



Región de Murcia

Protocolo de
actuación para la prevención
del acoso sexual y del acoso
por razón de sexo
en la Administración Pública
de la Región de Murcia

Dirección General de
la Función Pública
y Calidad de los Servicios

Dirección General de
Política Social

Textos:
Protocolo de actuación para la prevención del
acoso sexual y del acoso por razón de sexo
(BORM nº223 de 26/09/2014)

Introducción

La incorporación de las mujeres a la vida laboral y su mayor protagonismo en la vida pública, ha sido uno de los cambios más visibles en la sociedad española en los últimos años. Este acontecimiento ha supuesto, de hecho, un avance en la consecución de la igualdad entre los sexos, reconocida en el ámbito social y legislativo, a través de la normativa europea y española.

Si bien las normas han supuesto importantes avances, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo es aún claramente precaria respecto a la de los hombres: mayor inestabilidad en el empleo, subordinación jerárquica profesional, brecha salarial, temporalidad en sus contratos, puestos de nivel inferior, etc.

La violencia que se ejerce contra las mujeres en el ámbito privado puede extenderse también al ámbito público y, en concreto, al ámbito laboral, siendo las condiciones laborales antes mencionadas caldo de cultivo para el desarrollo de un tipo de violencia como es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Este fenómeno es complejo y difícil de identificar, salvo cuando se trate de manifestaciones graves. El acoso sexual en el ámbito laboral no es únicamente una conducta de naturaleza sexual, es una conducta sexista que tiene que ver con el poder y sus recompensas y, aunque puede ser sufrido por mujeres y hombres, es un hecho que esta violencia la sufren mayoritariamente las mujeres.

La Administración Regional y las Organizaciones Sindicales conscientes de que el acoso sexual laboral es reconocido como un elemento que puede afectar gravemente a las condiciones de trabajo y conllevar una serie de consecuencias negativas y perjudiciales para la salud física y psicológica, tanto de la víctima como de la organización, han alcanzado un acuerdo para la aprobación de un Protocolo que permita prevenir actitudes relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral y, en su caso, identificar y denunciar los comportamientos relacionados con los mismos. Dicho acuerdo fue ratificado por el Consejo de Gobierno el 25 de julio de 2014, y publicado en el BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014.

Todo el personal al servicio de la Administración Regional procurará un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza que podrá ser considerado, sin perjuicio de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave.

1. Conceptualización

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son comportamientos no deseados por la persona a que se dirigen, que atentan contra su dignidad. Ambos tipos de acoso pueden producir un efecto devastador sobre la salud física y psicológica de la víctima. Asimismo, afectan muy negativamente sobre el rendimiento de las personas que lo padecen, al generar un entorno laboral negativo y humillante.

La persona acosadora puede ocupar una posición jerárquicamente superior, igual o inferior, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden darse entre compañeros/as, y del personal superior a subordinado o viceversa. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual e, incluso, puede existir acoso entre personas que previamente han tenido una relación amistosa o afectiva una vez que ésta ha finalizado y una de las partes ha manifestado que no desea continuar.

Definiciones

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 y, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Discriminación por razón de sexo

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, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de cuidados familiares, incluyendo toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Ejemplos de conductas no deseadas

Conducta verbal

- Realizar sugerencias, comentarios o proposiciones no deseadas.
- Empleo de palabras obscenas, bromas y chistes subidos de tono que deriven en insinuaciones sexuales.
- Llamadas telefónicas de carácter ofensivo y libidinoso.
- Invitaciones impúdicas y peticiones de favores sexuales.
- Requerimientos sexuales acompañados de promesas de trato preferencial o asociados a una mejora en las condiciones de trabajo, o en la carrera profesional, amenazas implícitas o explícitas en caso de no acceder a estos requerimientos.
- Imposición de órdenes humillantes y vejatorias.

Conducta no verbal

- Realizar gestos obscenos, enviar cartas, mensajes, fotografías u otros materiales de carácter pornográfico.
- Utilizar imágenes y gráficos de contenido sexual explícito.
- Observación encubierta de personas en lugares reservados como vestuarios o servicios.
- Actitudes que comporten vigilancia continua y extrema.

Conducta física

- Contacto físico deliberado y no deseado por la víctima.
- Acercamiento excesivo e innecesario.
- Pellizcos, palmadas, roces o intentos de agresión sexual.
- Utilización de la coacción para mantener relaciones sexuales.

Otros

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la trabajadora o trabajador por razón de su condición sexual, incluido el realizado a través de redes sociales o cualquier medio informático o telemático.

Esta tipología no es exhaustiva, aunque sí ofrece una perspectiva sobre el tipo de conductas que se consideran acoso sexual.

2. Contexto en el que se puede desarrollar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo₁

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reflejo de las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la sociedad, y como consecuencia, afecta a las relaciones de poder en el ámbito laboral.

Como constatan diferentes estudios realizados, el hecho de que las mujeres sean mayoritariamente el objeto de estas situaciones tiene que ver con estas relaciones de poder, en las que se las percibe como sujetos carentes de poder o en inferioridad de condiciones al respecto. Así, por ejemplo, el perfil más frecuente de la víctima de acoso sexual no es la trabajadora joven y atractiva, sino que con mayor frecuencia aparecen otros rasgos que señalan a una mayor vulnerabilidad social.

- Mujeres solas (madres solteras, separadas, divorciadas) con responsabilidades familiares.
- Mujeres que se incorporan a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas y en las que la presencia de mujeres es escasa.
- Mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo, habitualmente de tipo temporal.
- Otros perfiles vulnerables lo constituyen las personas homosexuales y, cada día más, las mujeres inmigrantes.

Por otra parte, también la percepción de las mujeres como competidoras por el acceso al poder lleva que éstas se conviertan en objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, especialmente en los casos de acceso de mujeres a actividades y puestos de trabajo con fuerte tradición masculina.

En la consideración de la desigual posición social de poder de mujeres y hombres está la raíz de la persistencia e invisibilidad del acoso sexual.

Otro hecho revelado por las investigaciones desarrolladas en torno al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es el reducido índice de denuncias registrado. Numerosas víctimas encuentran serias dificultades para expresarlo o hacer partícipe a alguien de su entorno (ya sea personal o profesional), y más aún para denunciarlo. Se pueden establecer varios factores que limitan la visualización y denuncia de estas situaciones.

En primer lugar, está la propia dificultad para definir la naturaleza de lo que constituye una situación de acoso. Un mismo hecho puede, o no, ser considerado como acoso sexual por diferentes personas.

En esta interpretación del comportamiento entran en juego las percepciones sociales de lo esperable en los hombres, en las mujeres y en las relaciones entre unos y otras. En definitiva, intervienen los estereotipos, creencias y mitos relacionados con el sexo y con el género.

Así, de igual manera que quien acosa puede sorprenderse de que su conducta se considere ilícita, una víctima de acoso puede inhibirse de denunciar su malestar por miedo a estar malinterpretando un acto de camaradería, *una conducta normal*. Otra dificultad añadida para las víctimas a la hora de dar el paso de denunciar el acoso es decidir respecto al momento adecuado:

- Una denuncia demasiado pronto puede considerarse como exagerada, como una mala interpretación de un acto de confianza, lo cual puede generar un clima de animadversión hacia la propia víctima y restar credibilidad a cualquier otra conducta agresiva que pudiera producirse en el futuro.
- Una denuncia tras varias agresiones, podría poner en tela de juicio la coherencia de su actuación, debiendo justificar porqué se ha tolerado o “permitido” la conducta de acoso hasta ese momento, disculpando la conducta de quien ha cometido el acoso.

La inexistencia de denuncias no significa necesariamente que no existan situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Este Protocolo tiene como finalidad no solo erradicar todo este tipo de conductas, sino facilitar que las personas afectadas dispongan de cauces adecuados para denunciarlas, obteniendo asistencia y apoyo.

3. Consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo,

Efectos negativos del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La persona acosada

El acoso es una fuente de **estrés**, que provoca **ansiedad**, depresión, insomnio, cansancio y otras **alteraciones físicas de la salud**.

Puede, además, generar sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, afectar a la imagen que tenga de sí misma, **minando su autoestima** y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas.

El acoso puede llevar incluso hasta el **abandono del puesto de trabajo**, para no tener que enfrentarse a un hostigamiento diario.

La organización

Este desgaste de salud se traduce en un deterioro de su desempeño en el trabajo, una **menor productividad**, e incluso **absentismo** causado por los trastornos de salud.

Genera un **ambiente de trabajo tenso y hostil**, que afecta negativamente a la **motivación** del personal que es testigo o conoce la existencia de dicho comportamiento.

4. Procedimiento de actuación

Se trata de actos que únicamente pueden ser conocidos en virtud de denuncia y ésta, al igual que otros supuestos que vulneran la dignidad y la intimidad de las personas, requiere una disposición de la persona afectada para sacarlos fuera de su esfera privada, lo cual no siempre es sencillo desde un punto de vista psicológico, especialmente cuando se trata de casos graves o concurren otra serie de circunstancias.

El procedimiento de actuación ante una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo será ágil y protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas: acosada, presunta actuante y testigos.

En todo caso, se procurará la protección suficiente de la persona objeto del acoso en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que la rodeen.

4.1. Iniciación del Procedimiento

<i>¿Quiénes pueden iniciarlo? *</i>	<i>La persona afectada. Cualquier persona que tenga conocimiento.</i>
<i>¿Dónde? ¿Cómo? **</i>	<i>Llamando al número de teléfono 968-36 22 28 A través de la web</i>
<i>¿Quién atenderá mi petición?</i>	<i>La petición será atendida por un Equipo de Apoyo compuesto por 3 personas, profesionales en materia de salud, derecho, psicología o trabajo social y formados en cuestiones de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y asesoramiento jurídico.</i>
<i>¿Quién puede acompañarme?</i>	<i>Cualquier persona de confianza libremente elegida; representante legal, familiar o representante sindical, que acompañará en todas las actuaciones.</i>

* *El inicio del procedimiento no supondrá, en ningún caso, la renuncia al ejercicio de cuantas acciones judiciales o de cualquier otro tipo pudieran corresponder.*

** *Las consultas o denuncias se tratarán con total confidencialidad*

4.2. Desarrollo del procedimiento

Una vez comunicados los hechos, el procedimiento se desarrollará de la siguiente forma:

1. Intervención previa	<i>Valoración de la denuncia y propuesta de las medidas a adoptar así como la necesidad de intervención de otros profesionales, en su caso.</i>
2. Medidas cautelares	<i>Serán proporcionadas y en ningún caso supondrán para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o retributivas</i>
3. Código numérico	<i>Se asignará a cada una de las partes afectadas con el fin de mantener la confidencialidad.</i>
4. Entrevista con la persona afectada	<i>Valoración inicial de su situación personal para explicarle las fases del procedimiento, asesorarla, apoyarla y obtener su consentimiento.</i>
5. Valoración del estado de salud	<i>Para procurar la protección de la persona afectada en lo que se refiere a su salud y seguridad, se realizará con carácter de urgencia por el del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales un reconocimiento médico.</i>
6. Entrevista con la persona autora de los hechos	<i>Para contrastar los hechos y manifestarle la queja sobre su conducta y las responsabilidades que podrían derivarse, en su caso.</i>
7. Investigación	<i>Para comprobar la existencia de indicios que corroboren los hechos denunciados. Se dispondrán los medios necesarios. Se tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Se mantendrán reuniones y entrevistas con las personas implicadas o que pudieran tener algún conocimiento del caso o los hechos. Todo el personal al servicio de la Administración Regional está obligado a prestar la colaboración necesaria</i>
8. Circunstancias agravantes	<i>Que la persona agresora sea reincidente. Que existan dos o más víctimas. Las conductas intimidatorias o represalias. Que la persona agresora tenga superioridad jerárquica, o sus decisiones puedan afectar a las condiciones de trabajo de la víctima. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad. Alteraciones del estado físico o psicológico de la víctima. Cuando se produzca durante un proceso de selección. Las presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar. La contratación temporal, interinidad o periodo de prueba.</i>

4.3. Finalización del procedimiento

Finalizadas las actuaciones descritas en el apartado anterior, se elaborará un informe propuesta por el Equipo de Apoyo.

Informe propuesta	<p><i>Incluirá las medidas correctoras que pongan fin a la situación, eviten futuras agresiones y mejoren las condiciones de trabajo existentes, podrá contemplar diferentes alternativas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la persona objeto del acoso un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas</i></p> <p><i>Será trasladado a las partes implicadas para que en un plazo de diez días naturales, puedan formular alegaciones.</i></p>
Propuesta de acuerdo	<p><i>Cuando de las actuaciones practicadas se pueda aplicar, el procedimiento podrá terminar mediante la mediación del Equipo de Apoyo con un Acuerdo entre las partes que requerirá la conformidad de las mismas.</i></p>
Propuesta de Incoación de actuaciones disciplinarias y/o Judiciales	<p><i>Cuando de las diligencias practicadas se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.</i></p>
Propuesta de Incoación de expediente disciplinario	<p><i>Si se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente.</i></p>
Propuesta de Archivo de la denuncia	<p><i>Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de la investigación de los hechos si se detectaran indicios de acoso).</i></p> <p><i>Falta de objeto o insuficiencia de indicios</i></p>

4.4. Garantías del procedimiento

Respeto y protección a las personas	<i>Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas</i>
Confidencialidad	<i>Se garantiza la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación. Se asignarán unos códigos numéricos para preservar la identidad de las personas afectadas.</i>
Diligencia y celeridad	<i>La investigación y la resolución se realizarán con profesionalidad, y sin demoras injustificadas.</i>
Imparcialidad y contradicción	<i>Se garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.</i>
Prohibición de represalias	<i>Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en el procedimiento. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración Pública, en su caso.</i>
Denuncias dolosas	<i>Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias.</i>
Restitución de derechos	<i>Las víctimas de acoso tendrán derecho a ser restituidas a las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si éstas hubieran sido modificadas.</i>
Protección de la salud	<i>Las posibles consecuencias de las conductas de acoso en el trabajo sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento.</i>

5. Comisiones de Igualdad

Las Comisiones de Igualdad son órganos paritarios de participación y consulta formados por representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración Regional que tienen por objeto promover políticas de igualdad, velar por evitar la discriminación por razón de sexo, llevar a cabo los trabajos dirigidos a elaborar los Planes de Igualdad, y son las encargadas del seguimiento del Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y laboral por razón de sexo.

Competencias de las Comisiones de Igualdad

*Proponer la designación de los Equipos de Apoyo.
Recibir los informes de conclusiones elaborados por el Equipo de Apoyo y, si procede, recomendar ante los órganos competentes la adopción de medidas.
Procurar el cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con las situaciones de acoso.
Velar por el respeto de las garantías establecidas en el presente Protocolo.
Recibir información periódica de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, y de las medidas que se adopten, siempre que no contengan datos de carácter personal.
Deberán guardar sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento .*

6. Los Equipos de Apoyo

Adscritos a la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos de cada uno de los ámbitos sectoriales (Servicio Murciano de Salud, Educación y Administración General), existirán Equipos de Apoyo compuestos por 3 personas para informar, apoyar y asistir a las personas denunciantes, sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posibles. Estos equipos:

Recibirán la solicitud de intervención.

Llevarán a cabo cuantas investigaciones se consideren precisas.

Atenderán y apoyarán a la persona presuntamente acosada.

Propondrán la adopción de medidas cautelares

Elevarán la propuesta de medidas a adoptar en cada caso.

7. Teléfonos y direcciones de interés

	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. Servicio de Relaciones Laborales 968-362228
<i>RICA</i>	<i>Relaciones Laborales / Prevención del Acoso Sexual en la Administración Regional</i>
 www.sanidad.ccoo.es/murcia	968 35 52 00 ext 1036
	968 27 44 13
 Región de Murcia	968 27 41 19
 Región de Murcia	968 22 22 15
 Región Murciana	618 71 81 16
	968 21 81 82

8. Representación del personal

El presente Protocolo fue aprobado por Acuerdo de la Mesa General de Negociación en su reunión del día 3 de julio de 2014 (BORM nº 223 de 26 de septiembre de 2014), entre la Administración Regional y las Organizaciones sindicales CCOO, FSES, FSP-UGT, CISM, INTERSINDICAL y CSI.F

9. Referencias normativas

Tratado de Ámsterdam de 2/10/1997	<i>Estableció un marco general para la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y las condiciones de trabajo.</i>
Directiva 2002/73/CE	<i>Define el acoso sexual en el trabajo.</i>
Directiva 2006/54/CE	<i>Explicita que el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias.</i>
Constitución Española	<i>Establece, que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.</i>
Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	<i>Recoge la prohibición expresa del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la definición de estas conductas, estableciendo específicamente el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</i>
Ley 7/2007, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia	<i>Define el acoso por razón de sexo en el trabajo y el acoso sexual señalando, además, que estas conductas tendrán la consideración de falta disciplinaria hasta muy grave para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia. Dicho artículo establece además, que las Administraciones Públicas de la Región de Murcia podrán actuar de oficio ante casos de acoso por razón de sexo en el trabajo e impulsarán las medidas para prevenir y erradicar el acoso dentro de sus competencias, debiendo garantizar el derecho a una asistencia integral y especializada a las víctimas de acoso sexista.</i>
Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público	<i>Considera el acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave.</i>
R. Dto. Legislativo 1/1995. Estatuto de los Trabajadores	<i>Regula el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de la dignidad de los trabajadores</i>
Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales	<i>Regula el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo</i>
Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal (artículo 184)	<i>Define el delito de acoso sexual. Quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Además agrava las penas en los casos de prevalecerse de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación o cuando sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.</i>

(1) Textos: Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral
Ministerio de Igualdad /Fundación Mujeres