

Guía de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para especialistas en formación (residentes) del SMS

Índice

Grupo de trabajo	3
Introducción	4
Conceptualización	5
Objetivos	5
Objetivos generales	5
Objetivos específicos	5
Definiciones.....	6
Ejemplos de conductas no deseadas	7
Principios de la guía de actuación	9
Contexto en el que se puede desarrollar el acoso.....	10
Procedimiento de actuación.....	10
Inicio del procedimiento.....	10
Desarrollo del procedimiento	11
Terminación del procedimiento	12
Referencias Bibliográficas.....	14

Esta guía ha sido elaborada por un grupo de trabajo multidisciplinar que se creó desde la Unida de Desarrollo Profesional.

Grupo de trabajo

- ❖ **Francesc Molina Durán.** Coordinador de la Unidad de Desarrollo Profesional. Servicio Murciano de Salud.
- ❖ **Ana Teresa Pérez varona.** Jefa de Servicio de Formación Continuada, Docencia e Investigación. Unidad de Desarrollo Profesional. Servicio Murciano de Salud.
- ❖ **Rosa Murillo Murillo.** Técnico Formación. Unidad de Desarrollo Profesional. Servicio Murciano de Salud.
- ❖ **María del Prado Muela Sánchez.** Responsable de Igualdad. Unidad de Desarrollo Profesional.
- ❖ **Cristina García García.** Jefa de Servicio de Planificación y Programas. Dirección General de Mujer y Diversidad de Género.
- ❖ **M^a Mercedes Llamas del Castillo.** Directora Técnica del Área Sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Murciano de Salud.
- ❖ **M^a Dolores Rodríguez Ramírez.** Técnico Responsable. Especialista en Psicología Clínica y en Psicología del Trabajo. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Murciano de Salud.
- ❖ **Amor Gea Serrano.** Trabajadora Social Centro Salud Santomera. Área VII de Salud Murcia-Este.

Revisora

- ❖ **M^a Mercedes Alarcón Blanco.** Asesora Jurídica. Unidad de Desarrollo Profesional. Servicio Murciano de Salud.

La Guía de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para especialistas en formación (residentes) del SMS ***se presentó y validó en la Comisión de Igualdad el día 30 de marzo de 2023.***

Introducción

El acoso sexual o por razón de sexo es una expresión de violencia que se manifiesta en el ámbito laboral y que constituye una de las situaciones más demoledoras de la discriminación por sexo, además de la violación de derechos fundamentales de la persona como son la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

Es importante recordar que el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito del empleo público está tipificado como falta disciplinaria muy grave en el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Como consecuencia de ello, las Administraciones Públicas deberán elaborar un protocolo que permita corregir disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, imponiendo la sanción correspondiente por la comisión de dicha falta una vez tramitado el procedimiento disciplinario legalmente establecido.

Las personas especialistas en formación prestan servicio en instituciones sanitarias y su vinculación laboral es diferente al resto de profesionales sanitarios. Por esta razón, además de tener en cuenta el Real Decreto anteriormente citado, este procedimiento debe ajustarse al Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, en el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud; en particular, a lo dispuesto en sus artículos 14 y 15, en los que se especifican las medidas sancionadoras y el procedimiento disciplinario.

Conceptualización

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, 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 persona acosadora puede ocupar una posición jerárquicamente superior, igual o inferior y un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Incluso puede darse entre personas que previamente han tenido una relación amistosa o afectiva una vez que esta ha finalizado y una de las partes ha manifestado que no desea continuar.

La presente guía de actuación persigue una doble finalidad: por un lado, evitar y tratar de prevenir las situaciones de acoso y, en segundo lugar, elaborar un procedimiento que permita actuar con todas las garantías que establece el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, en los casos en que se produzca acoso sexual y por razón de sexo a las personas especialistas en formación del Servicio Murciano de Salud (SMS).

Objetivos

Objetivos generales

- Articular un procedimiento que permita atender con garantías a todas las personas implicadas en aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que afecten a las personas especialistas en formación del SMS.
- Sensibilizar, prevenir y erradicar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los especialistas en formación del Servicio Murciano de Salud (SMS), afrontándolas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse.

Objetivos específicos

- Disponer de una guía de actuación específica, con los medios necesarios para resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad de las personas afectadas, así como la aplicación de las medidas que procedan para erradicar las conductas citadas.
- Difundir el protocolo a todas las personas que prestan sus servicios de Formación Sanitaria Especializada (FSE) en la organización, a través de medios electrónicos o presenciales, clarificando la tutela preventiva y garantizando una vía interna, confidencial y de rápida resolución.
- Informar, formar y sensibilizar al personal en formación del SMS, de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Dar pautas para identificar las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo al objeto de prevenirlas y evitar que se produzcan.

La guía de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para especialistas en formación (residentes) del SMS formará parte del Plan de Igualdad y quedará registrado de acuerdo con la normativa vigente.

Definiciones

Conducta saludable	Es mutua, todas las partes participan voluntariamente en la conducta, aumenta la autoestima, es deseada por ambas partes, hace que las personas se sientan bien y es divertida.
Conducta de acoso	Es unilateral, indeseada, irrazonable y ofensiva. Debilita la autoestima, es humillante, insultante y molesta; genera un ambiente laboral negativo.
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 crea 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.
Chantaje sexual	Proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. También puede tener carácter implícito cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente su aceptación.
Acoso sexual ambiental	Mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona acosada, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.
Ciberacoso sexual o abuso sexual virtual	Persecución de una persona a otra, a través de mensajes, fotografías o videos de carácter sexual. Cabe destacar la facilidad que internet tiene para alcanzar a la víctima sin necesidad de tener contacto físico con ella.
Sextorsión	Amenazar con distribuir material sexual comprometido (imágenes, vídeos...) de la víctima, si ésta no proporciona lo que el acosador desea.
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 visual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Mirar lujuriosamente.</i> ✓ <i>Mirar repetidamente los pechos, los genitales o las nalgas.</i> ✓ <i>Exhibir imágenes de contenido sexual.</i> ✓ <i>Hacer gestos obscenos.</i> ✓ <i>Exhibir los genitales.</i> ✓ <i>Espiar. Observación encubierta de personas en lugares reservados como vestuarios o servicios. Actitudes que comporten vigilancia continua y extrema.</i> ✓ <i>Ridiculizar a personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.</i>
Conducta verbal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Pedir citas insistentemente.</i> ✓ <i>Preguntar sobre la vida personal o sexual, generando malestar.</i> ✓ <i>Hacer comentarios lascivos.</i> ✓ <i>Hacer chistes o comentarios sexuales que deriven en insinuaciones sexuales.</i> ✓ <i>Hacer comentarios o insinuaciones de tipo sexual sobre el aspecto físico.</i> ✓ <i>Hacer insinuaciones sexuales.</i> ✓ <i>Propagar rumores o cotilleos sexuales.</i> ✓ <i>Presionar a alguien con objetivo sexual cuando ya te ha dicho que no.</i> ✓ <i>Utilizar sobrenombres “cariñosos”.</i> ✓ <i>Lanzar piropos ofensivos.</i> ✓ <i>Hacer observaciones peyorativas sobre el género, sobre la orientación o sobre la identidad sexual en general.</i> ✓ <i>Realizar llamadas de teléfono no pertinentes y no deseadas.</i> ✓ <i>Comentarios que suponen o insinúan distinciones desfavorables por razón de género, por razón de identidad de género o por razón de orientación sexual.</i> ✓ <i>Comentarios cotidianos sobre temas como el peinado o la vestimenta, cuando se realizan de forma insistente o acompañados de otras conductas que puedan dar una segunda intención al comentario.</i> ✓ <i>Insensibilidad de género o comportamientos prepotentes.</i> ✓ <i>Hacer bromas sobre la capacidad intelectual o las habilidades limitadas de una persona debido a su género, a su identidad de género o a su orientación sexual.</i>
Escrito	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Mandar poemas o notas de amor o de carácter sexual no deseadas, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).</i> ✓ <i>Mandar cualquier tipo de pornografía, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).</i> ✓ <i>Mandar notas sugerentes, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).</i>
Contacto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Violar el espacio personal.</i> ✓ <i>Acercamiento excesivo e innecesario.</i> ✓ <i>Dar palmaditas a cualquier parte del cuerpo que se puedan considerar inapropiadas por la persona que las recibe.</i> ✓ <i>Agarrar cualquier parte del cuerpo que se puedan considerar</i>

Contacto	<p><i>inapropiadas por la persona que las recibe.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Pellizcar cualquier parte del cuerpo que se puedan considerar inapropiadas por la persona que las recibe.</i> ✓ <i>Acariciar cualquier parte del cuerpo que se puedan considerar inapropiadas por la persona que las recibe.</i> ✓ <i>Besar cualquier parte del cuerpo que se puedan considerar inapropiadas por la persona que las recibe.</i> ✓ <i>Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.</i> ✓ <i>Contacto físico deliberado y no deseado por la víctima.</i>
Poder	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Usar la posición jerárquica formal o informal para solicitar citas o relaciones sexuales.</i> ✓ <i>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.</i> ✓ <i>Imposición de órdenes humillantes.</i>
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Quid pro quo</i> ✓ <i>Amenaza de pérdida de trabajo si no se consiente a algo.</i> ✓ <i>Bloquear o acelerar el acceso a beneficios, contactos o proyectos.</i>
Fuerza	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).</i> ✓ <i>Acercamiento excesivo e innecesario.</i> ✓ <i>Utilización de la coacción para mantener relaciones sexuales.</i>
Otros	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la trabajadora/or por razón de su condición sexual, incluido el realizado por redes sociales o cualquier otro medio informático o telemático.</i>

Principios de la guía de actuación

Responsabilidad	<i>Información y accesibilidad del procedimiento y las medidas.</i>
Colaboración	<i>Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, deberá comunicarlo por las vías establecidas en esta guía.</i>
Respeto y protección de las personas	<i>Se procederá con respeto y discreción, protegiendo 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.</i>
Confidencialidad	<i>Se garantizará la obligación de las personas que intervengan en el procedimiento de guardar una estricta confidencialidad sobre las personas afectadas, incluyendo la presunción de inocencia de la persona presuntamente acosadora.</i>
Diligencia, celeridad y seguridad en el procedimiento	<i>La investigación y la resolución de la conducta denunciada debe ser realizada con profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas respetando las garantías del procedimiento.</i>
Protección ante posibles represalias	<i>Se deberán tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.</i>
Denuncias dolosas	<i>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.</i>
Protección de la salud	<i>Restitución de la salud psicológica y física a la persona acosada</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 como consecuencia de la conducta de acoso.</i>
Enfoque de Género	<i>Todo el procedimiento se realizará con enfoque de género, respetando el acceso equitativo de hombres y mujeres a la igualdad de derechos y oportunidades.</i>

Contexto en el que se puede desarrollar el acoso

Los especialistas en formación del SMS (residentes), pueden sufrir situaciones de acoso en cualquiera de las unidades, centros de atención primaria, hospitales, etc. en los que estén realizando su periodo formativo. Tal y como se refleja en el *“Estudio sobre la prevalencia y manifestación del acoso sexual y por razón de género entre el personal residente del Servicio Murciano de Salud”* los residentes pueden sufrir acoso por parte de una persona jerárquicamente superior, inferior o igual. Dicho estudio también afirma que el perfil mayoritario de la persona acosada dentro de este colectivo suele ser mujer en su primer año de residencia; este tipo de situaciones se dan también en años de residencia posteriores y en hombres, aunque se sufren con menor frecuencia.

Esta situación posiciona a los residentes como un colectivo vulnerable que precisa de un procedimiento específico que se ajuste a las peculiaridades de estos especialistas en formación del SMS.

Procedimiento de actuación

La guía de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en residentes del SMS, se ha elaborado siguiendo las directrices del *Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia*.

Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará en el momento que la persona afectada o terceras personas que conocen la situación denuncien los hechos.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso, acoso grave o muy grave y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, la persona acosada podrá plantear una denuncia formal en el ámbito del SMS con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

¿Quién puede iniciar el procedimiento?	<i>La persona afectada. Cualquier persona trabajadora o responsable de servicio o unidad docente, que tenga conocimiento de la situación.</i>
¿Dónde y cómo?	<i>En la Unidad de Desarrollo Profesional de la Dirección General de Recursos Humanos Dirección electrónica: igualdad-sms@carm.es</i>
¿Quién atiende la petición?	<i>La petición será atendida por la persona destinada para tal fin, que lo comunicará al Equipo/os de apoyo, compuesto por 3 personas, designadas por la Comisión de Igualdad, que serán las responsables de dar información, apoyo y asistencia a la persona denunciante.</i>
¿Quién puede acompañarme?	<i>Cualquier persona de confianza libremente elegida; representante legal, familiar o representante sindical, etc...</i>

Desarrollo del procedimiento

Una vez interpuesta la denuncia el equipo de apoyo llevará a cabo las siguientes actuaciones:

Intervención previa	<i>Realizará una valoración de la denuncia y elaborará una propuesta de medidas a adoptar así como la necesidad de intervención de otros profesionales. En este caso, se valorará la intervención del tutor, Jefe de Estudio y otras figuras docentes, siempre y cuando no estén involucrados.</i>
Código numérico	<i>Asignará un código numérico a cada una de las partes afectadas con la finalidad de mantener la confidencialidad.</i>
Entrevista con la persona acosada	<i>Realizará una valoración inicial de la persona acosada en la que se le explicará el procedimiento y se le ofrecerá asesoramiento y apoyo, además de obtener su consentimiento.</i>
Medidas cautelares	<i>Propondrá al órgano competente que corresponda en cada situación la adopción de las medidas cautelares, si fueran necesarias, para proteger a la presunta persona acosada.</i>
Valoración del estado de salud	<i>Procurará la protección de la persona afectada en lo que se refiere a su salud y seguridad proponiendo, en su caso, una valoración del estado de salud que realizará con carácter de urgencia el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.</i>
Investigación	<i>Los equipos de apoyo recabarán toda la información necesaria relacionada con el caso. Dispondrán de todos los medios que sean necesarios. Tendrán acceso a toda la documentación relacionada con el caso. Mantendrán reuniones y entrevistas con las personas implicadas o que pudieran tener algún conocimiento del caso. Todo el personal del SMS está obligado a prestar la colaboración necesaria para aclarar los hechos.</i>

Entrevista con la persona autora de los hechos	<i>Comprobada la existencia de indicios que corroboren los hechos denunciados, 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.</i>
Circunstancias agravantes	<i>Que la persona agresora sea reincidente.</i> <i>Que existan dos o más víctimas.</i> <i>Que se demuestren conductas intimidatorias o represalias.</i> <i>Que la persona agresora tenga superioridad jerárquica, o sus decisiones puedan afectar a las condiciones de trabajo de la víctima.</i> <i>Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.</i> <i>Alteraciones del estado físico o psicológico de la víctima.</i> <i>Las presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar.</i>
Duración de actuaciones	<i>Las actuaciones descritas se realizarán en un plazo máximo de 20 días hábiles a partir de la presentación de la denuncia.</i>

Terminación del procedimiento

Una vez finalizadas las actuaciones descritas se elaborará un **informe de conclusiones y recomendaciones** en la que se incluirá: composición del grupo, antecedentes del caso, solicitud de la intervención y circunstancias de la misma, actuaciones previas, otras actuaciones y conclusiones.

Se incluirá en este informe las medidas correctoras que pongan fin a las situaciones planteadas o mejoren las condiciones de trabajo existentes, así como las medidas cautelares implantadas desde el principio. 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.

En el informe de conclusiones del equipo de apoyo se propondrá alguna de las siguientes alternativas:

Archivo de la denuncia	<i>Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de la investigación de los hechos sí se detectaran indicios de acoso).</i> <i>Falta de objeto o insuficiencia de indicios.</i>
Propuesta de acuerdo	<i>Cuando de las actuaciones practicadas se pueda aplicar, el procedimiento podrá terminar con la mediación del Equipo de Apoyo con un acuerdo entre las partes que requerirá la conformidad de las mismas.</i>
Propuesta de incoación de actuaciones disciplinarias y/o judiciales	<i>Cuando de las diligencias practicadas se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.</i>

**Propuesta de
incoación de
expediente
disciplinario**

Cuando de las diligencias practicadas se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente.

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.

Referencias Bibliográficas

- España. Cortes Generales. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23-03-2007, 71, 12611-12645.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- España. Cortes Generales. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 29-12-2004, 313, 42166- 42197.
<https://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>
- España. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 31 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín oficial del Estado*, 1-11-2015, 261, 103105- 103159.
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719.pdf>
- España. Ministerio de la Presidencia. Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. *Boletín Oficial del Estado*, 7-10-2006, 240, 34864-34870.
<https://www.boe.es/boe/dias/2006/10/07/pdfs/A34864-34870.pdf>
- Murcia. Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda. (2014) Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, 26-09-2014, 223, 35185-35193.
- Generalitat Valenciana. Resolución de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública (2021). Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*. 14-05-2021, 9084, 21439-21448.
https://sanjuan.san.gva.es/wp-content/uploads/2021/07/Resolucion_Protocolo-de-actuacion-frente-al-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo.pdf
- Servicio Murciano de Salud. (2021). Estudio sobre la prevalencia y manifestación del acoso sexual y por razón de género entre el personal residente del Servicio Murciano de Salud.
- Parlamento Europeo y del Consejo (2002). Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea* de 5-10-2002, L269, 15-20.
<https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>
- Parlamento Europeo y del Consejo (2006). 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. *Diario Oficial de la Unión Europea*. 26-7-2006, 204, 23-36.
<https://www.boe.es/doue/2006/204/L00023-00036.pdf>