

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA E IGUALDAD

**1202**

*Resolución de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad de modificación del Protocolo de actuación para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual*

#### Hechos

1. La Dirección General de Función Pública es competente, entre otros ámbitos, en la planificación, la dirección, la coordinación y la ejecución de la política general de personal; la ordenación y la gestión del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, excepto el personal docente y el personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica, y la gestión, el impulso y la coordinación de las políticas y los planes de igualdad entre las mujeres y los hombres empleados públicos de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. En fecha 4 de febrero de 2015, el consejero de Administraciones Públicas aprobó el Protocolo de actuación para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual (BOIB n.º 21, de 12 de febrero).

3. El III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2021-2024, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de mayo de 2021 (BOIB n.º 59, de 6 de mayo), diagnostica la necesidad de revisar el protocolo existente. Así, dedica la medida 4.1.1 a la revisión, mejora y difusión del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo u orientación sexual. Así, se previó dentro de esta medida la siguiente acción:

**Acción 4.1.1.1.** Revisar el Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso y proponer medidas como resultado del análisis de su aplicación.

4. El artículo 9 del Decreto 12/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan la Comisión de Igualdad y la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales), modificado por el Decreto 12/2017, de 31 de marzo, establece las competencias de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad, entre las que está la siguiente:

*h)* Elaborar el Protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y remitirlo a la Comisión de Igualdad.

5. Las letras *g)* e *i)* del artículo 8 del mencionado Decreto 12/2014, de 28 de febrero, establecen, respectivamente, que corresponde a la Comisión de Igualdad:

*g)* Debatir el texto del protocolo para prevenir y actuar en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como cualquier otro protocolo de actuación para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, propuesto por la Comisión Técnica y que después se tiene que aprobar mediante una resolución de la persona titular de la consejería competente en materia de función pública.

*i)* Realizar propuestas de mejora del Plan de Igualdad, del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, de corrección de deficiencias existentes o de actuaciones que puedan considerarse discriminatorias, desde una perspectiva de género.

6. En la sesión del día 21 de octubre de 2021, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad inició la revisión del Protocolo y la finalizó en la sesión del día 28 de julio de 2022. En la misma sesión, acordó elevar esta revisión a la Comisión de Igualdad para su debate y posterior aprobación, en su caso, mediante una resolución de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad.

7. En la sesión del día 26 de enero de 2023, la Comisión de Igualdad debatió la modificación del Protocolo de actuación para la prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual y acordó elevarla a la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad para que dicte una resolución para aprobarla.

8. Los principales cambios que contiene esta modificación del Protocolo se pueden resumir en los siguientes:

*a)* El Protocolo pasa a denominarse «Protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género».





- b) Se ha dividido el apartado «Objeto y ámbito de aplicación» en dos apartados distintos y se ha revisado y ampliado su contenido.
- c) Se ha revisado y actualizado la normativa aplicable. Entre otras modificaciones, se ha incluido la posterior a la aprobación del Protocolo (Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres; Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI-fobia; Decreto 52/2017, de 24 de noviembre, de la Inspección General de Calidad, Organización y Servicios).
- d) Se ha dividido el apartado «Principios de actuación y compromisos» en dos apartados distintos. Se han definido los principios, puesto que hasta ahora solamente estaban enunciados, y se han añadido nuevos (participación, seguridad jurídica y no revictimización). En cuanto a los compromisos, se han revisado y ampliado.
- e) Se han ampliado los tipos de acoso con la introducción del acoso por razón de identidad de género o de expresión de género.
- f) Se han añadido nuevas medidas de prevención (inclusión de información sobre este Protocolo en los planes de acogida, y fomento de un comportamiento y una relación laboral respetuosos entre las empleadas y los empleados públicos).
- g) Se han añadido nuevas funciones a la asesoría confidencial (coordinación y colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, información a la persona denunciante de la posibilidad de recibir asesoramiento y seguimiento psicológico, seguimiento con la persona denunciante durante los meses posteriores a la finalización del procedimiento, e intervenir en el procedimiento formal para dar apoyo y acompañamiento a la persona denunciante).
- h) Creación del nuevo apartado «El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales», con funciones como, por ejemplo: asistencia sanitaria a la persona denunciante; identificación, detección y evaluación de los factores de riesgo; estudio técnico del puesto de trabajo y del entorno laboral; información, asesoramiento e información a la víctima; gestiones para activar, en su caso, otros protocolos, etc.
- i) Se ha añadido la posibilidad de poder adoptar medidas cautelares en el procedimiento informal y se ha regulado cómo y cuando se pueden adoptar medidas en el procedimiento formal.
- j) Se ha regulado en qué momentos y qué información debe comunicarse a la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad. Por ejemplo: desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre gestiones o circunstancias relacionadas con la denuncia, desde los servicios jurídicos de la dirección general competente en materia de función pública sobre las conclusiones del expediente disciplinario.
- k) Se ha añadido al apartado «Disposiciones complementarias» una obligación consistente en la obligación que tiene el personal con funciones directivas de comunicarlo inmediatamente en el supuesto de que tenga conocimiento de una situación de acoso.
- l) Se han revisado los términos y conceptos utilizados en el Protocolo. Por ejemplo: se ha sustituido «presunta víctima» por «víctima»; «secreto profesional» por «sigilo profesional», «tareas médicas» por «tareas sanitarias», etc.
- m) Se ha revisado la lista de conductas constitutivas de acoso y se han añadido nuevas (amenaza y/o envío a terceras personas de material sexualmente explícito o no, que involucra a la víctima; utilizar humor sexista o LGTBI-fóbico, etc.).
- n) Se ha añadido una lista de conductas agravantes (el abuso de autoridad, la actuación con alevosía, la reincidencia, la víctima pertenece a un colectivo vulnerable, la relación laboral de la víctima no es estable, etc.).
- o) Se ha añadido una lista de conductas no constitutivas de acoso (propuestas respetuosas para quedar, sin insistencia; conversaciones íntimas aceptadas por las personas interlocutoras; comentarios o bromas puntuales, de los cuales se piden disculpas y que no se vuelven a repetir, etc.).
- p) Se ha modificado el modelo de denuncia. Se ha ampliado y detallado más la información, para que, cuando llegue la denuncia a la Comisión Técnica de Seguimiento, esta pueda tomar las decisiones más adecuadas.

#### Fundamentos de derecho

1. El Decreto 11/2021, de 15 de febrero, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB n.º 21, de 15 de febrero).
2. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de mayo de 2021 por el que se aprueba el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2021-2024 (BOIB n.º 59, de 6 de mayo).
3. El Decreto 12/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan la Comisión de Igualdad y la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) (BOIB n.º 29, de 1 de marzo), modificado por el Decreto 12/2017, de 31 de marzo (BOIB n.º 39, de 1 de abril).
4. La propuesta de la directora general de Función Pública de día 1 de febrero de 2023.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Modificar el Protocolo de actuación para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual.

2. Publicar esta resolución en *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

(Firmado electrónicamente: 6 de febrero de 2023)

**La consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad**  
Mercedes Garrido Rodríguez

### Procedimiento PI-01

## Protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género

### 1. Objeto

El objeto de este protocolo es establecer medidas para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género y regular un procedimiento para actuar con eficacia en los casos en que se presenten denuncias contra cualquiera de estos tipos de acoso.

Las conductas constitutivas de acoso afectan muy negativamente a la salud, el rendimiento y la motivación de las personas afectadas y comprometen su salud física y psicológica. Por otro lado, vulneran los derechos constitucionales a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad, además de los derechos laborales que recoge el Estatuto de los trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público.

Este documento prevé medidas específicas para prevenir el acoso, como la sensibilización y la información a todo el personal, la formación específica destinada a las unidades y a los órganos que tienen un papel activo en el procedimiento regulado; la formación del personal directivo, a tenor de su responsabilidad en la prevención y la detección del acoso, y también regula un procedimiento detallado que establece los plazos máximos para tramitar y resolver las denuncias y atribuye responsabilidades concretas, todo esto enmarcado dentro de los principios que tienen que regir este procedimiento, como el de celeridad, el de eficacia y coordinación y el de no revictimización, entre otros.

### 2.Ámbito de aplicación

Este protocolo es aplicable a todo el personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales y al personal laboral de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, tanto en el puesto de trabajo habitual como en cualquier otro espacio en que se lleve a cabo la actividad laboral, independientemente de que se produzca dentro o fuera de las instalaciones de la Administración de la CAIB (desayunar, asistencia a cursos, conferencias, reuniones, desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, etc.).

Cuando la persona denunciante o la persona denunciada no pertenezcan a los servicios generales, se aplicará el protocolo del ente donde trabaja la persona denunciada. Cuando se produzca esta situación, se tienen que activar mecanismos de coordinación y de información recíproca entre los dos entes.

### 3.Principios de actuación

Además de los principios generales que se reconocen en las normas indicadas en el apartado 5 de este protocolo, vistas las características de las situaciones personales y los agentes implicados en los casos de acoso, se tienen que preservar también los principios siguientes:

**3.1. Principio de no-discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancias personales o sociales.** Este principio se tiene que materializar en la obligación y el compromiso de proteger el derecho del personal a no ser discriminado directamente o indirectamente por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y también tiene que garantizar y proteger su integridad física y moral, su intimidad, su honor y el derecho a su propia imagen.

**3.2. Principio de lealtad institucional.** Exige a las administraciones que, en su actuación, respeten el ejercicio legítimo de sus competencias, ponderen el interés público cuando las ejerzan y asistan, cooperen y faciliten la información necesaria al resto de administraciones públicas.

**3.3. Principio de equidad de género.** Este principio hace referencia a la obligación de defender una distribución justa de los derechos, los beneficios, las obligaciones, las oportunidades y los recursos, garantizando el reconocimiento y el respeto a la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

**3.4. Principio de respeto a la dignitat personal.** Se tiene que preservar el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser



tratados con dignidad y respeto, y se tienen que adoptar las medidas pertinentes para hacerlo efectivo.

**3.5. Principio de confidencialidad.** Implica que todos los trámites que se lleven a término en el procedimiento tienen que ser rigurosamente confidenciales. Esto supone la no inclusión en los expedientes de los datos personales de las personas implicadas y la indicación expresa a las personas que intervengan en el procedimiento de la obligación de guardar secreto sobre el tema.

**3.6. Principio de eficacia y coordinación.** La eficacia supone una adecuación entre lo que se quiere conseguir y entre lo que efectivamente se consigue. La coordinación pretende conjuntar el ejercicio de competencias similares de diferentes órganos o administraciones en el logro de una misma finalidad para evitar la duplicación de esfuerzos y las acciones divergentes.

**3.7. Principio de celeridad.** Es necesario que la tramitación se haga de manera urgente y que se impulse para que se pueda resolver lo más pronto posible.

**3.8. Principio de seguridad jurídica.** El órgano encargado de tramitar las denuncias lo tiene que hacer según los principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas. También se tiene que intentar, en la medida que sea posible, que en su composición haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

**3.9. Principio de no revictimización.** Este principio de no revictimización de la persona denunciante comporta reducir las declaraciones a las estrictamente necesarias.

#### 4. Compromisos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

En el marco de la aplicación de los principios anteriores y de la normativa vigente, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears manifiesta que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género son conductas que atentan contra la dignidad de las empleadas y los empleados públicos, por lo cual las rechaza, las condena y se compromete a:

1. Proteger el derecho de su personal a no ser discriminado directamente o indirectamente por razones de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, de una manera especial y en el marco de este protocolo, y el derecho a su integridad física y moral, a su intimidad, a su honor y a la propia imagen.
2. No tolerar ningún tipo de situación de acoso.
3. Actuar en los casos en que se haya vulnerado el derecho a la privacidad de todas las personas, mediante injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar, o no, la propia orientación sexual, diversidad corporal o identidad de género.
4. No tolerar que nadie sea presionado para ocultar, suprimir o negar su orientación sexual, identidad o expresión de género.
5. Promocionar la prevención contra el acoso a través de la información y la formación pertinentes para todo el personal.
6. Proteger a los denunciantes y a las denunciadas ante posibles represalias que puedan sufrir como consecuencia de la denuncia o la comparecencia como testigo.
7. Atender con diligencia las denuncias presentadas, investigar cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.
8. Garantizar el apoyo y el asesoramiento a las víctimas de acoso y la derivación a los organismos y recursos existentes en esta materia cuando lo necesiten.
9. Garantizar la disponibilidad del personal especializado necesario para poder aplicar este protocolo.

#### 5. Normativa

##### Supranacional

— La Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional Sobre la Mujer de Pekín (1995) insta a los gobiernos, al sector privado, a las organizaciones no gubernamentales, a los sindicatos y a las Naciones Unidas a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de acoso en todos los lugares de trabajo.

— 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 y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que estas situaciones se consideran discriminatorias y, por lo tanto, se prohíben y se sancionan de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

— La Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE) insta a los miembros que adopten las medidas necesarias para concienciar que la conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos que se basan en el sexo y afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo resultan inaceptables. El artículo 2 recomienda a los estados miembros que adopten en el sector público las medidas necesarias para aplicar el código de conducta de la Comisión, que se adjunta a la Recomendación, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

##### Estatal

— La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, recoge en el artículo 14 que los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un deber de las

administraciones públicas respecto del personal a su servicio, y el artículo 1 del Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, expresa que la prevención de riesgos laborales, como actuación que hay que desarrollar en el seno de la empresa, se tiene que integrar en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este trabajo se haga, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles.

— El Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 4 del texto refundido aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, recoge los derechos laborales a no ser discriminados, a la integridad física, a una política adecuada de seguridad e higiene, al respeto a la propia intimidad, a la consideración debida, a la propia dignidad y a la protección ante las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

— El 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, recoge en el artículo 14.h) el derecho de los empleados públicos al respeto de su intimidad, la orientación sexual, la propia imagen y la dignidad en el trabajo, especialmente ante el acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. El artículo 95.2.b) tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

— La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hace referencia, en el artículo 6, a la discriminación directa e indirecta; en el artículo 7, al acoso sexual y por razón de sexo; en el artículo 8, a la discriminación por embarazo y maternidad; en el artículo 9, a la indemnidad ante las represalias; en el artículo 10, a las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias; en el artículo 11, a las acciones positivas; en el artículo 12, a la tutela judicial efectiva, y en el artículo 13, que regula la prueba y que especifica que en actuaciones discriminatorias por razón de sexo corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y en su proporcionalidad. Finalmente, en el artículo 51 establece que las administraciones públicas, en el ámbito de las competencias que tienen, han de establecer medidas efectivas de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

— El artículo 184 de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, tipifica como delito el acoso sexual y establece penas que pueden oscilar entre la multa, el arresto e, incluso, la prisión hasta un año, en función de la gravedad del caso, de si hay o no una relación jerárquica entre la persona que acosa y la persona acosada o una situación de especial vulnerabilidad de la acosada. El artículo 314 de esta Ley orgánica tipifica las conductas que implican una discriminación grave por razón de sexo, orientación o identidad sexual o de género, o razones de género, entre otras.

#### **Autonómica**

— Los artículos 16 y 17 de la Ley orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de autonomía de las Illes Balears, prevén que la actuación de las administraciones públicas de las Illes Balears se tiene que centrar, entre otros, en el ámbito de la protección social contra la violencia, especialmente contra la violencia de género, y que todos los hombres y mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía.

— La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, prevé en el artículo 46 que las administraciones públicas de las Illes Balears tienen que adoptar las medidas necesarias para que haya un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Además, los protocolos de actuación tienen que incluir las indicaciones que se tienen que seguir ante estas situaciones de acoso.

— La Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI-fobia, define en el artículo 4.h) el acoso sexual por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género como cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo y/o molesto. El artículo 6 de la Ley mencionada prevé que la actuación de los poderes públicos en relación con las personas LGTBI tiene que proteger la integridad, la dignidad y la libertad de todas las personas, de acuerdo con los derechos fundamentales y los derechos humanos universales. Además, tienen que dotar de un carácter integral y transversal las medidas que adopten en este ámbito.

— El artículo 137 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, tipifica como falta muy grave el acoso sexual o psicológico o el acoso por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

— El Decreto 32/2020, de 5 de octubre, por el cual se regula el régimen disciplinario de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, rige el ejercicio de la potestad disciplinaria.

— El artículo 103.b) del V Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tipifica como falta muy grave el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

— El Decreto 52/2017, de 24 de noviembre, de la Inspección General de Calidad, Organización y Servicios, prevé en el artículo 5.1.d) que a esta Inspección General le corresponde la función siguiente: «Llevar a cabo las actuaciones que se prevén en el Protocolo de actuación para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual, y en el Protocolo de actuación preventiva y de intervención ante un caso o una situación de acoso psicológico en el trabajo».

— El 1 de marzo de 2014 se publicó el Decreto 12/2014, de 28 de febrero, por el cual se regulan la Comisión de Igualdad y la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (servicios generales). El artículo 9 establece las competencias de la Comisión Técnica Seguimiento del Plan de Igualdad, entre las cuales hay las siguientes:

- h.* Elaborar el Protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y enviarlo en la Comisión de Igualdad.
- i.* Elevar, anualmente, a la Comisión de Igualdad un informe de seguimiento sobre todas las actuaciones y las medidas adoptadas al amparo de este protocolo.

Por otro lado, el artículo 8 regula las competencias de la Comisión de Igualdad, algunas de las cuales están relacionadas con este Protocolo:

- g.* Debatir el texto del protocolo para prevenir y actuar en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como cualquier otro protocolo de actuación para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres propuesto por la Comisión Técnica y que después se tiene que aprobar mediante una resolución de la persona titular de la consejería competente en materia de función pública.
- h.* Conocer el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se ha dirimido a través del protocolo de actuación que establece el Plan de Igualdad y su resultado. A tal efecto, tiene que velar por el cumplimiento del procedimiento que se establece en estos casos y la protección de datos de carácter personal.
- i.* Hacer propuestas de mejora del Plan de Igualdad, del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, de corrección de deficiencias existentes o de actuaciones que se puedan considerar discriminatorias, todo desde una perspectiva de género.

## 6. Conceptos y definiciones

### El acoso sexual

Lo constituye cualquier comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que produzca este efecto.

Decidir que una determinada conducta es sexualmente indeseada corresponde siempre a la persona receptora.

Por lo tanto, el acoso sexual es una serie de comportamientos verbales o físicos de índole sexual, no queridos por la persona receptora, o bien un solo incidente que por su carácter sumamente ofensivo o delictivo puede constituir por sí solo un caso de acoso sexual. No hace falta que haya necesariamente una superioridad jerárquica.

### El acoso por razón de sexo o de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género

Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o de expresión de género de una persona que tenga como propósito atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o produzca este efecto.

Tenemos que tener en cuenta que estos tipos de conducta se pueden enmarcar en el acoso derivado del abuso de autoridad que somete un empleado o una empleada al chantaje de decidir sobre la sumisión a los requerimientos en base a la mejora o al empeoramiento de sus condiciones laborales en general, si bien también puede ser un acoso de tipo ambiental, entre compañeros y mediante el que se pretende crear un ambiente de trabajo humillante, violento o amenazante para la persona objeto de la conducta.

Asimismo, hay que recalcar que, como en el caso del acoso sexual, para poder hablar de este tipo de acoso en el trabajo se tiene que producir como consecuencia de una relación de trabajo o en el ámbito de la organización y tiene que tener como fundamento no solo la constatación del sexo de la persona afectada, sino también la concurrencia de circunstancias que tengan como conexión directa el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona. Es por eso que el tratamiento desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares también se considerará acoso por razón de sexo cuando se produzcan las circunstancias mencionadas. Además, la conducta tiene que comportar una gravedad suficiente derivada de la reiteración o la intensidad o los efectos sobre la salud física o psíquica.

En todo caso, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género se considerarán conductas discriminatorias que tienen que ser no solo prohibidas, sino, y especialmente, prevenidas para intentar que, si las



hay, tengan una incidencia mínima y, en su caso, sean sancionadas.

El acoso presenta diferentes modalidades, según la dirección de las interacciones entre el acosador o la acosadora y la persona que las sufre y de los niveles organizativos afectados:

- **Acoso vertical descendente:** presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre un trabajador o una trabajadora.
- **Acoso vertical ascendiente:** presión ejercida por un trabajador o una trabajadora o un grupo sobre una persona con superioridad jerárquica.
- **Acoso horizontal:** presión ejercida por un trabajador o una trabajadora o un grupo sobre un compañero o una compañera.

## 7. Medidas de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, a través de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad, pondrá en marcha las acciones siguientes:

1. Información, formación y capacitación en esta materia, con el objetivo de que la prevención se produzca en un panorama lo más amplio posible, es decir, no solo en relación a las conductas mencionadas, sino a las actitudes del personal ante este problema.
2. Difusión de este protocolo y de la manera de acceder al mismo a través de todos los medios posibles con el objetivo de garantizar que lo conozca todo el personal del ámbito de aplicación. Por lo tanto, se considerará la utilización no solo del formato digital a través de la sección de la intranet diseñada a tal efecto, sino otros apoyos y campañas de divulgación de carácter periódico que se consideren necesarios.
3. Inclusión en los planes de formación del personal empleado público de acciones formativas específicas o, dentro de las programadas en materia de igualdad de género, en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género, como también sobre este protocolo.
4. Actuaciones de sensibilización que impliquen todos los niveles de la Administración, especialmente los altos cargos y el personal con funciones directivas como agentes principales y destacados por su nivel de responsabilidad en la prevención del acoso.
5. Formación específica para las personas que tienen que participar en los procedimientos para detectar, investigar y sancionar las conductas de acoso.
6. Incluir información sobre este protocolo en los planes de acogida.
7. Estudio de riesgos psicosociales, para planificar y llevar a cabo las medidas preventivas pertinentes.
8. Fomento, a través de campañas y/u otros medios, de un comportamiento y una relación laboral respetuosos entre las empleadas y los empleados públicos.

## 8. La Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad

Además de las que se establecen en el artículo 9 del Decreto 12/2014, esta Comisión tiene las funciones siguientes en relación al acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual y garantizar la confidencialidad.
- b) Llevar a cabo la primera valoración de la situación y solicitar, de acuerdo con la legislación vigente, que la Inspección de Servicios lleve a cabo la investigación de los hechos, en el supuesto de que la Comisión haya concluido que los hechos denunciados son o pueden ser calificados como posibles conductas graves o muy graves.
- c) Poner en marcha el procedimiento informal que se detalla en el apartado 8.2 en el supuesto que la Comisión Técnica haya valorado los hechos como posibles conductas leves, con el consentimiento previo de la persona denunciante.
- d) En caso de que se estime pertinente se ofrecerá a la persona denunciante la posibilidad de asistir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para que este haga los estudios técnicos del puesto de trabajo y de su entorno, así como las tareas sanitarias que correspondan.
- e) Comunicar a la persona denunciante, a través de la persona que ocupa la secretaría de la Comisión, que su denuncia ha pasado a la Inspección de Servicios, en su caso.
- f) Informar a la persona denunciante de la propuesta de aplicación del procedimiento informal, en su caso, y pedirle el consentimiento para iniciarlo.
- g) Designar a la persona que asumirá la asesoría confidencial y comunicarlo a la persona denunciante, de acuerdo con el que establecen los puntos 9 y 11 de este protocolo.
- h) Comunicar el nombramiento a la persona encargada de llevar a cabo la asesoría confidencial para que lo acepte voluntariamente.
- i) Proponer medidas cautelares dirigidas a la protección de la persona denunciante.
- j) Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas y de las sanciones que se hayan impuesto.
- k) Cualquier otra que pueda derivarse de la naturaleza de sus funciones y de lo que prevé este protocolo.



## 9. La asesoría confidencial

Esta figura se crea con el fin de asistir a la persona denunciante durante todo el procedimiento y facilitarle todo lo que necesite en relación a la situación derivada del presunto acoso, con la máxima objetividad y respeto hacia todas las personas afectadas.

La persona que ejerza la asesoría confidencial tiene que tener la capacitación que establezca la EBAP. En el supuesto de que no haya personas capacitadas y que acepten voluntariamente hacer esta tarea, la Inspección de Servicios tiene que asumir esta función.

Si hay más de una persona capacitada y disponible para encargarse de la asesoría confidencial, la Comisión Técnica lo tiene que comunicar a la persona denunciante para que elija la que considere más adecuada.

La asesoría confidencial tiene que llevar a cabo las funciones siguientes:

- a) Atender durante todo el proceso a la persona denunciante e iniciar, si lo pide, las actuaciones que legalmente sean necesarias.
- b) Colaborar con la Inspección de Servicios cuando lo requiera.
- c) Colaborar y coordinarse con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el apoyo y acompañamiento a la persona denunciante.
- d) Informar a la persona denunciante de la posibilidad de asesoramiento y seguimiento psicológico a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y/u otros servicios o entidades.
- e) Proporcionar la atención necesaria que requiera la persona denunciante, incluida la gestión con la Administración de las medidas que sea conveniente adoptar.
- f) Ejecutar el procedimiento informal en el caso de conductas calificadas como leves en los que la persona denunciante autorice la aplicación de este procedimiento.
- g) Hacer el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y comunicarlas a la Comisión Técnica.
- h) Hacer el seguimiento con la persona denunciante como mínimo a los tres, seis y doce meses posteriores a la finalización del procedimiento (formal o informal).
- i) Intervenir en el procedimiento formal para apoyar y acompañar a la persona denunciante.

La persona encargada de la asesoría confidencial, en la aplicación del procedimiento definido en este protocolo, está obligada a mantener la máxima confidencialidad y a abstenerse cuando le sean aplicables las causas del artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público. El mismo deber de confidencialidad tienen todos los miembros de la Comisión Técnica de Seguimiento y todas las personas que colaboren en el procedimiento, deber que la persona encargada de la asesoría confidencial les tiene que subrayar.

## 10. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ofrecerá el asesoramiento y el apoyo necesario en los aspectos siguientes:

- a) Colaboración y coordinación con la Comisión Técnica de Igualdad en el proceso de orientación, apoyo y acompañamiento a la persona denunciante.
- b) Identificación, detección y evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de las empleadas y los empleados públicos en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.
- c) Estudio técnico del puesto de trabajo y del entorno laboral en el que se haya detectado la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.
- d) Posibilidad de asistencia sanitaria a la persona denunciante de acuerdo con las competencias que tiene el Servicio de Prevención.
- e) Información, asesoramiento y orientación a la víctima de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género antes de presentar la denuncia y durante la aplicación del protocolo.
- f) Recepción de las denuncias y traslado de estas a la secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas, garantizando la confidencialidad de los hechos y de las personas implicadas.
- g) En el caso de detectar la concurrencia de otras circunstancias reguladas en otros protocolos (conflicto interpersonal, personal sensible, etc.), se llevarán a cabo las gestiones necesarias para activar el protocolo correspondiente y se informará a la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre este hecho.
- h) Información a la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre otras gestiones o circunstancias relacionadas con la denuncia presentada.

## 11. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género tiene que ser ágil y rápido y tiene que proteger en todo momento la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las



personas afectadas; asimismo, tiene que garantizar la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se derivan de esta situación.

En cuanto a la protección de datos de carácter personal, la documentación de este procedimiento se tendrá que tratar de acuerdo con las medidas de seguridad que se establecen en el documento de seguridad de la Dirección General de Función Pública para los ficheros de nivel alto de protección.

Este procedimiento se divide en dos: un procedimiento informal, en los casos en los que la Comisión Técnica de Seguimiento haya calificado los hechos como posibles conductas leves y siempre que la persona denunciante autorice el inicio de este procedimiento informal, y otro procedimiento formal, en el caso de que se constate que las conductas denunciadas son o pueden ser constitutivas de infracciones graves o muy graves, en las que se trasladará a la persona titular de la consejería competente en materia de función pública para que la Inspección de Servicios lleve a cabo la investigación de los hechos, tal y como prevé el apartado 8.b) y el apartado 11.3 de este Protocolo.

### 11.1. Inicio del procedimiento

Antes de la presentación de una denuncia o en cualquier momento, la persona que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género puede solicitar información, asesoramiento u orientación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, telefónicamente o mediante la dirección [serveideprevencio@dgfun.caib.es](mailto:serveideprevencio@dgfun.caib.es). En el supuesto de que la víctima sea una mujer, también puede contactar con el Instituto Balear de la Mujer telefónicamente o a través de la dirección electrónica [ibдона@caib.es](mailto:ibдона@caib.es), con la misma finalidad. En el microsítio del Plan de Igualdad, y en los sitios web del IBDONA y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales tienen que figurar actualizados los teléfonos de contacto y las direcciones electrónicas de estas dos entidades.

Cualquier empleada o empleado público incluido dentro del ámbito de aplicación de este protocolo que se considere víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género en su ámbito laboral, o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede presentar una denuncia o comunicar los hechos al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al Instituto Balear de la Mujer.

Cuando uno de estos órganos reciba una denuncia se tiene que poner en contacto, en un plazo máximo de 48 horas, con la secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad, para consensuar la vía más adecuada para hacerla llegar, con objeto de asegurar la confidencialidad de los hechos y de las personas implicadas.

La persona titular de la secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad tiene que abrir un expediente y asignar un código numérico a todas las personas afectadas, para garantizar la máxima confidencialidad en todo momento. También se tiene que encargar de la tutela del expediente y de aplicar las medidas que se establecen en el documento de seguridad de la Dirección General de Función Pública para los ficheros de nivel alto de protección.

En el supuesto de que los hechos se comuniquen de manera verbal y la víctima quiera continuar la tramitación, tendrá que exponer los hechos por escrito y solicitar la aplicación del procedimiento que se regula en este protocolo.

Por otro lado, si es una tercera persona la que hace constar los hechos, esta circunstancia se tendrá que comunicar a la víctima, para que pueda confirmar y ratificar los hechos por escrito, si procede.

En el supuesto de que la víctima no quiera que se aplique este protocolo, la persona que ocupe la secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad tiene que hacer una diligencia en la que haga constar los hechos y archivarla, salvo que la Comisión aprecie en los hechos indicios de posibles faltas tipificadas en la normativa de función pública. En este caso, la Comisión Técnica tiene que elaborar un informe en el que tiene que exponer los hechos y lo tiene que enviar a la Inspección de Servicios, de acuerdo con la legislación vigente.

En el supuesto de que la Comisión Técnica considere que los hechos denunciados no se ajustan al objeto de este protocolo, tiene que redactar un informe en el que motive la inadmisión de la denuncia y lo tiene que comunicar a la persona denunciante.

En el anexo II se incluye el modelo de denuncia para solicitar el inicio del procedimiento que se prevé en este Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género que, además, tiene que ser accesible en el microsítio del Plan de Igualdad.

Asimismo, también tienen que figurar los datos de contacto de las personas o entes a quienes se puede dirigir la denuncia, así como las personas a quienes se puede pedir asesoramiento u orientación (dirección electrónica y teléfono).

En este protocolo también se incluye, como anexo I, una tabla orientativa y no exhaustiva de posibles conductas para servir como herramienta a la Comisión Técnica para valorar si las conductas se podrían considerar como infracciones tipificadas por la Ley y constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género. Además, esta tabla también es orientativa a la hora de calificar el posible nivel de gravedad de las presuntas infracciones que tipifica la Ley.



Una vez recibida la denuncia, la secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad convocará la Comisión Técnica con carácter de urgencia para llevar a cabo las actuaciones que considere convenientes, de acuerdo con las competencias que se establecen en el punto 8 de este protocolo.

### **11.2. Procedimiento informal**

En el caso de que se constate y se informe de forma suficientemente motivada que las conductas denunciadas, aunque inapropiadas, no se pueden calificar de infracción penal o administrativa constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, ni implican discriminación por razón de sexo, la Comisión Técnica solicitará a la persona denunciante la autorización para aplicar el procedimiento informal, que tiene que concluir la persona encargada de la asesoría confidencial.

El objetivo de este procedimiento informal es doble: preventivo y de reparación. Así, de una parte, este procedimiento sirve para intervenir de forma preventiva para evitar que estas conductas inapropiadas acaben dando paso, con el transcurso del tiempo, a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo constitutivas de infracción penal o disciplinaria. Por otra parte, tiene por objetivo hacer que cese una conducta o conductas que, aunque no estén tipificadas como infracciones penales o disciplinarias, no son deseadas por la persona que las sufre. Para conseguir este doble objetivo, el problema se tiene que resolver con la celeridad y la discreción máximas, ya que hacer saber a tiempo al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que provoca su comportamiento puede ser suficiente para que se solucione el problema.

#### **Descripción del procedimiento informal:**

1. El procedimiento lo iniciará la Comisión Técnica, una vez valorados los hechos, con una comunicación a la persona denunciante para preguntarle si está de acuerdo con que se ponga en marcha un procedimiento informal para solucionar el conflicto y poner fin a la presunta conducta acosadora.
2. También se le pedirá, cuando sea posible, que elija a la persona que tendrá que encargarse de ejercer la asesoría confidencial y de conducir este procedimiento de entre las personas capacitadas para hacerlo.
3. En primer lugar, la persona encargada de la asesoría confidencial tiene que comprobar la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada.
4. Si se confirma la consistencia de la denuncia, tiene que contactar con la persona denunciada con la máxima discreción y respeto para comunicarle la existencia de una queja o denuncia sobre su conducta e informarla de las eventuales responsabilidades disciplinarias que se pueden derivar, al mismo tiempo que le da la oportunidad de defenderse de las acusaciones.
5. Informar a la persona denunciante de las gestiones que se han hecho y de la propuesta de actuaciones para solucionar el problema, lo cual puede incluir, entre otros, un proceso de mediación o el inicio del procedimiento formal, en el supuesto de que la persona denunciante manifieste el desacuerdo con las medidas propuestas o que la propuesta de actuaciones no sea admitida por ambas partes.
6. Realización de un informe que garantice la confidencialidad de las personas afectadas y, si procede, el archivo del expediente.
7. Este procedimiento se tiene que llevar a cabo en un plazo máximo de diez días desde la aceptación por parte de la persona denunciante.

### **11.3. Procedimiento formal**

Este procedimiento se inicia cuando el informe de valoración de la Comisión Técnica considere que las conductas denunciadas pueden ser constitutivas de infracción grave o muy grave, o, en el caso de las conductas valoradas como leves, cuando, debidamente fundamentado, lo proponga el informe de la asesoría confidencial que concluya el procedimiento informal.

#### **11.3.1. Solicitud de investigación**

El procedimiento formal se iniciará con la solicitud de la Comisión a la persona titular de la consejería competente en materia de función pública para que ordene el inicio de la investigación a la Inspección de Servicios, de acuerdo con la legislación vigente, en un plazo máximo de cinco días hábiles, trámite que se tiene que comunicar a la persona afectada.

En la resolución que ordene el inicio de la investigación se podrán aprobar también las medidas cautelares que se propongan en el informe de la Comisión. Sin embargo, se podrán aprobar estas medidas en cualquier momento del procedimiento, a propuesta de la Comisión o de la Inspección de Servicios.

#### **11.3.2. Investigación**

La Inspección de Servicios tiene que llevar a cabo las actuaciones pertinentes de acuerdo con la legislación vigente que sea aplicable.

Todos los comparecientes tienen derecho a ser asistidos por la persona o personas que consideren pertinentes, tanto en apoyo como en asesoramiento legal y/o representación sindical.

No se pueden reunir en una misma comparecencia el presunto acosador y la víctima, salvo que esta consienta, de lo cual tiene que quedar constancia en el expediente.

Se ha de tener siempre presente que, tal como establece la normativa, si se considera que hay identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la presunta infracción administrativa y una posible falta o delito, la Inspección de Servicios lo tiene que comunicar a la persona titular de la consejería competente en materia de función pública, para que traslade las actuaciones al Ministerio Fiscal.

Para garantizar la protección de todas las partes implicadas, si en el proceso de investigación o en cualquier momento se detectan indicios de una presunta falsedad de la denuncia, que los datos aportados o los testimonios son falsos o se aprecia mala fe en el desempeño de este protocolo, las personas que, en todo caso, se consideren perjudicadas, pueden llevar a cabo las acciones legales que consideren oportunas, por lo que se les tendrá que comunicar la presunta falsedad o mala fe detectadas en la investigación de los hechos.

Esta investigación tiene que haber concluido en un plazo máximo de dos meses desde que se notifique la resolución del titular de la consejería competente en materia de función pública en la que ordena la investigación a la Inspección de Servicios. Sin embargo, excepcionalmente, si debido a los hechos investigados o de determinadas circunstancias del proceso de investigación es necesario superar este plazo, la Inspección tiene que informar de este aspecto la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.

### **11.3.3. Informe de la Inspección**

Una vez finalizada la investigación, la Inspección de Servicios tiene que emitir un informe con las propuestas y las conclusiones que considere derivadas de la investigación y lo tiene que enviar a la persona titular de la consejería competente en materia de función pública y a la secretaría de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Este informe tiene que proponer o bien el archivo de la denuncia o bien la propuesta de incoación de un expediente disciplinario, o bien la aplicación de cualesquiera otras medidas que se consideren procedentes, así como la comunicación de las presuntas irregularidades que se puedan haber detectado a lo largo de la investigación, a los efectos que correspondan. También podrá proponer la remisión al Ministerio Fiscal o cualquier otra cuestión que se desprenda de la actuación inspectora.

Asimismo, también podrá, en todo caso, proponer a la persona titular de la consejería competente en materia de función pública las medidas cautelares que se consideren necesarias.

### **12. Comunicación de las conclusiones del expediente disciplinario**

En el supuesto de que se haya incoado un expediente disciplinario, cuando este finalice, los servicios jurídicos de la dirección general competente en materia de función pública tienen que informar a la secretaría de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad de la resolución del expediente.

### **13. Seguimiento**

Tal como establece la letra *i*) del artículo 9 del Decreto 12/2014, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad tiene que elevar anualmente a la Comisión de Igualdad un informe de seguimiento sobre todas las actuaciones y las medidas adoptadas al amparo de este protocolo, por lo cual la secretaría de esta Comisión tiene que solicitar periódicamente información sobre esta materia a la Inspección de Servicios. Todas las convocatorias de la Comisión Técnica tienen que incluir un punto del orden del día para tratar de esta cuestión.

### **14. Revisión**

La Comisión Técnica tiene que revisar este protocolo periódicamente y proponer los cambios que sean necesarios para mejorar la aplicación, utilizando el procedimiento que se establece para aprobarlo.

### **15. Disposiciones complementarias**

1. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a conseguir un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las empleadas y los empleados públicos.
2. Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso en el ámbito laboral tiene el deber de comunicarlo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, al departamento de recursos humanos o a la persona responsable de igualdad de la consejería u organismo donde ha sucedido el hecho.

3. El personal con funciones directivas tiene la obligación de comunicarlo inmediatamente en el supuesto de que tenga conocimiento de una situación de acoso.
4. Todas las personas que intervengan en el proceso que se regula en este protocolo tienen la obligación de mantener el sigilo profesional de los datos y las informaciones a las que hayan tenido acceso durante la tramitación. Se les tiene que hacer la advertencia correspondiente sobre esto.
5. En todo momento se tiene que proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervienen en este procedimiento, así como de los datos y de cualquier información que se genere, tal como regula la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y la normativa que está relacionada con esta.
6. La Escuela Balear de Administración Pública (EBAP) es la encargada de ejecutar la formación necesaria para poder ejercer la asesoría confidencial y tiene que establecer los requisitos para acceder.
7. Las personas capacitadas por la EBAP para ejercer la asesoría confidencial se tendrán que comprometer a aceptar su posible nombramiento para llevar a cabo las funciones que establece este protocolo.
8. En el momento del nombramiento como asesor o asesora confidencial, se tiene que formalizar una atribución temporal parcial de funciones para que el personal designado pueda llevar a cabo las funciones encomendadas, salvo que las necesidades del servicio lo impidan, circunstancia que tiene que ser motivada por escrito y comunicada a la Comisión Técnica.

#### ANEXO I

##### Tabla orientativa no exhaustiva de conductas clasificadas

Esta tabla pretende facilitar el reconocimiento del tipo de acoso en función de la conducta expresada en el ámbito laboral.

##### Ejemplos de conductas consideradas de acoso sexual

Acoso sexual leve	<ul style="list-style-type: none"><li>● Chistes de contenido sexual.</li><li>● Comentarios sexuales.</li><li>● Violación del espacio vital de una persona.</li><li>● Hacer gestos y miradas insinuantes.</li><li>● Valoración sobre el aspecto físico o comentarios sobre la condición sexual de la persona.</li><li>● Exponer material de contenido sexual (contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivo o pornográfico).</li><li>● Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.</li></ul>
Acoso sexual grave	<ul style="list-style-type: none"><li>● Hacer preguntas sobre la vida sexual.</li><li>● Pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado la negativa.</li><li>● Acercamientos excesivos reiterados.</li><li>● Hacer insinuaciones sexuales.</li><li>● Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.</li><li>● Realización de gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.</li><li>● Difusión de rumores con connotación sexual.</li><li>● Llamadas de teléfono ofensivas sobre cuestiones de índole sexual.</li><li>● Observación clandestina de personas en lugares reservados, como por ejemplo baños o vestuarios.</li><li>● Envío de mensajes de carácter ofensivo o sexual en cualquier soporte o forma de difusión (tanto físicos como virtuales).</li></ul>
Acoso sexual muy grave	<ul style="list-style-type: none"><li>● Abrazos o besos no deseados.</li><li>● Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.</li><li>● Presionar para mantener relaciones sexuales.</li><li>● Tocamientos, pellizcos...</li><li>● Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas.</li><li>● Chantaje sexual.</li><li>● Amenazas de represalias después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.</li><li>● Cualquier tipo de agresión sexual de las que tipifica el Código penal.</li><li>● Amenaza y/o envío a terceras personas de material, sexualmente explícito o no, que involucra la víctima.</li></ul>





**Ejemplos de conductas consideradas de acoso por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género** (la gradación se tendrá que concretar en cada caso y teniendo en cuenta la lista de conductas agravantes concretadas en este protocolo)

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir a una persona según su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo, su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de la persona.
- Ridicularizar, despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Denegar permisos a los que tiene derecho una persona de manera arbitraria y por razón de su sexo, su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Utilizar formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Llevar a cabo conductas discriminatorias por razón del sexo, de la orientación sexual, de la identidad de género o de la expresión de género.
- Utilizar humor sexista o LGTBIfóbico.
- Hacer observaciones peyorativas sobre la condición sexual de las personas en general.

**Conductas agravantes**

- El acoso se comete en virtud de una posición de poder sobre la víctima, es decir, haciendo uso del abuso de autoridad.
- La persona denunciada tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La conducta de la persona acosadora es reiterativa y persistente en el tiempo.
- Se actúa con alevosía, es decir, la persona acosadora se sirve de mecanismos con el objetivo de salir indemne de la situación.
- Represalias de carácter laboral contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso de cualquier tipo de conducta que se define en este protocolo.
- La persona que realiza el acoso es reincidente en este tipo de comportamiento.
- Han sido víctimas de acoso dos personas o más.
- El objetivo de la persona acosadora es una persona que pertenece a algún colectivo vulnerable (con algún tipo de diversidad funcional o cognitiva).
- La relación laboral de la víctima no es estable.

**Conductas que pueden ir asociadas a otras conductas leves, graves o muy graves y que refuerzan la demostración de situación de acoso:**

- Insistencia abusiva durante la jornada laboral, aunque no sea con contenido o intención sexual (insistir de ir a desayunar, presentarse continuamente en el espacio donde trabaja la víctima, telefonar o enviar correos electrónicos sin necesidad...).
- Invasión de la intimidad de la persona mediante el acceso no permitido explícitamente al teléfono móvil, la tableta, el ordenador, las taquillas de uso personal, la mesa y los cajones de trabajo, etc.
- El hecho de esperar a la víctima a la salida del trabajo o seguirla, sin justificación, con el efecto de intimidarla o hacerle saber que sabe donde vive o cuál es su vehículo.
- Suplantación de la identidad de la víctima en entornos digitales para conseguir su humillación pública.
- Orden o intento de aislar o incomunicar a una persona.

**Ejemplos de conductas no constitutivas de acoso**

- Te proponen respetuosamente quedar fuera del trabajo. Aceptan una negativa y no vuelven a proponértelo más. La relación profesional se mantiene con respeto sin alterar las condiciones ni el ambiente laboral.
- En el marco de una conversación íntima que tú aceptas, te explican o explicas aspectos en relación con tu vida personal.
- Te hacen un comentario o una broma puntual y, ante tu queja o la de otros compañeros o compañeras, piden disculpas y no se vuelve a repetir.





**ANEXO II**  
**Modelo de denuncia**

**Denuncia para activar el Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género**

Esta denuncia no se tiene que presentar en ningún registro general de entrada de documentos. Para garantizar la confidencialidad, se tiene que entregar directamente en uno de estos sitios:

<b>Destino</b>	
----------------	--

Datos de la persona denunciante			
DNI/NIE	Nombre		
Apellido 1	Apellido 2		
Núm. de productor	Género		
Teléfono	Correo electrónico		
Relación con la Administración		Grupo/Nivel	
Puesto de trabajo			
Consejería/Ente			

Datos de la persona denunciada	
Nombre	
Apellido 1	Apellido 2
Relación laboral con la persona denunciante	
Consejería/Ente	

**Conductas denunciadas**

**Marque las conductas que ha sufrido:**

<input type="checkbox"/>	1. Han contado chistes de contenido sexual ante mí.
<input type="checkbox"/>	2. Han hecho comentarios sexuales ante mí.
<input type="checkbox"/>	3. Han violado mi espacio vital.
<input type="checkbox"/>	4. Me han hecho gestos y miradas insinuantes.
<input type="checkbox"/>	5. Han hecho valoraciones sobre mi aspecto físico o comentarios sobre mi condición sexual.
<input type="checkbox"/>	6. Han expuesto material de contenido sexual (contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivo o pornográfico) ante mí.
<input type="checkbox"/>	7. Me han mirado el cuerpo con fijación o lascivamente.
<input type="checkbox"/>	8. Me han hecho preguntas sobre mi vida sexual.
<input type="checkbox"/>	9. Me han pedido reiteradamente citas cuando he expresado mi negativa.
<input type="checkbox"/>	10. He sufrido acercamientos excesivos reiterados.
<input type="checkbox"/>	11. Me han hecho insinuaciones sexuales.
<input type="checkbox"/>	12. Me han pedido abiertamente relaciones sexuales sin presión.
<input type="checkbox"/>	13. Me han hecho gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
<input type="checkbox"/>	14. Han difundido rumores con connotación sexual sobre mí.
<input type="checkbox"/>	15. He recibido llamadas de teléfono ofensivas sobre cuestiones de índole sexual.
<input type="checkbox"/>	16. Me han observado clandestinamente en lugares reservados, como por ejemplo baños o vestuarios.
<input type="checkbox"/>	17. Me han enviado mensajes de carácter ofensivo o sexual en cualquier soporte o forma de difusión (tanto físicos como virtuales).
<input type="checkbox"/>	18. Me han dado abrazos o besos no deseados.
<input type="checkbox"/>	19. Han dificultado mi movimiento buscando el contacto físico.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/22/1129823





20. Me han presionado para mantener relaciones sexuales.
21. He sido víctima de tocamientos, pellizcos...
22. He recibido presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas.
23. He sido víctima de chantaje sexual.
24. Me han amenazado con represalias después de negarme a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.
25. He sido víctima de algún tipo de agresión sexual de las que tipifica el Código penal.
26. Han enviado a terceras personas material, sexualmente explícito o no, que me involucra, o han amenazado que lo harían.
27. Me han asignado tareas sin sentido o imposibles de conseguir en función de mi sexo, mi orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
28. Me han asignado un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a mi capacidad o categoría profesional únicamente por mi sexo, mi orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
29. Han ignorado aportaciones, acciones o comentarios míos debido a mi sexo, a mi orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
30. Me han ridiculizado o han despreciado mis capacidades, habilidades y mi potencial intelectual por razón de mi sexo, mi orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
31. Me han denegado permisos a los que tengo derecho de manera arbitraria y por razón de mi sexo, de mi orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
32. Han utilizado formas denigrantes para dirigirse a personas de un determinado sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
33. He observado conductas discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
34. Han utilizado humor sexista o LGBTIfóbico.
35. Han hecho observaciones peyorativas sobre la condición sexual de las personas en general.

**Otras conductas que ha sufrido**

36. He sufrido insistencia abusiva durante la jornada laboral, aunque no sea con contenido o intención sexual (me han insistido en ir a desayunar, se han presentado continuamente en el espacio donde trabajo, me han llamado por teléfono o me han enviado correos electrónicos sin necesidad...).
37. Han invadido mi intimidad mediante el acceso no permitido explícitamente al teléfono móvil, la tableta, el ordenador, las taquillas de uso personal, la mesa y los cajones de trabajo, etc.
38. Me han esperado a la salida del trabajo o me han seguido, sin justificación, con el efecto de intimidarme o de hacerme saber que saben donde vivo o cuál es mi vehículo.
39. Han suplantado mi identidad en entornos digitales para conseguir mi humillación pública.
40. Han ordenado o han intentado aislarne o incomunicarme.
41. Otras conductas de acoso:

**Contextualización de las conductas denunciadas**

42. El acoso se comete en virtud de una posición de poder sobre la víctima, es decir, haciendo uso del abuso de autoridad.
43. La persona denunciada tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
44. La conducta de la persona acosadora es reiterativa y persistente en el tiempo.
45. Se actúa con alevosía, es decir, la persona acosadora emplea mecanismos con el objetivo de salir indemne de la situación.
46. Represalias de carácter laboral contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso de cualquier tipo de conducta que se define en este Protocolo.
47. La persona que acosa es reincidente en este tipo de comportamiento.
48. Han sido víctimas de acoso dos personas o más.
49. El objetivo de la persona acosadora es una persona que pertenece a algún colectivo vulnerable (con algún tipo de diversidad funcional o cognitiva).
50. La relación laboral de la víctima no es estable.

En relación con las conductas marcadas, dispone del espacio siguiente para explicar con más detalle lo que considere.

Indique el número de cada conducta que quiere ampliar.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/22/1129823



**Información complementaria**

<i>IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS Y PRUEBAS (en caso de que los haya)</i>
---

<b>¿QUÉ ACCIONES HA LLEVADO A CABO EN RELACIÓN CON LOS HECHOS DENUNCIADOS?</b> <i>En este apartado puede indicar las actuaciones que ha llevado a cabo en relación con la comunicación de los hechos, su asistencia a servicios especializados u otros que considere relevantes.</i>
---

**Documentación**

Documentación que se adjunta
1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/22/1129823>





8.

### Información sobre protección de datos personales

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la legislación vigente en materia de protección de datos, le informamos del tratamiento de datos personales que contiene esta solicitud/formulario.

**a) Finalidad del tratamiento y base jurídica:** gestión de los recursos humanos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, de acuerdo con el 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, el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y los artículos 6.1 b) y c) del Reglamento general de protección de datos.

**b) Responsable del tratamiento:** Dirección General de Función Pública.

**c) Destinatarios de los datos personales:** se cederán los datos personales al Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda, Instituto Nacional de la Seguridad Social, mutualidades de funcionarios, Tesorería General de la Seguridad Social, Agencia Estatal de Administración Tributaria, entidades financieras, Intervención General del Estado, Intervención General de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Tribunal de Cuentas y Sindicatura de Cuentas, a los efectos de cumplir las obligaciones financieras, tributarias y de la Seguridad Social.

**d) Plazo de conservación de los datos:** los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recogieron y para determinar las posibles responsabilidades que se puedan derivar de esta finalidad y del tratamiento de estos. Es aplicable lo que dispone la normativa de archivos y documentación. Los datos económicos se conservarán de acuerdo con el que prevé la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

**e) Existencia de decisiones automatizadas:** no están previstas cesiones de datos a terceros países. El tratamiento de los datos tiene que posibilitar la resolución de reclamaciones o consultas de forma automatizada. No está prevista la realización de perfiles.

**f) Ejercicio de los derechos y reclamaciones:** la persona afectada por el tratamiento de datos personales puede ejercer los derechos de información, de acceso, de rectificación, de supresión, de limitación, de portabilidad, de oposición y de no inclusión en tratamientos automatizados (e, incluso, de retirar el consentimiento, en su caso, en los términos que establece el RGPD) ante el responsable del tratamiento antes mencionado, mediante el procedimiento «Solicitud de ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales» previsto en la Sede Electrónica de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears ([www.caib.es](http://www.caib.es)).

Posteriormente a la respuesta del responsable o al hecho que no haya respondida en el plazo de un mes, puede presentar la «Reclamación de tutela de derechos» ante el Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

**Delegación de Protección de Datos:** la Delegación de Protección de Datos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene la sede en la Consejería de Presidencia, Función Pública e Igualdad (paseo Sagrera, 2, 07012 Palma).

Dirección electrónica de contacto: [protecciodades@dpd.caib.es](mailto:protecciodades@dpd.caib.es)

### Solicito

El inicio del procedimiento que se prevé en el Protocolo de actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género aprobado mediante la Resolución de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad de de de 2022 (BOIB núm. , de de 2023)

, de de 20

(Localidad, fecha y firma)

Firma de la persona denunciante

