

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Economía y Hacienda

**11950 Resolución de 12 de septiembre de 2014, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, sobre protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2014.**

En fecha 25 de julio de 2014, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Economía y Hacienda, adoptó el Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, suscrito con fecha 3 de julio de 2014, sobre Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia.

A fin de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, esta Secretaría General,

#### **Resuelve**

Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, suscrito con fecha 3 de julio de 2014, sobre Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2014, que se inserta a continuación.

Murcia, 12 de septiembre de 2014.—El Secretario General, Fernando López Miras.

**Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral, sobre protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia**

El principio fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea fue introducido en el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997. El 25 de noviembre de 1999, la Comisión estableció un marco general para la

igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en el año 2002, se da un gran paso adelante con la aprobación de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, definiendo el acoso sexual en el trabajo y todo lo relativo a la discriminación por razón de sexo.

Con posterioridad, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, 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 y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La Constitución Española establece en su artículo 9.2, 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, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre hombres y mujeres con remoción de todos los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad. Esta ley, en sus artículos 7,8, 48 y 62, recoge la prohibición expresa del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la definición de estas conductas, estableciendo específicamente en su artículo 62 y disposición final sexta, 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.

La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia define, en su artículo 22, el acoso por razón de sexo en el trabajo y el acoso sexual (puntos 1 y 2) 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, en sus puntos 4 y 5, 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 de garantizar el derecho a una asistencia integral y especializada a las víctimas de acoso sexista.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, considera en su artículo 95.2.b) in fine el acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave, acoso que también se encuentra regulado, entre otras normas, en el artículo 184 del Código Penal como acto delictivo.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos que tienen que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a lo que tienen derecho todos los trabajadores, según recoge el

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado y, por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Riesgos Laborales.

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 a que se ha hecho referencia 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, pretenden con la aprobación de este Protocolo ofrecer un instrumento que permita prevenir actitudes relacionados 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.

De acuerdo con lo anterior, reunidos en Murcia, en su sesión del día 3 de julio de 2014, los representantes de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales CCOO, FSES, UGT, CESM, INTERSINDICAL y CSIF, representadas en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptan el siguiente

## **Acuerdo**

### **1. Objeto**

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar, prevenir así como erradicar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración Pública de la Región de Murcia y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

La tramitación del procedimiento contemplado en el presente Protocolo no impedirá la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

El presente Protocolo tendrá como objetivos específicos:

- a) Informar, formar y sensibilizar al personal de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Dar pautas para identificar las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo al objeto de prevenirlas y evitar que se produzcan.
- c) Disponer de una organización específica con los medios necesarios para resolver los casos que se produzcan.
- d) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, así como la aplicación de las medidas que procedan para erradicar las conductas citadas.

## **2. Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, así como al personal directivo y de designación política, siempre que, a estos últimos, no les resulte de aplicación otra normativa específica en razón de su condición.

Así mismo, se establecerán mecanismos de coordinación para la extensión de los términos de este Protocolo al personal externo que por razón de su actividad realice su trabajo en instalaciones o con personal de la Administración Regional

## **3. Definiciones y aspectos generales del acoso sexual y por razón de sexo.**

### **3.1. 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 ( artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres).

· 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 (artículo 7.2 de la citada Ley Orgánica).

· 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.

### **3.2. Aspectos Generales**

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. Por tanto, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo puede 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.

### 3.3. Ejemplos de conductas no deseadas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, se relacionan una serie de conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo:

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.

## **4. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones. Por ese motivo, la prevención es una línea fundamental de intervención en estos casos.

Por ello, 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.

A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a

tales situaciones garantizando, en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo se realizarán las siguientes acciones:

- Información y formación al personal en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
- Formación específica a quienes vayan a apoyar a las víctimas de acoso.
- Estudio y evaluación de los riesgos psicosociales.
- Realización de campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y cómo actuar en caso de producirse esas conductas.
- Realización y publicación de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, manteniendo en todo momento el anonimato de las personas.
- Inclusión en los protocolos de vigilancia de la salud de indicadores para la detección de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

## **5. Procedimiento de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.**

La realidad práctica nos muestra la dificultad que encierra la investigación de los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. 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. Por ello, es necesario establecer procedimientos para su prevención y disponer de los cauces adecuados para dar curso a posibles denuncias.

### **5.1. Garantías del procedimiento.**

**Respeto y protección a las personas:** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán 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.

**Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, los responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como de la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

**Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

**Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento garantizará 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 denunciados.

**Prohibición de represalias:** 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 una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración Pública, en su caso.

**Denuncias dolosas:** las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

**Restitución de derechos:** Las víctimas de acoso tendrán derecho a ser restituidas a las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.

**Protección de la salud:** 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.

## 5.2. Recursos del procedimiento.

### 5.2.1. Equipos de Apoyo.

a) 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), se crearán Equipos de Apoyo compuestos por 3 personas designadas por los mismos, que darán información, apoyo y asistencia a la persona denunciante, sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posibles. Estas personas deberán tener la formación y cualificación adecuadas en materia de género para realizar las funciones que se les encomiendan, pudiendo ser asistidas por otros u otras profesionales si se considera necesario. Los integrantes de los Equipos de Apoyo deberán ser preferentemente profesionales en materia de salud, derecho, psicología o trabajo social.

En todo caso, a los miembros de los Equipos de de Apoyo, les serán de aplicación las normas sobre abstención y recusación.

b) Para conseguir una adecuada y completa formación de los Equipos de Apoyo, la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública, a propuesta del órgano competente en materia de Igualdad, realizará una acción formativa con la duración y contenido que determine dicho órgano especializado y será eminentemente práctica, versando sobre cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y de gestión de equipos humanos, asesoramiento jurídico y sobre el presente Protocolo y sus procedimientos e instrucciones.



La formación y cualificación señalada, deberá estar finalizada en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente acuerdo.

c) Las personas integrantes de los Equipos de Apoyo tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- Recibir la solicitud de intervención ante hechos o conductas susceptibles de ser consideradas acoso sexual o por razón de sexo.

- Llevar a cabo cuantas investigaciones se consideren precisas en relación con los hechos denunciados, disponiendo para ello de cuantos medios sean necesarios. A tales efectos, tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso investigado, con respeto a lo establecido en la normativa de protección de datos de carácter personal.

- Atender y apoyar durante todo el procedimiento a la persona presuntamente acosada, así como asistirle en la tramitación posterior, en su caso, del correspondiente expediente disciplinario.

- Mantener las reuniones que se consideren oportunas con las personas implicadas y tener acceso a las dependencias de la Administración. A estos efectos, todo el personal al servicio de la Administración Regional deberá prestar la colaboración necesaria.

- Proponer, desde el inicio del proceso, al órgano competente, la adopción de cuantas medidas cautelares se consideren necesarias con el fin de proteger a la persona presuntamente acosada.

- Elevar al órgano competente, en cada caso, un informe con las conclusiones de su intervención y con la propuesta de medidas a adoptar.

- Elaborar un informe anual que recoja el número de actuaciones realizadas, los resultados de las mismas, incluyendo las archivadas, y las medidas que se hayan adoptado en virtud de lo establecido en el presente Protocolo, garantizando el anonimato del personal afectado.

- Elevar, con carácter anual, el informe a que se refiere el párrafo anterior, a la Comisión de Igualdad de cada ámbito sectorial, que velará por el cumplimiento de lo establecido en el presente Protocolo.

d) Las Comisiones de Igualdad a que se refiere el último párrafo del apartado anterior, como órganos de participación y representación en materia de igualdad, desempeñarán las siguientes funciones:

- Proponer, mediante acuerdo, la designación de las personas que integren el Equipo de Apoyo.

- Recibir los informes de conclusiones elaborados por el Equipo de Apoyo y, si procede, recomendar ante los órganos competentes las medidas que se estimen convenientes.

- Procurar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con las situaciones de acoso.

- Velar por el respeto de las garantías establecidas en el presente Protocolo, así como cualesquiera otras funciones dirigidas a cumplir la finalidad que persigue.

- Recibir información periódica de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias y de las medidas que se adopten en virtud del presente Protocolo y ser informadas de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que no contengan datos de carácter personal.



Los miembros de las Comisiones de Igualdad tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en relación a la aplicación del presente Protocolo.

### 5.3. Procedimiento de actuación.

#### 5.3.1. Inicio del procedimiento.

El procedimiento de actuación en caso de acoso podrá iniciarse a instancia de:

- La víctima
- Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá solicitar la intervención del Equipo de Apoyo y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo la Administración dejar constancia por escrito de la situación denunciada, incluso cuando ésta se realice verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.

Las personas implicadas podrán estar asistidas por una persona de su elección a lo largo del procedimiento, si así lo requieren y que podrá acompañarlas en todas las actuaciones, a tal efecto deberán comunicar al equipo de apoyo la persona designada. Dicha designación podrá recaer en cualquier persona de su confianza, representante legal, familiar o un representante unitario o sindical.

El procedimiento de actuación ante una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo debe ser ágil y proteger 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 rodean.

El procedimiento para resolver posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo podrá concluir con una propuesta de acuerdo que requerirá la conformidad de ambas partes o, continuar en caso contrario. Igualmente se proseguirá cuando la gravedad de los hechos o situaciones que generan la intervención así lo requiera o se hayan constatado reiteraciones en las conductas denunciadas.

El inicio del procedimiento que se regula a continuación no supondrá, en ningún caso, la renuncia de la persona presuntamente acosada al ejercicio de cuantas acciones judiciales o de cualquier otro tipo pudieran corresponderle.

#### 5.3.2. Desarrollo del procedimiento:

##### a) Actuaciones de intervención previa.

Una vez conocidos por el Equipo de Apoyo los hechos o conductas no deseadas que puedan ser constitutivos de una situación objeto del presente Protocolo, la función de sus miembros será la de entrevistarse con las personas afectadas, conducir todo el procedimiento de actuación, reclamar la intervención de personas expertas si lo consideran necesario, así como asesorar en técnicas de afrontamiento y, todo ello, con la finalidad de conseguir que cesen los hechos o conductas no deseadas y, en su caso, alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En esta fase se realizarán las siguientes actuaciones:

- Medidas cautelares. Se propondrá, en su caso, la adopción de las medidas cautelares que se consideren necesarias, que serán proporcionadas y en ningún caso supondrán para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo o retributivas.

- Entrevista con la persona afectada en la que se realizará una valoración inicial de su situación personal atendiendo a su estado, las circunstancias del caso y las pruebas que aporte en ese momento.

- Se asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas con el fin de mantener la confidencialidad.

- Se procurará la protección necesaria de la persona afectada en lo que se refiere a su salud y seguridad proponiendo, en su caso, una valoración de su estado de salud, que realizará con carácter de urgencia el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

- Comprobada la existencia de indicios que corroboren los hechos denunciados, se entrará en contacto de forma confidencial con la persona presuntamente autora de los mismos, para manifestarle la queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, podrían derivarse.

Las actuaciones descritas con anterioridad se realizarán en un plazo máximo de 20 días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia. No obstante, y de manera motivada, podrá ampliarse el plazo en 15 días hábiles.

b) Informe de conclusiones/recomendaciones.

Finalizadas las actuaciones descritas en el apartado anterior, se elaborará un informe de conclusiones y recomendaciones por el Equipo de Apoyo que deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Grupo, con indicación de la intervención del personal experto actuante, si se hubiese producido.

- Antecedentes del caso, solicitud de intervención y circunstancias de la misma.

- Actuaciones previas: análisis inicial e informe de los resultados del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente, si los hubiese.

- Otras actuaciones: testimonios (garantizando su confidencialidad), pruebas, etc.

- Conclusiones, incluyendo, en su caso, las circunstancias agravantes a tener en cuenta.

- Medidas propuestas que incluirán medidas correctoras que pongan fin a la situación planteada, eviten futuras agresiones o mejoren las condiciones de trabajo existentes, así como las medidas cautelares implantadas desde el inicio del proceso y posibles efectos de las mismas hasta la fecha de emisión del informe. Dichas medidas podrán contemplar el traslado de la víctima si ella así lo solicitara. 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.

c) A efectos de valorar la gravedad de los hechos, se considerarán circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona a la que se le atribuye el acoso sea reincidente en la comisión de tales actos.

- Existan dos o más víctimas.

- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.

- La situación de acoso la haya provocado una persona con superioridad jerárquica, o cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona presuntamente acosada.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado físico o psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Exista una situación de contratación temporal, interinidad o periodo de prueba, e incluso contrato de beca o en prácticas de la víctima.

#### 5.3.3. Terminación del procedimiento.

En el informe de conclusiones del Equipo de Apoyo se propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso y, de oficio, continuará la investigación de los hechos si se detectaran indicios de acoso).
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente, se propondrá al órgano competente la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Cuando de las diligencias practicadas se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá a los órganos competentes la incoación de las correspondientes actuaciones, que se tramitarán con carácter de urgencia.

De la alternativa expresada en el referido informe de conclusiones se dará traslado a las partes implicadas, para que en un plazo de diez días naturales, puedan presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma. En este supuesto, el Equipo de Apoyo confirmará o denegará, de forma motivada, la decisión definitiva del procedimiento.

### **6. Comunicación, difusión y publicidad del protocolo.**

El presente Protocolo deberá difundirse de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Administración Pública de la Región de Murcia. La difusión podrá hacerse a través de intranets o de cualquier otro medio de comunicación.

Así mismo, se habilitará un número de teléfono que recogerá, con total confidencialidad, las consultas y/o denuncias que se produzcan sobre esta materia, así como un espacio en la intranet corporativa destinado a la promoción de igualdad entre mujeres y hombre con información relativa al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



### **7. Efectos del acuerdo.**

El presente Acuerdo tendrá efectos a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, previa ratificación por el Consejo de Gobierno.

Por la Administración Regional: El Consejero de Economía y Hacienda, Francisco Martínez Asensio.—La Consejera de Sanidad y Política Social, Catalina Lorenzo Gabarrón.

Por las Organizaciones Sindicales: CCOO, Pedro Manuel Vicente Vicente.—FSES (SATSE), José Antonio Blaya Rueda.—FSES (ANPE), Clemente Hernández Abenza.—UGT, M.<sup>a</sup> José Salazar Quereda.—CESM, Ángel Victoria López-Juan.—INTERSINDICAL, Manuel Castro Sánchez.—CSI.F, Juan Miguel López Blanco.