ocupaciones.	- Cuadro estadístico por sexo
2. Realizar un estudio para determinar si algunos complementos salariales o beneficios sociales, se ven afectados de alguna manera durante los periodos de baja por maternidad o paternidad.	- Estudio de los complementos y beneficios por sexo - Sí o no

## 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

**OBJETIVO 1:** Promover e implantar el uso del lenguaje no sexista, en todos los ámbitos de las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado.

**OBJETIVO 2:** Difundir el Plan de Igualdad, tanto interna como externamente.

ACCIÓN	Indicadores
1. Utilizar un lenguaje no sexista en el Catálogo de Ocupaciones para adecuar la denominación de puestos y elevar la propuesta para su inclusión en el nuevo convenio.	
2. Revisión de la documentación, para garantizar un uso no sexista del lenguaje empleado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentación revisada</li> <li>- Documentación modificada</li> </ul>
3. Publicitar el Plan de Igualdad y el compromiso de las organizaciones con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto interna como externamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones publicitarias realizadas</li> </ul>
4. Impartir formación relacionada con la comunicación y el lenguaje no sexista a las personas que corresponda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones formativas en materia de comunicación y lenguaje no sexista.</li> <li>- Nº de participantes por sexo</li> </ul>
5. Elaboración y uso de un manual de lenguaje y comunicación no sexista para el personal de los Organismos Públicos del Sistema Portuario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí o no</li> </ul>
6. Revisar que todos los documentos dentro del ámbito de las Relaciones Laborales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias utilicen un lenguaje no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de documentos revisados</li> <li>- Nº de documentos modificados</li> </ul>
7. Incluir temas de Igualdad de Oportunidades en encuestas de satisfacción para toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de encuestas de satisfacción</li> <li>- Incluyen el tema de igualdad: sí o no</li> </ul>
8. Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas desde los medios de comunicación con que cuentan Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de disconformidades analizadas</li> </ul>
9. Incluir las perspectivas de género en los criterios de contratación de campañas publicitarias por parte de Puertos del Estado y Autoridades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de contratos en los que se haya incluido</li> </ul>

Portuarias.	
10. Elaborar una guía de buenas prácticas en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.	- Sí o no
11. Convocar premios y distinciones para resaltar buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	- Sí o no
12. Desarrollo de acciones que posibiliten la experiencia profesional de mujeres para una posterior contratación, ya sea en Puertos del Estado, Autoridades Portuarias o en cualquier empresa: convenios con universidades, becas...etc	- Nº de acciones - Nº de personas por sexo en cada una de las acciones
13. Revisar los manuales de competencias para garantizar el uso no sexista del lenguaje.	- Sí o no
14. En el diseño de las páginas web (Internet e Intranet) de los organismos públicos deberá estar prevista información orientada a la promoción de la igualdad.	- Sí o no
15. Promover el uso de un buzón de sugerencias sobre Igualdad y Conciliación.	- Sí o no

**7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN**

Objetivo 1: Garantizar la prevención y erradicación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

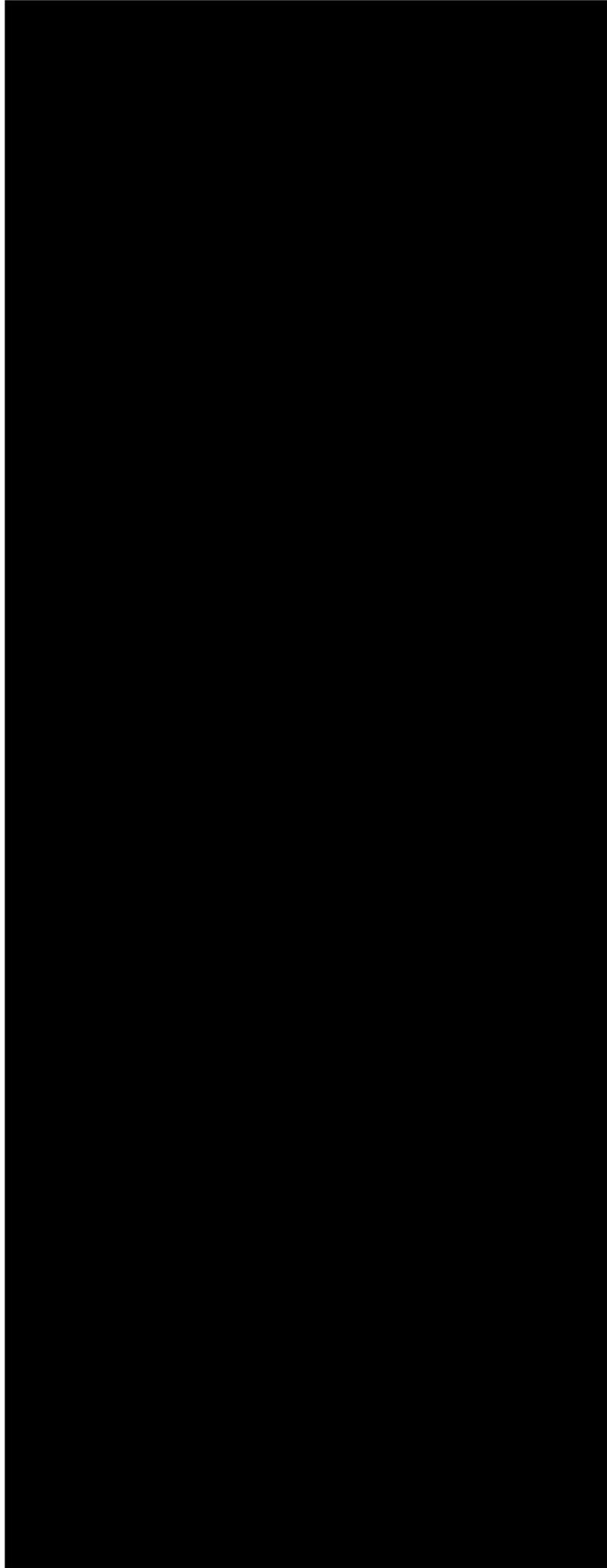
Objetivo 2: Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso sexual y por razón de sexo estableciendo un procedimiento de actuación para tratar los mismos

Objetivo 3: Prestar especial atención a las víctimas de violencia de género.

ACCIÓN	Indicadores
1. Aplicación del Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias que se anexa a este Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de casos de acoso tratados informalmente y solucionados proporcionados por el Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo</li> <li>- Nº de casos de acoso denunciados formalmente tratados y Nº de solucionados proporcionados por el Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo</li> </ul>
2. Sin perjuicio de la autonomía de gestión de las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado, se tomarán en consideración aquellas medidas tendientes a la movilidad de las empleadas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su protección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes de movilidad</li> <li>- Nº de concesiones de las mismas</li> </ul>
3. Se prestará una atención especial a las empleadas víctimas de la violencia de género.	

8.- OTRAS MEDIDAS

ACCIÓN	Indicadores
1. 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 A.P.V. 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.	- N° de solicitudes presentadas. - N° de solicitudes aceptadas.





## 7. SEGUIMIENTO, DESAROLLO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se crea una comisión de seguimiento constituida por 10 personas: 5 representando a Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y 5 representando a la Parte social. En cada una de las partes se respetará el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Podrán asistir con voz pero sin voto, una persona asesora por cada organización sindical y tres representando a Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

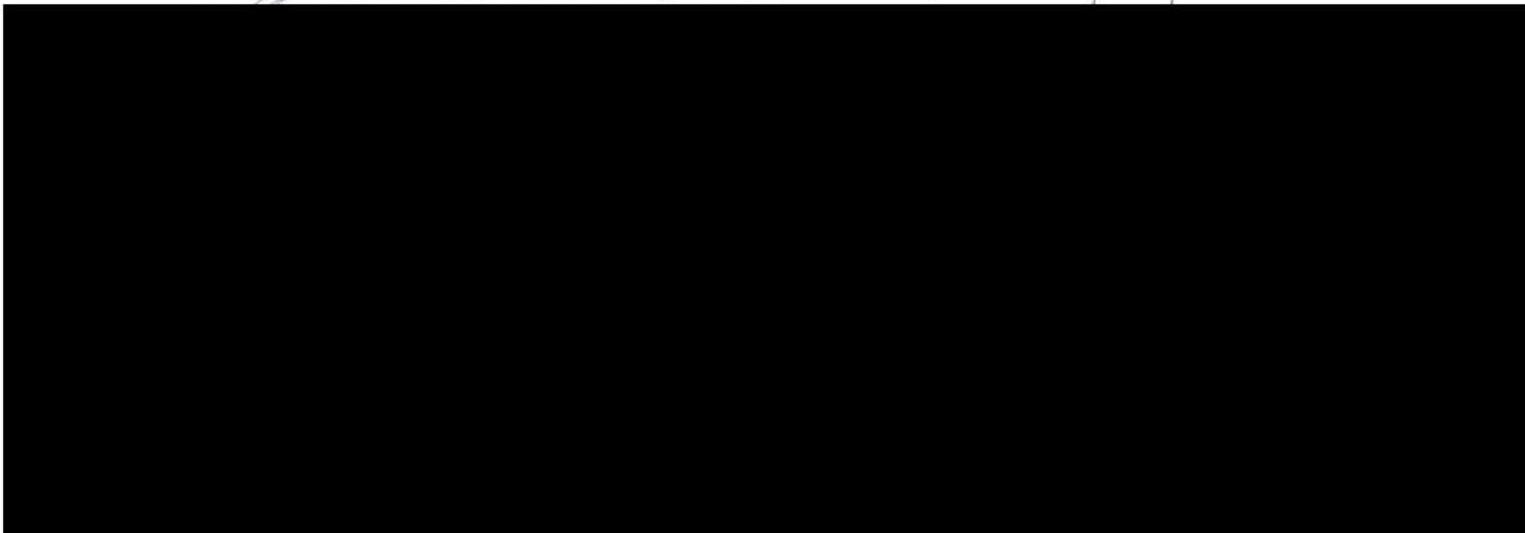
- Establecer prioridades y recomendaciones.
- Hacer un seguimiento de la aplicación del plan de igualdad así como de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el mismo.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones o aclaraciones al plan, que en tal caso se considerará que forman parte del mismo.
- Establecer otros indicadores de seguimiento relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la empresa y a los objetivos a cumplir.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- Elaborar anualmente el informe de diagnóstico para la mejora continua del plan basándose en la información que las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado remitirán a la Secretaría de la Comisión durante el primer trimestre de cada año.
- Orientar a Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Para el cumplimiento de las funciones anteriores, la comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad ordinaria semestral, salvo que ambas partes acuerden mantener una reunión extraordinaria entre las mismas. De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.

Se crea una secretaría de la Comisión que corresponderá a la representación de Autoridades Portuarias y Puertos del Estado y que será responsable de recibir la información, consolidarla, elaborar las actas, archivar la documentación, recibir las solicitudes que correspondan y cualquier otro tipo de tramitación administrativa necesaria. La sede administrativa a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en Puertos del Estado.

**Plan de Igualdad en las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado.**

Cada Autoridad Portuaria y Puertos del Estado decidirá en su ámbito de competencia, la asignación de las funciones, medios y recursos necesarios para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, garantizando la participación de la representación social.



## 8. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS

### ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS

Los principios constitucionales que inspiran nuestro Código de Conducta motivan el compromiso de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias con los principios de la ética en el ámbito de actuación interna de las Administraciones Públicas y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta del personal de Puertos del Estado y de las Autoridades Portuarias y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

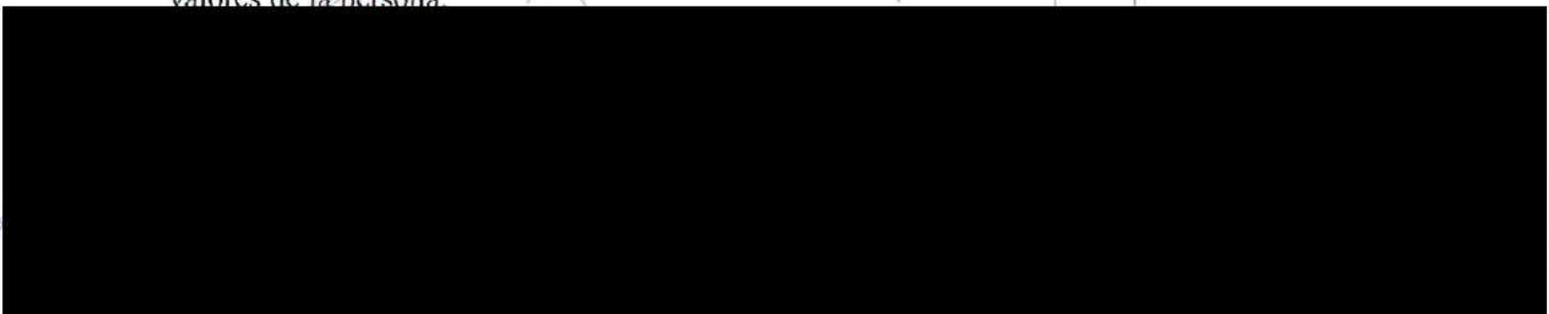
Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y todo su personal se responsabilizan de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo. En concreto la dirección garantizará, con todos los medios a su alcance, que no se produzca acoso sexual y por razón de sexo en las unidades que estén bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que correspondan. En caso de producirse, se garantiza la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

De acuerdo con estos principios, Puertos del Estado y Autoridades Portuarias se comprometen a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que en estos principios se hace referencia y para ello, desarrollar el siguiente protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

#### 1.- Objetivo del presente Protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, asumiendo Puertos del Estado y Autoridades Portuarias su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.



A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias frente a denuncias por acoso.

En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

- A. Establecimiento de medidas tendentes a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- B. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aún tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona de la empresa.

## 2.- Definición y conceptos

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

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.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

*“El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”.* (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE)

## 3.- Causas y manifestaciones

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la trabajadora o el trabajador a o su estabilidad en el empleo.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

#### 4.- Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas del mismo, Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias establecerán las siguientes medidas:

- Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias promoverán un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Se publicará este protocolo en la intranet de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias y así como, en todos los medios de comunicación de que se disponga, de forma que todas las empleadas y empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

- Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias desarrollarán campañas de sensibilización, a través de los medios considerados necesarios, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias darán un tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

#### 5.- Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

Puertos del Estado y las Autoridades Portuarias garantizan la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

##### ❖ Principios rectores del procedimiento:

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia y denunciada.
- No divulgación de ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea estrictamente necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona cuya conducta de acoso resulte acreditada. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, que sean necesarias.

#### 5.1.- Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género

El Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género estará compuesto por tres personas nombradas por la Empresa a propuesta de la Comisión Local de Igualdad, si existiera, entre personas de acreditada formación específica en temas de acoso sexual y por razón de género.

El equipo recibirá formación en materia de acoso sexual y por razón de género y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad.

El personal conocerá la composición de este equipo.

Competencias y atribuciones del Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

El Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género, ante un caso concreto, delegará en una o uno de sus componentes (asesor o asesora confidencial), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de personas expertas (agentes de igualdad, profesionales de la

psicología, de la medicina, juristas, ...), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del Centro.

- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- Reportar al Equipo de Atención el informe preliminar.

## 5.2.- Formas de intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo

Dadas las peculiaridades que presenta el acoso sexual y por razón de género, se plantea la posibilidad de iniciar el proceso, bien directamente mediante el tratamiento formal, o intentar la vía de la mediación mediante un tratamiento previo informal si así lo decide la persona que se considera ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo.

### *Método informal*

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias<sup>1</sup> ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

La persona que asesora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la persona que asesora elevará su dictamen-propuesta a el equipo de atención, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

### *Procedimiento formal*

Cuando el procedimiento informal no dé el resultado esperado, o sea inadecuado o inapropiado para la obtención de un buen resultado ante el problema, la persona que se ha encargado del asesoramiento dará paso al método formal.

También la persona que se considera acosada sexualmente o por razón de sexo puede proceder directamente a este procedimiento sin recurrir al informal, si así lo desea.

En ambos casos, el procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia por escrito al Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género. Para ello se

facilitará tanto un modelo de denuncia (ver Anexo II) y una dirección de apartado postal y de buzón de correo electrónico.

Se garantizará siempre que la denuncia se curse en un entorno confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

También en el caso de la utilización del método formal podrán denunciar además de las figura a que se refiere el párrafo anterior, los delegados o delegadas sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal y cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

Recibida la denuncia se procederá a informar a la Dirección de Recursos Humanos y procederá a la apertura de expediente informativo, nombrando a una persona del Equipo de Atención como Asesora, elegida por la persona acosada.

El expediente informador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 22 días hábiles, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo necesario.

Según la gravedad de los hechos, la persona asesora podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los y las testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona presuntamente acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como Asesor y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona presuntamente acosada.

Asimismo, si ésta lo considerase adecuado, se incorporará a la investigación y trabajará con la persona interlocutora una persona técnica en Igualdad.

### 5.3.- Resultado de la investigación y acciones

En el plazo de 10 días hábiles, la persona que asesora emitirá el informe, en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y, en su caso, medidas correctoras.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

La persona asesora trasladará toda la información sobre el asunto al Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género y, éste decidirá la apertura del expediente disciplinario, si procede, o el archivo del mismo.

#### 5.4.- Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso, la persona asesora podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

#### 5.5.- Medidas cautelares

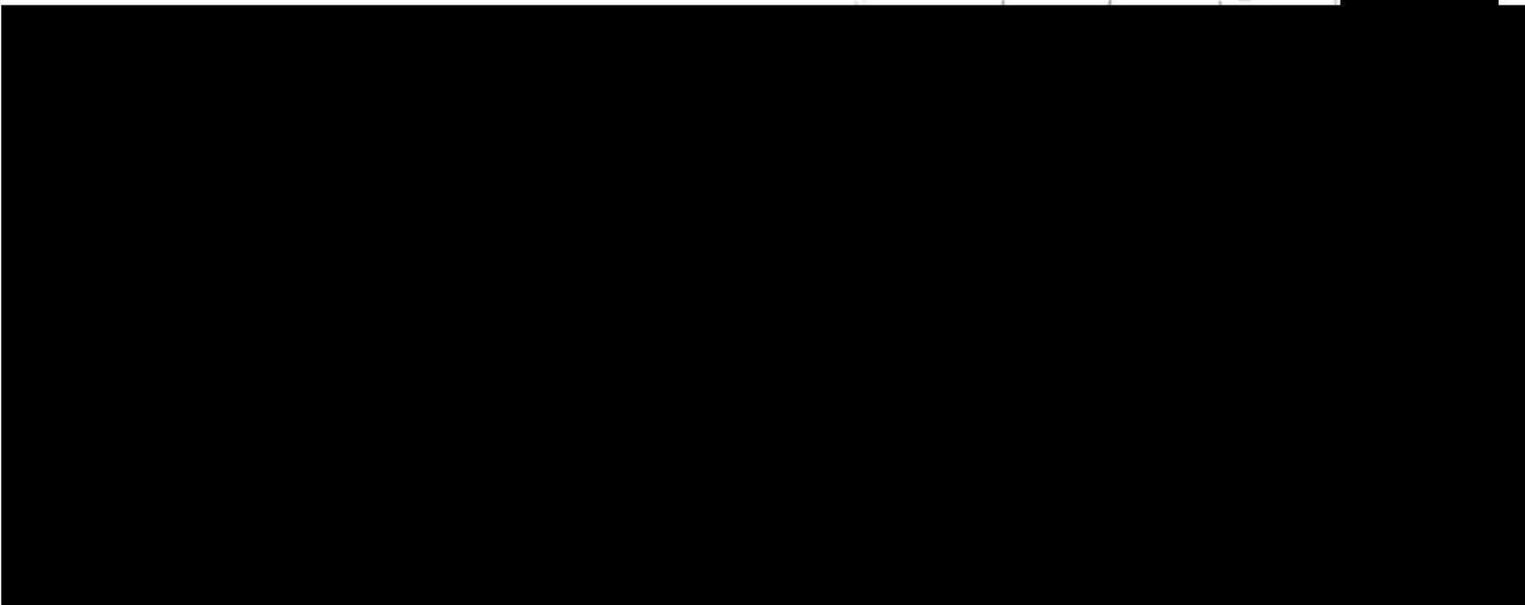
- En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la persona asesora del expediente de investigación solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.
- Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.
- En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

#### 5.6.- Otras consideraciones

- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.
- No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona que presuntamente acosa ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, Puertos del Estado y Autoridades Portuarias podrán adoptar las medidas previstas para los supuestos de trasgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores y demás supuestos de los contenidos en el apartado c) del artículo 44 del "Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias" o del que lo sustituya.

#### 6.- Publicidad y entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de los Organismos. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.



## ANEXO I: CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y por razón de sexo no sólo tiene consecuencias para la persona acosada, sino que afecta a la organización en su conjunto pues tiene repercusiones económicas, organizativas y sociales.

La víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal: psíquicas, físicas y laborales:

- Psíquicas: Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad, vulnerabilidad que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, etc.
- Físicas: Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- Laborales: Desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el trabajo hay fundamentalmente repercusiones económicas y de organización:

- Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal).
- Disminución del rendimiento laboral.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo (la víctima) por causa del absentismo.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la administración si la víctima hace pública la situación.

En cuanto a las consecuencias sociales, el acoso sexual como tal, tiene diferentes repercusiones en la sociedad:

- Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar de a él acosador.
- El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno familiar, social y laboral de la víctima, etc.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.
- Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

**MODELO QUEJA / DENUNCIA: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA**

**A/A EQUIPO DE ATENCIÓN POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO**

En....., a..... de..... de.....

Doña/Don....., con DNI ..... y con domicilio a efectos de notificaciones en....., al amparo de lo dispuesto en los Arts. 7 y 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Art. 4.2.e, del Estatuto de los Trabajadores, comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, al que se adjunta la siguiente documentación anexa....., formulo queja  o denuncia  por los siguientes HECHOS (detallar los hechos):

.....  
.....  
.....

A juicio de la/el denunciante, tales hechos revisten indiciariamente la naturaleza de acoso sexual/ acoso por razón de sexo en el trabajo.

Datos de la/s persona/s denunciada/s:

Don/Doña....., puesto (y/o cargo).....de la empresa.....

**PRETENSIÓN DE LA/EL DENUNCIANTE**

.....  
.....  
.....

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso.....

Firma de la persona interesado/a.

**Recibida Representante Equipo de Atención Acoso.**