

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

2084

Resolución del consejero de Administraciones Públicas por la que se aprueba el 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

Hechos

1. La Dirección General de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios tiene competencias, entre otros ámbitos, en planificación, dirección, coordinación y ejecución de la política general de personal; en ordenación y 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 en gestión, impulso y coordinación de las políticas y 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. El Acuerdo de Consejo de Gobierno de 29 de junio de 2012 aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma (servicios generales) 2012-2015.

3. El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) 2012-2015, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 29 de junio de 2012 (BOIB núm. 98, de 7 de julio), diagnosticó la inexistencia de un protocolo para tratar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como el desconocimiento generalizado entre el personal sobre la definición y los mecanismos de detección y denuncia para afrontarlo y sobre sus consecuencias. Por lo tanto, los datos obtenidos del diagnóstico mostraron la necesidad de definir, aprobar y difundir dicho Protocolo. Así está previsto en el apartado 2B del Plan mediante las siguientes actuaciones:

“2B.1.1. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y sus organismos autónomos y entes deberán adoptar las medidas necesarias para que haya un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tienen la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, por lo cual el tratamiento y la prevención del acoso se tienen que abordar desde esta perspectiva, sin perjuicio de las responsabilidades penales, laborales y civiles que se deriven de ello.

(...)

2B.1.3. Tanto en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears como en cada uno de los organismos autónomos o entes que se encuentran en el ámbito de aplicación de este Plan, se deberán arbitrar los protocolos correspondientes de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, a fin de garantizar la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

2B.1.4. Una vez que la Administración o el ente haya aprobado el protocolo, se realizará su máxima difusión entre el personal al cual afecta.

2B.1.5. En los cursos selectivos y en el material de bienvenida, si lo hubiere, se incluirá un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el que se informe del Plan de Igualdad, de la sección de la página web creada y del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otro en materia de violencia de género.”

4. El 1 de marzo de 2014 se publicó 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). En su artículo 9 se establecen las competencias de la Comisión Técnica de Igualdad, entre las que se encuentran las siguientes:

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

i. Elevar, anualmente, a la Comisión de Igualdad un informe de seguimiento sobre todas las actuaciones y medidas adoptadas al amparo de este Protocolo.”

Por otra parte, en su artículo 8 establece las siguientes competencias de la Comisión de Igualdad 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 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 estos efectos, tiene que velar por el cumplimiento del procedimiento establecido en estos casos y por la protección de datos de carácter personal.

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.”

5. La Comisión Técnica de Igualdad, en sesión de día 10 de diciembre de 2014, acordó elevar a la Comisión de Igualdad el Protocolo para la prevención y la actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual para su debate y posterior aprobación mediante resolución del consejero de Administraciones Públicas, tal y como establece el ya citado Decreto 12/2014. La Comisión de Igualdad se reunió el día 21 de enero de 2015 y debatió este documento, entre otros temas.

Fundamentos de derecho

1. El Decreto 6/2013, de 2 de mayo, del presidente 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 núm. 60, de 2 de mayo).

2. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 29 de junio de 2012 por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears (servicios generales) 2012-2015 (BOIB núm. 98, de 7 de julio).

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) 2012-2015 (BOIB núm. 29, de 1 de marzo).

4. El informe propuesta del director general de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios de día 29 de enero de 2015.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Aprobar 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 la presente Resolución en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Marratxí, 4 de febrero de 2015

El consejero de Administraciones Públicas

Juan Manuel Lafuente Mir

PROCEDIMIENTO PI-01

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O DE ORIENTACIÓN SEXUAL

ÍNDICE

1. Objeto y ámbito de aplicación.

2. Normativa.



Estatal
Autonómica.
Europea.

3. Conceptos y definiciones.

El acoso sexual
El acoso por razón de sexo o de orientación sexual

4. Principios de actuación y compromisos.

5. Medidas de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual

6. La Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.

7. La asesoría confidencial

8. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo o de orientación sexual

- 8.1. Inicio del procedimiento.
- 8.2. Procedimiento informal
- 8.3. Procedimiento formal
 - 8.3.1 Solicitud de investigación.
 - 8.3.2 Investigación.
 - 8.3.3 Informe de la Inspección.

9. Seguimiento.

10. Revisión.

11. Disposiciones complementarias.

ANEXO I: Modelo de solicitud de inicio del procedimiento previsto en el Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual

ANEXO II: Tabla orientativa NO EXHAUSTIVA de conductas clasificadas.

1. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este documento es desarrollar una línea de acción del Plan de Igualdad que prevé la aprobación de un protocolo que establezca las medidas necesarias para impedir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual y, en el caso de que se produzcan y una vez comprobada la veracidad de las denuncias presentadas, erradique estos comportamientos reprobables, sin distinción de la persona que ejerza el acoso, para ofrecer en todo momento el apoyo moral y anímico necesario a la presunta víctima.

Estos tipos de comportamientos afectan muy negativamente a la salud, al rendimiento y a la motivación de las personas afectadas y provocan incluso cuadros de problemas psicológicos que perjudican sus posibilidades de promoción o de permanencia en los puestos de trabajo, con casos de abandono o de miedo en el momento de denunciar, por temor a represalias o a la incompreensión.

A través de la prevención de estas situaciones y de la difusión de los principios, derechos y compromisos declarados y de los procedimientos establecidos, se garantizará el respeto y el trato digno a todo el personal. Cuando el acoso se produzca dentro de nuestra organización, el objetivo es que se pongan en marcha las actuaciones previstas en este protocolo, al objeto de su identificación, y de este modo poder actuar con celeridad.

Este protocolo se aplicará 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.

2. Normativa

Estatal

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, recoge, en su artículo 15, los principios generales que tienen que inspirar la acción preventiva de las organizaciones 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 a 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 las que este trabajo se realice, como en la línea jerárquica de la empresa, incluyendo todos sus niveles.

- El Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 4 del Texto refundido aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, recoge el derecho laboral a no ser discriminado, 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 frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado Público, recoge en el artículo 14.h el derecho de los empleados públicos al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al 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 o maternidad; en el artículo 9, a la indemnidad frente a 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, especifica que en actuaciones discriminatorias por razón de sexo corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Finalmente, en el artículo 51 establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso 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 multa, arresto e incluso hasta un año de prisión, en función de la gravedad del caso, de si existe o no relación jerárquica entre la persona que asedia y la presunta víctima, o de una situación de especial vulnerabilidad de la persona asediada.

Autonómica

- 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 45/1995, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Función Pública de las Illes Balears, recoge como falta muy grave cualquier actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- La Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, establece en su artículo 57 que las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben incorporar y aplicar el código de conducta contra el acoso sexual y moral conforme a la legislación vigente en la materia.
- 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 artículo 2 del Decreto 91/1989, de 5 de octubre, de creación de la Inspección General de Servicios, establece como objeto de la Inspección la vigilancia del estricto cumplimiento de las normas en materia de función pública que afecten al personal funcionario, eventual, interino y laboral en todas las materias reguladas en la Ley de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, excepto la actuación en el proceso selectivo de los tribunales y órganos de selección, que ejercen su función con plena independencia.
- El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Servicios Generales) 2012-2015, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 29 de junio de 2012 (BOIB nº. 98, de 7 de julio), diagnosticó la inexistencia de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como el desconocimiento generalizado entre el personal sobre la definición y los mecanismos de detección y denuncia para afrontarlo y sobre sus consecuencias. Por lo tanto, los datos obtenidos de la diagnosis mostraron la necesidad de definir, aprobar y difundir este protocolo. Así se previó dentro del apartado 2 B del Plan mediante las siguientes actuaciones:

"2B.1.1. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y sus organismos autónomos y entes deberán adoptar las medidas necesarias para que haya un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En



este sentido, tienen la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, por lo cual el tratamiento y la prevención del acoso se tienen que abordar desde esta perspectiva, sin perjuicio de las responsabilidades penales, laborales y civiles que se deriven de ello.

(...)

2B.1.3. Tanto en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears como en cada uno de los organismos autónomos o entes que se encuentran en el ámbito de aplicación de este Plan, se deberán arbitrar los protocolos correspondientes de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, a fin de garantizar la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

2B.1.4 Una vez que la Administración o el ente haya aprobado el protocolo, se realizará su máxima difusión entre el personal al que afecta.

2B.1.5 En los cursos selectivos y en el material de bienvenida, si lo hubiere, se incluirá un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el que se informe del Plan de Igualdad, de la sección de la página web creada y del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otro en materia de violencia de género."

- El 1 de marzo de 2014 se publicó 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). El artículo 9 establece las competencias de la Comisión Técnica de Igualdad, entre las cuales están las siguientes:

"h. Elaborar el Protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y remitirlo a 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 otra parte, el artículo 8 regula las competencias de la Comisión de Igualdad, entre las cuales las siguientes 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 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 establecido en el Plan de Igualdad, y su resultado. A tales efectos, tiene que velar por el cumplimiento del procedimiento establecido en estos casos y por la protección de datos de carácter personal.

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."

Europea

- 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 sancionan de manera adecuada, proporcional y disuasiva.
- 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 a 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.



3. Conceptos y definiciones

El acoso sexual

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

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, no verbales y/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 es preciso que exista necesariamente superioridad jerárquica.

El acoso por razón de sexo o de orientación sexual

Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo o la orientación sexual de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el desarrollo de las funciones asignadas o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

Asimismo es preciso 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 sólo la constatación del sexo de la persona afectada, sino también la concurrencia de circunstancias que tengan como conexión directa el sexo o la orientación sexual de una persona. Es por ello 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 mencionadas circunstancias. 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 o de orientación sexual se considerarán conductas discriminatorias que tienen que ser no sólo prohibidas, sino, y especialmente, prevenidas al objeto de intentar que, si se dan, tengan una incidencia mínima y, en su caso, sean sancionadas.

El acoso presenta diferentes modalidades, según la dirección de las interacciones entre la persona 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 una o más personas trabajadoras.
- **Acoso vertical ascendente:** presión ejercida por una persona trabajadora o un grupo de ellas sobre una persona con superioridad jerárquica.
- **Acoso horizontal:** presión ejercida por una persona trabajadora o por un grupo de ellas sobre un compañero o compañera.

4. Principios de actuación y compromisos

Además de los principios generales reconocidos en las normas indicadas en el punto 2 de este Protocolo, teniendo en cuenta las características de las situaciones personales y los agentes implicados en los casos de acoso, se preservarán también los siguientes principios:

- 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.
- Principio de lealtad institucional.
- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de eficacia, coordinación y participación.
- Principio de celeridad.

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 o de orientación sexual son conductas que atentan contra la dignidad de



las personas empleadas públicas, por lo que las rechaza, las condena y se compromete a:

1. Preservar el derecho de todas las personas empleadas públicas a ser tratadas con dignidad y respeto y adoptar las medidas adecuadas para hacerlo efectivo.
2. Prevenir y no tolerar el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo o de orientación sexual, con el establecimiento de las garantías necesarias para tratar las situaciones producidas y evitar que se vuelvan a generar.
3. Proteger el derecho de su personal a no ser discriminado directa o indirectamente por razones de sexo o de orientación sexual, de una forma especial y en el marco de este protocolo, a su integridad física y moral, a su intimidad, a su honor y a la propia imagen.
4. Promocionar la prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual a través de la información y la formación adecuada para todo el personal.
5. Atender con diligencia las denuncias presentadas, investigar cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso sexual o acoso por razón de sexo o de orientación sexual y respetar los principios de celeridad e imparcialidad.
6. Aplicar las medidas disciplinarias correspondientes cuando los hechos acreditados y veraces sean constitutivos de infracción sancionable.
7. Apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual mediante la orientación y la derivación a los organismos y recursos existentes en esta materia que precisen.

5. Medidas de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual

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 siguientes acciones para la prevención y la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual:

1. Información, formación y capacitación en este ámbito, con el objetivo de que la prevención se produzca en un panorama lo más amplio posible, es decir, no sólo en relación a las conductas mencionadas sino a las propias actitudes del personal frente a este problema.
2. Difusión de este Protocolo a través de todos los medios posibles al objeto de garantizar que lo conozca todo el personal de su ámbito de aplicación. Por lo tanto, se considerará la utilización no sólo del formato digital a través de la sección de la Intranet diseñada a tal efecto, sino de otros soportes y campañas de divulgación de carácter periódico que se consideren necesarios.
3. Inclusión en los planes de formación para el personal empleado público de acciones formativas específicas o, dentro de las programadas en materia de igualdad de género, de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o de orientación sexual y sobre este Protocolo, con el reconocimiento previsto para este tipo de cursos en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Servicios Generales) 2012-2015.
4. Actuaciones de sensibilización que impliquen a todos los niveles de la Administración, especialmente a los altos cargos y al personal directivo público profesional, como agentes principales y destacados por su nivel de responsabilidad en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o de orientación sexual.
5. Formación específica para las personas que tienen que participar en los procedimientos para detectar, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo o de orientación sexual.
6. Estudio de riesgos psicosociales, para planificar y llevar a cabo las pertinentes medidas preventivas.

6. La Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad

Además de las establecidas en el artículo 9 del Decreto 12/2014, esta Comisión tiene las siguientes funciones 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 garantizando su confidencialidad.
- b) Llevar a cabo la primera valoración de la situación y solicitar, conforme a la legislación vigente, que la Inspección de Servicios lleve a cabo la investigación de los hechos, en el caso de que la valoración haya calificado los hechos como posibles conductas graves o muy graves.
- c) Poner en marcha el procedimiento informal detallado en el apartado 8.2 en el supuesto de que la Comisión Técnica haya valorado los hechos como posibles conductas leves, previo consentimiento de la presunta víctima.
- d) En caso de que se considere pertinente, se ofrecerá a la presunta víctima la posibilidad de acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para que éste realice los estudios técnicos del puesto de trabajo y de su entorno, así como las tareas médicas que correspondan.
- e) Comunicar a la presunta víctima, a través de la persona que ocupa la secretaría de la Comisión, en el caso de que ocurra, que la denuncia ha pasado a la Inspección de Servicios.
- f) Informar a la presunta víctima de la propuesta de aplicación del procedimiento informal, en su caso, y pedirle su consentimiento para su inicio.
- g) Designar a la persona que asumirá la asesoría confidencial, comunicándolo a la presunta víctima, conforme a lo establecido en el punto 7 de este Protocolo.
- h) Comunicar el nombramiento a la persona encargada de llevar a cabo la asesoría confidencial para que voluntariamente lo acepte.





- i) Proponer medidas preventivas dirigidas a la protección de la presunta víctima.
- 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 previsto en este Protocolo.

7. La asesoría confidencial

Esta figura se crea con la finalidad de asistir a la presunta víctima durante todo el procedimiento y facilitarle todo lo necesario 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 deberá tener la capacitación establecida por la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP). En caso de que no existan personas capacitadas y que acepten voluntariamente la realización de dicha tarea, la Inspección de Servicios asumirá esta función.

Si existe más de una persona capacitada y disponible para encargarse de la asesoría confidencial, la Comisión Técnica lo comunicará a la presunta víctima para que escoja la que considere.

La asesoría confidencial llevará a cabo las siguientes funciones:

- a) Atender durante todo el proceso a la presunta víctima e iniciar, si ésta lo solicita, las actuaciones legalmente necesarias.
- b) Colaborar con la Inspección de Servicios cuando ésta lo requiera.
- c) Proporcionar la atención necesaria que requiera la presunta víctima, incluyendo la gestión con la Administración de las medidas que sea conveniente adoptar.
- d) Ejecutar el procedimiento informal en el caso de conductas calificadas como leves en que la presunta víctima autorice la aplicación de este procedimiento.
- e) Realizar el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y comunicarlas a la Comisión Técnica.

La persona encargada de la asesoría confidencial, en la aplicación del procedimiento definido en este Protocolo, está obligada a guardar la máxima confidencialidad y a abstenerse cuando le sean aplicables las causas del artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. 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 remarcar.

8. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo o de orientación sexual

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo o de orientación sexual 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 presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas derivadas de esta situación.

En cuanto a la protección de datos de carácter personal, la documentación de este procedimiento deberá ser tratada conforme a las medidas de seguridad establecidas en el documento de seguridad de la Dirección General de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios para los ficheros de nivel alto de protección.

Este procedimiento se divide en dos: un procedimiento informal, en los casos en que la Comisión Técnica de Seguimiento haya calificado los hechos como posibles conductas leves y siempre que la presunta víctima lo autorice; y otro procedimiento formal, en el caso de conductas valoradas como graves y muy graves, en el cual interviene la Inspección de Servicios como órgano encargado de la investigación de los hechos denunciados.

8.1. Inicio del procedimiento

Antes de la presentación de una denuncia o en cualquier momento, la persona que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo o de orientación sexual puede solicitar información, asesoramiento u orientación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, telefónicamente o mediante la dirección serveideprevencio@dgfun.caib.es. En el caso de que la presunta víctima sea una mujer, también puede contactar con el Instituto Balear de la Mujer telefónicamente o a través de la dirección electrónica ibdona@caib.es, con la misma finalidad. En el micrositio del Plan de Igualdad 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 o acoso por razón de sexo o de orientación sexual en su ámbito laboral, o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede presentar denuncia o comunicar los hechos al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o al Instituto Balear de la Mujer en el caso de que sea una mujer la persona presuntamente acosada.



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 de Seguimiento del Plan de Igualdad, para consensuar la vía más adecuada para hacerla llegar, al 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 expediente y asignar un código numérico a todas las personas afectadas, a fin de garantizar la máxima confidencialidad en todo momento. También se tiene que encargar de la tutela del expediente y de aplicar las medidas establecidas en el documento de seguridad de la Dirección General de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios para los ficheros de nivel alto de protección.

En caso de que los hechos se pongan en conocimiento de forma verbal y la presunta víctima quiera continuar su tramitación, tendrá que exponer los hechos por escrito y solicitar la aplicación del procedimiento regulado en este Protocolo.

Por otra parte, si es una tercera persona la que hace constar los hechos, esta circunstancia se deberá comunicar a la presunta víctima a fin de que pueda confirmar y ratificar los hechos por escrito, si procede.

En el supuesto de que la presunta víctima no desee que se aplique este Protocolo, la persona que ocupe la secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará una diligencia donde haga constar los hechos y su archivo, excepto cuando la Comisión aprecie en los hechos indicios de posibles faltas tipificadas en la normativa de función pública. En este caso, la Comisión Técnica elaborará informe en el cual expondrá los hechos y lo remitirá a la Inspección de Servicios, de acuerdo con la legislación vigente.

En el caso de que la Comisión Técnica considere que los hechos denunciados no se ajustan al objeto de este Protocolo redactará un informe en el cual motive la inadmisión de la denuncia, comunicándolo a la persona denunciante.

En el anexo I se incluye el modelo de impreso para solicitar el inicio del procedimiento previsto en este Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual que, además, tiene que estar 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 quien se puede pedir asesoramiento u orientación (dirección electrónica y teléfono).

En este Protocolo también se incluye, como anexo II, una tabla orientativa y no exhaustiva de posibles conductas consideradas como constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual, clasificadas según el nivel de gravedad.

Una vez recibida la denuncia, la secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad convocará a la Comisión Técnica con carácter de urgencia para llevar a cabo las actuaciones que considere convenientes, conforme a las competencias establecidas en el punto 6 de este Protocolo.

8.2. Procedimiento informal

En caso de que las conductas hayan sido clasificadas como leves, la Comisión Técnica solicitará a la presunta víctima la autorización para aplicar el procedimiento informal, el cual será conducido por la persona encargada de la asesoría confidencial.

El objetivo de este procedimiento es resolver el problema con la máxima celeridad y discreción y evitar la repetición de estas conductas en un futuro, ya que el hecho de comunicar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que provoca su comportamiento es muchas veces suficiente para que se solucione el problema.

Descripción del procedimiento informal:

1. El procedimiento lo iniciará la Comisión Técnica, una vez valorados los hechos, comunicándolo a la presunta víctima para preguntarle si está de acuerdo en que se ponga en marcha un procedimiento informal para solucionar el conflicto y poner fin a la presunta conducta acosadora.
2. También se le solicitará, cuando sea posible, que escoja a la persona que se encargará 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 a la denuncia presentada.
4. Si se confirma la consistencia de la denuncia, deberá contactar con la persona denunciada con la máxima discreción y respeto para comunicarle la existencia de una queja o denuncia sobre su conducta e informarle de las eventuales responsabilidades disciplinarias que puedan derivarse de ello, al mismo tiempo que le da la oportunidad de defenderse de las acusaciones.
5. Informar a la presunta víctima de las gestiones que se han realizado 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 caso de que la presunta víctima 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.



Este procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de diez días desde su aceptación por parte de la presunta víctima.

8.3. Procedimiento formal

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

8.3.1 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, según la legislación vigente, en un plazo máximo de cinco días hábiles, trámite que se comunicará a la persona afectada.

8.3.2 Investigación

La Inspección de Servicios llevará a cabo las actuaciones adecuadas conforme a la legislación vigente de aplicación.

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

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

Se tendrá siempre presente que, tal y como establece la normativa, si se considera que se da identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la presunta infracción administrativa y una posible falta o delito, la Inspección de Servicios lo pondrá en conocimiento de la persona titular de la consejería competente en materia de función pública para el traslado de 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 presunta falsedad de la denuncia, de que los datos aportados o los testigos son falsos o se aprecia mala fe en el cumplimiento de este protocolo, las personas que, en todo caso, se consideren perjudicadas, pueden llevar a cabo las acciones legales que consideren oportunas, para lo cual 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 la notificación de la resolución del titular de la consejería competente en materia de función pública en la que ordena la investigación a la Inspección de Servicios. No obstante, excepcionalmente, si a causa de los hechos investigados o de determinadas circunstancias del proceso de investigación fuera preciso superar este plazo, la Inspección informará de este extremo a la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad.

8.3.3 Informe de la Inspección

Una vez finalizada la investigación, la Inspección de Servicios emitirá informe con las propuestas y conclusiones que considere derivadas de la investigación y lo remitirá a la persona titular de la consejería competente en materia de función pública.

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

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

9. Seguimiento

Tal y como establece el punto *i* del artículo 9 del Decreto 12/2014, la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad elevará anualmente a la Comisión de Igualdad informe de seguimiento sobre todas las actuaciones y medidas adoptadas al amparo de este Protocolo, para 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 deberán incluir un punto del orden del día para tratar esta cuestión.

10. Revisión

La Comisión Técnica revisará este protocolo periódicamente y propondrá los cambios necesarios para la mejora de su aplicación, utilizando el procedimiento establecido para su aprobación.





11. Disposiciones complementarias

1. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a conseguir un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos los empleados y empleadas públicas, y el personal directivo tiene la labor particular, en la medida de lo posible, de garantizar que no se produzca esta conducta indeseable.
2. Todas las personas que intervengan en el proceso regulado en el presente Protocolo tienen la obligación de guardar secreto profesional de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante su tramitación, obligación sobre la que se les realizará la correspondiente advertencia.
3. 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 y como regula la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y la normativa relacionada.
4. La Escuela Balear de Administración pública (EBAP) es la encargada de diseñar la formación necesaria para poder ejercer la asesoría confidencial y establecerá los requisitos para el acceso.
5. Las personas capacitadas por la EBAP para ejercer la asesoría confidencial se comprometerán a aceptar su posible nombramiento para llevar a cabo las funciones establecidas por este protocolo.
6. En el momento del nombramiento como asesor o asesora confidencial, se formalizará una atribución temporal parcial de funciones para que el personal designado pueda llevar a cabo las funciones encomendadas, a menos que las necesidades del servicio lo impidan, circunstancia que tiene que ser motivada por escrito y comunicada a la Comisión Técnica.

ANEXO I

Modelo de solicitud de inicio del procedimiento previsto en el Protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual

SOLICITANTE:

	Persona afectada
	Representante sindical
	Unidad de personal
	Otros (<i>indicar</i>):

TIPO DE ACOSO:

	Sexual
	Por razón de sexo o de orientación sexual

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nombre y apellidos:

NIF: Sexo: hombre mujer

Teléfonos de contacto:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Vinculación laboral:

Funcionario/a de carrera Funcionario/a interino/a

Personal laboral fijo Personal laboral de carácter temporal

Grupo/nivel de titulación:..... . Antigüedad en el puesto de trabajo.....

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2015/21/906582





DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- 1.
- 2.
- 3.

IDENTIFICACIÓN DE TESTIGOS Y PRUEBAS:

Por todo lo expuesto,

SOLICITO:

El inicio del procedimiento previsto en el Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual aprobado mediante Resolución del consejero de Administraciones Públicas de 4 de febrero de 2015 (BOIB nº de de 2015).

Localidad y fecha

(firma de la persona interesada)

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INSTITUTO BALEAR DE LA MUJER

(Marca lo que corresponda)

ANEXO II

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"> • Chistes de contenido sexual • Comentarios sexuales • Violación del espacio vital de una persona • Realizar gestos y miradas insinuantes • Valoración sobre el aspecto físico o comentarios sobre la condición sexual de la persona • Usar material sexual (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivo o pornográfico) • Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona
Acoso sexual grave	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer preguntas sobre la vida sexual • Pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa • Acercamientos excesivos reiterados • Hacer insinuaciones sexuales • Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión • Realización de gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2015/21/906582





	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de rumores con connotación sexual • Llamadas telefónicas ofensivas sobre cuestiones de índole sexual • Observación clandestina de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios.
Acoso sexual muy grave	<ul style="list-style-type: none"> • Abrazos o besos no deseados • Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico • Presionar para mantener relaciones sexuales • Tocamientos, pellizcos ... • Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas • Chantaje sexual • Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales • Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas por el Código Penal • Represalias de carácter laboral contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo de conducta definida por este Protocolo

EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSIDERADAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DE ORIENTACIÓN SEXUAL (la gradación se concretará en cada caso)

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir a una persona en función de su sexo u orientación sexual
- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo o su orientación sexual
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo o la orientación sexual de la persona
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo o su orientación sexual
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona de forma arbitraria y por razón de su sexo o su orientación sexual
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo u orientación sexual
- Conductas discriminatorias por razón del sexo o la orientación sexual
- Utilizar humor sexista
- Observaciones peyorativas sobre la condición sexual de las personas en general

