



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

2084

Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

Fets

1. La Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis té competències, entre d'altres àmbits, en planificació, direcció, coordinació i execució de la política general de personal; en ordenació i gestió del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, excepte el personal docent i el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica, i en gestió, impuls i coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. L'Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012 va aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma (serveis generals) 2012-2015.

3. El I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (Serveis Generals) 2012-2015, aprovat mitjançant l'Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012 (BOIB núm. 98, de 7 de juliol), va diagnosticar la inexistència d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com el desconeixement generalitzat entre el personal sobre la definició i els mecanismes de detecció i denúncia per afrontar-ho i sobre les seves conseqüències. Per tant, les dades obtingudes de la diagnosi van mostrar la necessitat de definir, aprovar i difondre aquest protocol. Així es va preveure dins l'apartat 2B del Pla mitjançant les actuacions següents:

“2B.1.1. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els seus organismes autònoms i ens han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.

(...)

2B.1.3. Tant en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears com en cadascun dels organismes autònoms o ens que es troben en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla, s'han d'arbitrar els protocols corresponents d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.

2B.1.4 Una vegada que l'Administració o l'ens hagi aprovat el protocol, se n'ha de fer la màxima difusió entre el personal al qual afecta.”

2B.1.5 En els cursos selectius i en el material de benvinguda, quan n'hi hagi, s'ha d'incloure un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere, en què s'informi del Pla d'Igualtat, de la secció de la pàgina web creada i del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.”

4. L'1 de març de 2014 es va publicar el Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals). L'article 9 estableix les competències de la Comissió Tècnica d'Igualtat, entre les quals hi ha les següents:

“h. Elaborar el Protocol d'actuació per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe i trametre'l a la Comissió d'Igualtat.

i. Elevar, anualment, a la Comissió d'Igualtat un informe de seguiment sobre totes les actuacions i les mesures adoptades a l'emparedat d'aquest Protocol.”

D'altra banda, l'article 8 estableix les competències següents de la Comissió d'Igualtat relacionades amb aquest Protocol:

“g. Debatre el text del protocol per prevenir i actuar en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, així com





qualsevol altre protocol d'actuació per afavorir la igualtat entre homes i dones proposat per la Comissió Tècnica i que després s'ha d'aprovar mitjançant una resolució de la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública.

h. Conèixer el nombre de casos que per assetjament per raó de sexe o assetjament sexual s'ha dirimit a través del protocol d'actuació que estableix el Pla d'Igualtat i el seu resultat. A aquest efecte, ha de vetllar pel compliment del procediment que s'estableix en aquests casos i la protecció de dades de caràcter personal.

i. Fer propostes de millora del Pla d'Igualtat, del Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, de les condicions de treball, de correcció de deficiències existents o d'actuacions que es puguin considerar discriminatòries, tot des d'una perspectiva de gènere.“

5. La Comissió Tècnica d'Igualtat, en la sessió de dia 10 de desembre de 2014, va acordar elevar a la Comissió d'Igualtat el Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual perquè el debatés i s'aprovàs mitjançant una resolució del conseller d'Administracions Públiques, tal com estableix el Decret 12/2014 esmentat. La Comissió d'Igualtat es va reunir el dia 21 de gener de 2015 i va debatre aquest document, entre d'altres temes.

Fonaments de dret

1. El Decret 6/2013, de 2 de maig, del president de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 60, de 2 de maig).
2. L'Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012 pel qual s'aprova el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2012-2015 (BOIB núm. 98, de 7 de juliol).
3. El Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) (BOIB núm. 29, d'1 de març).
4. L'informe proposta del director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis de dia 29 de gener de 2015.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Aprovar el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
2. Publicar aquesta Resolució en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Marratxí, 4 de febrer de 2015

El conseller d'Administracions Públiques
Juan Manuel Lafuente Mir

PROCEDIMENT PI-01

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ EN ELS SUPÒSITS D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL

ÍNDEX

1. Objecte i àmbit d'aplicació.
2. Normativa.
 - Estatal
 - Autonòmica.



Europea.

3. Conceptes i definicions.

L'assetjament sexual

L'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

4. Principis d'actuació i compromisos.

5. Mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

6. La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat

7. L'assessoria confidencial

8. Procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual

8.1. Inici del procediment

8.2. Procediment informal

8.3. Procediment formal

8.3.1 Sol·licitud d'investigació.

8.3.2 Investigació.

8.3.3 Informe de la Inspecció.

9. Seguiment

10. Revisió.

11. Disposicions complementàries.

ANNEX I: Model de sol·licitud d'inici del procediment que es preveu en el Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual

ANNEX II: Taula orientativa NO EXHAUSTIVA de conductes classificades.

1. Objecte i àmbit d'aplicació

L'objecte d'aquest document és desplegar una línia d'acció del Pla d'Igualtat que preveu l'aprovació d'un protocol que estableixi les mesures necessàries per impedir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i, en el cas que es produeixin, i una vegada comprovada la veracitat de les denúncies presentades, eradiqui aquests comportaments reprovincables sense distinció de la persona que exerceixi l'assetjament, per oferir en tot moment el suport moral i anímic necessari a la presumpta víctima.

Aquests tipus de comportaments afecten molt negativament la salut, el rendiment i la motivació de les persones afectades i provoquen fins i tot quadres de problemes psicològics que perjudiquen les seves possibilitats de promoció o de permanència en els llocs de treball, amb casos d'abandonament o de por en el moment de denunciar, per temor a represàlies o a la incomprensió.

A través de la prevenció d'aquestes situacions i la difusió dels principis, drets i compromisos declarats i dels procediments establerts, s'ha de garantir el respecte i el tracte digne a tot el personal. Quan l'assetjament es produeixi dins la nostra organització l'objectiu és que es posin en marxa les actuacions previstes en aquest protocol per tal d'identificar-lo i així poder actuar amb celeritat.

Aquest protocol és d'aplicació a tot el personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Normativa

Estatal

- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull en l'article 15 els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions i l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha

d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, inclosos tots els nivells.

- L'Estatut dels treballadors, en l'article 4 del Text refòs aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 1/1995, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, al respecte a la pròpia intimitat, a la consideració deguda, a la pròpia dignitat i a la protecció enfront de les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
- La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, recull en l'article 14.h el dret dels empleats públics al respecte de la seva intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral. L'article 95.2.b tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, en l'article 6, a la discriminació directa i indirecta; en l'article 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; en l'article 8, a la discriminació per embaràs i maternitat; en l'article 9, a la indemnitat davant les represàlies; en l'article 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; en l'article 11, a les accions positives; en l'article 12, a la tutela judicial efectiva, i en l'article 13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. Finalment, en l'article 51 estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les competències que tenen, hauran d'establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.
- L'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, tipifica com a delictes l'assetjament sexual i estableix penes que poden oscil·lar entre multa, arrest i, fins i tot, presó fins a un any, en funció de la gravetat del cas, de si hi ha o no una relació jeràrquica entre la persona que assetja i la presumpta víctima o una situació d'especial vulnerabilitat de la persona assetjada.

Autònomic

- L'article 137 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, tipifica com a falta molt greu l'assetjament sexual o psicològic o l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religions o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- El Decret 45/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari de la funció pública de les Illes Balears, recull com a falta molt greu qualsevol actuació que suposi discriminació per raó de raça, de sexe, de religió, de llengua, d'opinió, de lloc de naixement o de veïnatge, o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- La Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, estableix en l'article 57 que les administracions públiques, en el marc de les seves competències, han d'incorporar i aplicar el codi de conducta contra l'assetjament sexual i moral, d'acord amb la legislació vigent en la matèria.
- L'article 103.b del V Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears tipifica com a falta molt greu l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- L'article 2 del Decret 91/1989, de 5 d'octubre, de creació de la Inspecció General de Serveis, estableix com a objecte de la Inspecció la vigilància del compliment estricte de les normes en matèria de funció pública que afectin el personal funcionari, eventual, interí i laboral en totes les matèries que es regulen en la Llei de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balear, excepte l'actuació en el procés selectiu dels tribunals i òrgans de selecció, que exerceixen la seva funció amb independència plena.
- El I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (Serveis Generals) 2012-2015, aprovat per l'Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012 (BOIB núm. 98, de 7 de juliol), va diagnosticar la inexistència d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com el desconeixement generalitzat entre el personal sobre la definició i els mecanismes de detecció i denúncia per afrontar-ho i sobre les seves conseqüències. Per tant, les dades obtingudes de la diagnosi van mostrar la necessitat de definir, aprovar i difondre aquest protocol. Així es va preveure dins l'apartat 2B del Pla mitjançant les actuacions següents:

“2B.1.1. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els seus organismes autònoms i ens han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.

(...)

2B.1.3. Tant en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears com en cadascun dels organismes





autònoms o ens que es troben en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla, s'han d'arbitrar els protocols corresponents d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.

2B.1.4 Una vegada que l'Administració o l'ens hagi aprovat el protocol, se n'ha de fer la màxima difusió entre el personal al qual afecta.”

2B.1.5 En els cursos selectius i en el material de benvinguda, quan n'hi hagi, s'ha d'incloure un mòdul en matèria d'igualtat entre dones i homes i sobre violència de gènere, en què s'informi del Pla d'Igualtat, de la secció de la pàgina web creada i del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.”

- L'1 de març de 2014 es va publicar el Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals). L'article 9 estableix les competències de la Comissió Tècnica d'Igualtat, entre les quals hi ha les següents:

“h. Elaborar el Protocol d'actuació per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i trametre'l a la Comissió d'Igualtat.

i. Elevar, anualment, a la Comissió d'Igualtat un informe de seguiment sobre totes les actuacions i les mesures adoptades a l'empara d'aquest Protocol.”

D'altra banda, l'article 8 regula les competències de la Comissió d'Igualtat, entre les quals n'hi ha de relacionades amb aquest Protocol:

“g. Debate el text del protocol per prevenir i actuar en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, així com qualsevol altre protocol d'actuació per afavorir la igualtat entre homes i dones proposat per la Comissió Tècnica i que després s'ha d'aprovar mitjançant una resolució de la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública.

h. Conèixer el nombre de casos que per assetjament per raó de sexe o assetjament sexual s'ha dirimit a través del protocol d'actuació que estableix el Pla d'Igualtat i el seu resultat. A aquest efecte, ha de vetllar pel compliment del procediment que s'estableix en aquests casos i la protecció de dades de caràcter personal.

i. Fer propostes de millora del Pla d'Igualtat, del Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, de les condicions de treball, de correcció de deficiències existents o d'actuacions que es puguin considerar discriminatòries, tot des d'una perspectiva de gènere.”

Europea

- La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideren discriminatòries i, per tant, es prohibeixen i sancionen de manera adequada, proporcional i dissuasiva. (Ibdona)
- La Recomanació de la Comissió de 27 de novembre relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (92/131/CEE) insta els membres que adoptin les mesures necessàries per conscienciar que la conducta de naturalesa sexual i altres comportaments que es basen en el sexe i afecten la dignitat de la dona i de l'home en la feina resulten inacceptables.

L'article 2 recomana als estats membres que adoptin en el sector públic les mesures necessàries per aplicar el codi de conducta de la Comissió, que s'adjunta a la Recomanació, relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

3. Conceptes i definicions

L'assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. No cal que hi hagi necessàriament una superioritat jeràrquica.

L'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, el desenvolupament de les funcions assignades o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Hem de tenir en compte que aquests tipus de conducta es poden emmarcar en l'assetjament derivat de l'abús d'autoritat que sotmet a una persona empleada al xantatge de decidir sobre la submissió als requeriments sobre la base de la millora o l'empitjorament de les seves condicions laborals en general, si bé també pot ser un assetjament de tipus ambiental, entre companys i mitjançant el qual es pretén crear un ambient de treball humiliant, violent o amenaçador per a la persona objecte de la conducta.

Així mateix cal recalcar que, com en el cas de l'assetjament sexual, per poder parlar d'aquest tipus d'assetjament en el treball s'ha de produir com a conseqüència d'una relació de treball o en l'àmbit de l'organització i ha de tenir com a fonament no només la constatació del sexe de la persona afectada, sinó també la concurrència de circumstàncies que tinguin com a connexió directa el sexe o l'orientació sexual d'una persona. És per això que el tractament desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars també es considerarà assetjament per raó de sexe quan es produeixin les circumstàncies esmentades. A més, la conducta ha de comportar una gravetat suficient derivada de la reiteració o la intensitat o els efectes sobre la salut física o psíquica.

En tot cas, tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual es consideraran conductes discriminatòries que han de ser no només prohibides, sinó, i especialment, previngudes per tal d'intentar que, si n'hi ha, tinguin una incidència mínima i, si s'escau, siguin sancionades.

L'assetjament presenta diferents modalitats, segons la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona treballadora o un grup d'elles sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona treballadora o per un grup d'elles sobre un company o companya.

4. Principis d'actuació i compromisos

A més dels principis generals que es reconeixen en les normes indicades en el punt 2 d'aquest Protocol, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats en els casos d'assetjament, s'han de preservar també els principis següents:

- Principi de no discriminació per raó de sexe, orientació sexual, raça, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstàncies personals o socials.
- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de confidencialitat.
- Principi d'eficàcia, coordinació i participació.
- Principi de celeritat.

En el marc de l'aplicació dels principis anteriors i de la normativa vigent, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears manifesta que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual són conductes que atempten contra la dignitat de les persones empleades públiques, per la qual cosa les rebutja, les condemna i es compromet a:

1. Preservar el dret de totes les persones empleades públiques a ser tractades amb dignitat i respecte i adoptar les mesures adients per fer-lo efectiu.
2. Prevenir i no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, amb l'establiment de les garanties necessàries per tractar les situacions produïdes i evitar que es tornin a generar.
3. Protegir el dret del seu personal a no ser discriminat directament o indirectament per raons de sexe o d'orientació sexual, d'una manera especial i en el marc d'aquest protocol, a la seva integritat física i moral, a la seva intimitat, al seu honor i a la pròpia imatge.
4. Promocionar la prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual a través de la informació i la formació adients per a tot el personal.
5. Atendre amb diligència les denúncies presentades, investigar qualsevol conducta susceptible de ser considerada assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i respectar els principis de celeritat i imparcialitat.
6. Aplicar les mesures disciplinàries corresponents quan els fets acreditats i verços siguin constitutius d'una infracció sancionable.





7. Donar suport i assessorar les víctimes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual mitjançant l'orientació i la derivació als organismes i recursos existents en aquesta matèria que necessitin.

5. Mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, a través de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, posarà en marxa les accions següents per a la prevenció i la lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual:

1. Informació, formació i capacitació en aquest àmbit, amb l'objectiu que la prevenció es produeixi en un panorama al més ampli possible, és a dir, no només amb relació a les conductes esmentades sinó a les actituds del personal enfront d'aquest problema.
2. Difusió d'aquest Protocol a través de tots els mitjans possibles amb l'objectiu de garantir que el conegui tot el personal de l'àmbit d'aplicació. Per tant, es considerarà la utilització no només del format digital a través de la secció de la Intranet dissenyada a aquest efecte, sinó d'altres suports i campanyes de divulgació de caràcter periòdic que es considerin necessaris.
3. Inclusió en els plans de formació del personal empleat públic d'accions formatives específiques o, dins de les programades en matèria d'igualtat de gènere, en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i sobre aquest Protocol, amb el reconeixement previst per a aquest tipus de cursos en el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (Serveis Generals) 2012-2015.
4. Actuacions de sensibilització que impliquin tots els nivells de l'Administració, especialment els alts càrrecs i el personal directiu públic professional com a agents principals i destacats pel seu nivell de responsabilitat en la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
5. Formació específica per a les persones que han de participar en els procediments per detectar, investigar i sancionar les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
6. Estudi de riscos psicosocials, per planificar i dur a terme les mesures preventives pertinents.

6. La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat

A més de les que s'estableixen en l'article 9 del Decret 12/2014, aquesta Comissió té les funcions següents amb relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual:

- a) Rebre totes les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual garantint-ne la confidencialitat.
- b) Dur a terme la primera valoració de la situació i sol·licitar, d'acord amb la legislació vigent, que la Inspecció de Serveis dugui a terme la investigació dels fets, en el cas que la valoració hagi qualificat els fets com a possibles conductes greus o molt greus.
- c) Posar en marxa el procediment informal que es detalla en l'apartat 8.2 en el supòsit que la Comissió Tècnica hagi valorat els fets com a possibles conductes lleus, amb el consentiment previ de la presumpta víctima.
- d) En cas que s'estimi pertinent s'oferirà a la presumpta víctima la possibilitat d'assistir al Servei de Prevenció de Riscos Laborals, perquè aquest faci els estudis tècnics del lloc de treball i del seu entorn, així com les tasques mèdiques que pertocuin.
- e) Comunicar a la presumpta víctima, a través de la persona que ocupa la secretaria de la Comissió, que la denúncia ha passat a la Inspecció de Serveis, si s'escau.
- f) Informar la presumpta víctima de la proposta d'aplicació del procediment informal, si s'escau, i demanar-li el consentiment per iniciar-lo.
- g) Designar la persona que assumirà l'assessoria confidencial i comunicar-ho a la presumpta víctima d'acord amb el que estableix el punt 7 d'aquest Protocol.
- h) Comunicar el nomenament a la persona encarregada de dur a terme l'assessoria confidencial perquè l'accepti voluntàriament.
- i) Proposar mesures preventives adreçades a la protecció de la presumpta víctima.
- j) Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades i de les sancions que s'hagin imposat.
- k) Qualsevol altra que pugui derivar-se de la naturalesa de les seves funcions i del que es preveu en aquest Protocol.

7. L'assessoria confidencial

Aquesta figura es crea amb la finalitat d'assistir la presumpta víctima durant tot el procediment i facilitar-li tot el que necessiti amb relació a la situació derivada del presumpte assetjament, amb la màxima objectivitat i respecte cap a totes les persones afectades.

La persona que exerceixi l'assessoria confidencial ha de tenir la capacitat que estableixi l'EBAP. En el cas que no hi hagi persones capacitades i que acceptin voluntàriament fer aquesta tasca, la Inspecció de Serveis ha d'assumir aquesta funció.

Si hi ha més d'una persona capacitada i disponible per encarregar-se de l'assessoria confidencial, la Comissió Tècnica ho ha de comunicar a la presumpta víctima perquè triï la que consideri.

L'assessoria confidencial ha de dur a terme les funcions següents:

- a) Atendre durant tot el procés la presumpta víctima i iniciar, si ho demana, les actuacions que legalment siguin necessàries.



- b) Col·laborar amb la Inspecció de Serveis quan ho requereixi.
- c) Proporcionar l'atenció necessària que requereixi la presumpta víctima, inclosa la gestió amb l'Administració de les mesures que sigui convenient adoptar.
- d) Executar el procediment informal en el cas de conductes qualificades com a lleus en què la presumpta víctima autoritzi l'aplicació d'aquest procediment.
- e) Fer el seguiment de les actuacions dutes a terme i comunicar-les a la Comissió Tècnica.

La persona encarregada de l'assessoria confidencial, en l'aplicació del procediment definit en aquest Protocol, està obligada a mantenir la màxima confidencialitat i a abstenir-se quan li siguin aplicables les causes de l'article 28 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú. El mateix deure de confidencialitat tenen tots els membres de la Comissió Tècnica de Seguiment i totes les persones que col·laborin en el procediment, deure que la persona encarregada de l'assessoria confidencial els ha de remarcar.

8. Procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual

El procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual ha de ser àgil i ràpid i ha de protegir en tot moment la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades; així mateix ha de garantir la protecció suficient de la presumpta víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es deriven d'aquesta situació.

Quant a la protecció de dades de caràcter personal, la documentació d'aquest procediment haurà de ser tractada d'acord amb les mesures de seguretat que s'estableixen en el document de seguretat de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis per als fitxers de nivell alt de protecció.

Aquest procediment es divideix en dos: un procediment informal, en els casos que la Comissió Tècnica de Seguiment hagi qualificat els fets com a possibles conductes lleus i sempre que la presumpta víctima ho autoritzi; i un altre procediment formal, en el cas de conductes valorades com greus o molt greus, en el qual intervé la Inspecció de Serveis com a òrgan encarregat de la investigació dels fets denunciats.

8.1. Inici del procediment

Abans de la presentació d'una denúncia o en qualsevol moment, la persona que es consideri víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe o d'orientació sexual pot sol·licitar informació, assessorament o orientació al Servei de Prevenció de Riscos Laborals, telefònicament o mitjançant l'adreça serveideprevencio@dgifun.caib.es. En el cas que la presumpta víctima sigui una dona, també pot contactar amb l'Institut Balear de la Dona telefònicament o a través de l'adreça electrònica ibdona@caib.es, amb la mateixa finalitat. En el microlloc del Pla d'Igualtat han de figurar actualitzats els telèfons de contacte i les adreces electròniques d'aquestes dues entitats.

Qualsevol empleada o empleat públic inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que es consideri víctima d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual en el seu àmbit laboral, o qualsevol persona que tenguí coneixement de situacions d'assetjament, pot presentar una denúncia o comunicar els fets al Servei de Prevenció de Riscos Laborals o a l'Institut Balear de la Dona, en el cas que sigui una dona la persona presumptament assetjada.

Quan un d'aquests òrgans rebí una denúncia s'ha de posar en contacte, en un termini màxim de 48 hores, amb la secretaria de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, per consensuar la via més adequada per fer-la arribar, a fi d'assegurar la confidencialitat dels fets i de les persones implicades.

La persona titular de la secretaria de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha d'obrir un expedient i assignar un codi numèric a totes les persones afectades, per tal de garantir la màxima confidencialitat en tot moment. També s'ha d'encarregar de la tutela de l'expedient i d'aplicar les mesures que s'estableixen en el document de seguretat de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis per als fitxers de nivell alt de protecció.

En el cas que els fets es posin en coneixement de forma verbal i la presumpta víctima vulgui continuar-ne la tramitació, haurà d'exposar els fets per escrit i sol·licitar l'aplicació del procediment que es regula en aquest Protocol.

D'altra banda, si és una tercera persona la que fa constar els fets, aquesta circumstància s'haurà de comunicar a la presumpta víctima, per tal que pugui confirmar i ratificar els fets per escrit, si escau.

En el supòsit que la presumpta víctima no desitgi que s'apliqui aquest Protocol, la persona que ocupi la secretaria de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha de fer una diligència on faci constar els fets i arxivar-la, llevat que la Comissió apreï en els fets indicis de possibles faltes tipificades en la normativa de funció pública. En aquest cas, la Comissió Tècnica ha d'elaborar un informe en el qual ha d'exposar els fets i l'ha de trametre a la Inspecció de Serveis, d'acord amb la legislació vigent.



En el cas que la Comissió Tècnica consideri que els fets denunciats no s'ajusten a l'objecte d'aquest Protocol ha de redactar un informe en què motivi la inadmissió de la denúncia i ho ha de comunicar a la persona denunciant.

En l'annex I s'inclou el model d'imprès per sol·licitar l'inici del procediment que es preveu en aquest Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual que, a més a més, ha de ser accessible en el microlloc del Pla d'Igualtat.

Així mateix, també hi han de figurar les dades de contacte de les persones o ens a qui es pot adreçar la denúncia, així com les persones a qui es pot demanar assessorament o orientació (adreça electrònica i telèfon).

En aquest Protocol també s'inclou, com a annex II, una taula orientativa i no exhaustiva de possibles conductes considerades com a constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, classificades segons el nivell de gravetat.

Una vegada rebuda la denúncia, la secretaria de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat convocarà la Comissió Tècnica amb caràcter d'urgència per dur a terme les actuacions que consideri convenientes, d'acord amb les competències que s'estableixen en el punt 6 d'aquest Protocol.

8.2. Procediment informal

En el cas que les conductes hagin estat classificades com a lleus, la Comissió Tècnica sol·licitarà a la presumpta víctima l'autorització per aplicar el procediment informal, que ha de conduir la persona encarregada de l'assessoria confidencial.

L'objectiu d'aquest procediment és resoldre el problema amb la celeritat i discreció màximes i evitar la repetició d'aquestes conductes en un futur, ja que el fet de fer saber al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que provoca el seu comportament moltes vegades és suficient perquè se solucioni el problema.

Descripció del procediment informal:

1. El procediment l'iniciarà la Comissió Tècnica, una vegada valorats els fets, amb una comunicació a la presumpta víctima per demanar-li si està d'acord que es posi en marxa un procediment informal per solucionar el conflicte i posar fi a la presumpta conducta assetjadora.
2. També se li demanarà, quan sigui possible, que triï la persona que haurà d'encarregar-se d'exercir l'assessoria confidencial i de conduir aquest procediment d'entre les persones capacitades per fer-ho.
3. En primer lloc, la persona encarregada de l'assessoria confidencial ha de comprovar l'existència d'indicis que dotin de veracitat la denúncia presentada.
4. Si es confirma la consistència de la denúncia, ha de contactar amb la persona denunciada amb la màxima discreció i respecte per comunicar-li l'existència d'una queixa o denúncia sobre la seva conducta i informar-la de les eventuais responsabilitats disciplinàries que se'n poden derivar, al mateix temps que li dóna l'oportunitat de defensar-se de les acusacions.
5. Informar la presumpta víctima de les gestions que s'han fet i de la proposta d'actuacions per solucionar el problema, la qual cosa pot incloure, entre d'altres, un procés de mediació o l'inici del procediment formal, en el cas que la presumpta víctima manifesti el desacord amb les mesures proposades o que la proposta d'actuacions no sigui admesa per ambdues parts.
6. Realització d'un informe que garanteixi la confidencialitat de les persones afectades i, si escau, l'arxiu de l'expedient.

Aquest procediment s'ha de desenvolupar en un termini màxim de deu dies des de l'acceptació per part de la presumpta víctima.

8.3. Procediment formal

Aquest procediment s'inicia quan l'informe de valoració de la Comissió Tècnica consideri que les conductes denunciades tenen caràcter greu o molt greu, o, en el cas de les conductes valorades com a lleus, quan, degudament fonamentat, així ho proposi l'informe de l'assessoria confidencial que conclouï el procediment informal.

8.3.1 Sol·licitud d'investigació

El procediment formal s'iniciarà amb la sol·licitud de la Comissió a la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública, perquè ordeni l'inici de la investigació a la Inspecció de Serveis, d'acord amb la legislació vigent, en un termini màxim de cinc dies hàbils, tràmit que s'ha de comunicar a la persona afectada.

8.3.2 Investigació

La Inspecció de Serveis ha de dur a terme les actuacions adients d'acord amb la legislació vigent que hi sigui d'aplicació.

Tots els compareixents tenen dret a ser assistits per la persona o persones que considerin adients, tant pel que fa a suport com a assessorament legal i/o representació sindical.

No es poden reunir en una mateixa compareixença el presumpte assetjador i la presumpta víctima, llevat que la víctima hi consenti, de la qual cosa ha de quedar constància en l'expedient.

S'ha de tenir sempre present que, tal com estableix la normativa, si es considera que hi ha identitat de subjecte, fet i fonament entre la presumpta infracció administrativa i una possible falta o delictes, la Inspecció de Serveis ho ha de posar en coneixement de la personal titular de la conselleria competent en matèria de funció pública, perquè traslladi les actuacions al Ministeri Fiscal.

Per garantir la protecció de totes les parts implicades, si en el procés d'investigació o en qualsevol moment es detecten indicis d'una presumpta falsedat de la denúncia, que les dades aportades o els testimonis són falsos o se n'aprecia mala fe en l'acompliment d'aquest protocol, les persones que, en tot cas, es considerin perjudicades, poden dur a terme les accions legals que considerin oportunes, per la qual cosa se'ls haurà de comunicar la presumpta falsedat o mala fe detectades en la investigació dels fets.

Aquesta investigació ha d'haver conclòs en un termini màxim de dos mesos des que es notifiqui la resolució del titular de la conselleria competent en matèria de funció pública en què ordena la investigació a la Inspecció de Serveis. No obstant això, excepcionalment, si a causa dels fets investigats o de determinades circumstàncies del procés d'investigació, fos necessari superar aquest termini, la Inspecció ha d'informar d'aquest aspecte la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.

8.3.3 Informe de la Inspecció

Una vegada finalitzada la investigació, la Inspecció de Serveis ha d'emetre un informe amb les propostes i les conclusions que consideri derivades de la investigació i l'ha de remetre a la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública.

Aquest informe ha de proposar o bé l'arxiu de la denúncia, o bé la proposta d'incoació d'un expedient disciplinari, o bé l'aplicació de qualssevol altres mesures que es considerin procedents, així com la comunicació de les presumptes irregularitats que es puguin haver detectat al llarg de la investigació, als efectes que corresponguin. També podrà proposar la remissió al Ministeri Fiscal o qualsevol altra qüestió que es desprengui de l'actuació inspectora.

Així mateix, també podrà, en tot cas, proposar a la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública les mesures cautelars que es considerin necessàries.

9. Seguiment

Tal com estableix el punt *i* de l'article 9 del Decret 12/2014, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha d'elevat anualment a la Comissió d'Igualtat un informe de seguiment sobre totes les actuacions i les mesures adoptades a l'emparedat d'aquest Protocol, per la qual cosa la secretaria d'aquesta Comissió ha de sol·licitar periòdicament informació sobre aquesta matèria a la Inspecció de Serveis. Totes les convocatòries de la Comissió Tècnica han d'incloure un punt de l'ordre del dia per tractar aquesta qüestió.

10. Revisió

La Comissió Tècnica ha de revisar aquest protocol periòdicament i proposar els canvis que siguin necessaris per millorar-ne l'aplicació, utilitzant el procediment que s'estableix per aprovar-lo.

11. Disposicions complementàries

1. Tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a aconseguir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tots els empleats i empleades públiques i el personal directiu té la labor particular, en la mesura que sigui possible, de garantir que no es produeixi aquesta conducta indesitjable.
2. Totes les persones que intervinguin en el procés que es regula en aquest Protocol tenen l'obligació de mantenir el secret professional de les dades i informacions a les quals hagin tingut accés durant la tramitació, sobre la qual cosa se les ha de fer l'advertiment corresponent.
3. En tot moment s'ha de protegir el dret a la intimitat de les persones que intervenen en aquest procediment, així com de les dades i de qualsevol informació que es generi, tal com regula la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i la normativa de que hi està relacionada.
4. L'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) és l'encarregada de dissenyar la formació necessària per poder exercir l'assessoria confidencial i ha d'establir els requisits per accedir-hi.
5. Les persones capacitades per l'EBAP per exercir l'assessoria confidencial s'hauran de comprometre a acceptar el seu possible nomenament per dur a terme les funcions que estableix aquest protocol.
6. En el moment del nomenament com a assessor o assessora confidencial, s'ha de formalitzar una atribució temporal parcial de funcions perquè el personal designat pugui dur a terme les funcions encomanades, llevat que les necessitats del servei ho impedeixin, circumstància que ha de ser motivada per escrit i comunicada a la Comissió Tècnica.





ANNEX I

Model de sol·licitud d'inici del procediment que es preveu en el Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual

SOL·LICITANT:

	Persona afectada
	Representant sindical
	Unitat de personal
	Altres (<i>indicar</i>):

TIPUS D'ASSETJAMENT:

	Sexual
	Per raó de sexe o d'orientació sexual

DADES PERSONAL DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i llinatges:.....

NIF:Sexe: ò home ò dona

Telèfons de contacte:

Lloc de treball:

Centre de treball:

Vinculació laboral:

- () Funcionari/ària de carrera () Funcionari/ària interí/ina
 () Personal laboral fix () Personal laboral de caire temporal

Grup/nivell de titulació:..... .Antiguitat en el lloc de treball.....

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

.....

DOCUMENTACIÓ ANNEXA:

- 1.
- 2.
- 3.

IDENTIFICACIÓ DE TESTIMONIS I PROVES:

.....

Per tot això,

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2015/21/906583



SOL·LICIT:

L'inici del procediment que es preveu en el Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual aprovat mitjançant la Resolució del conseller d'Administracions Públiques de 4 de febrer de 2015 (BOIB núm. _____, de

de 2015)

Localitat i data

(*signatura de la persona interessada*)

() SERVEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS () INSTITUT BALEAR DE LA DONA

(*marcau el que correspongui*)

ANNEX II

Taula orientativa NO EXHAUSTIVA de conductes classificades

Aquesta taula pretén facilitar el reconeixement del tipus d'assetjament en funció de la conducta expressada en l'àmbit laboral.

EXEMPLES DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT SEXUAL

<p>Assetjament sexual lleu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acudits de contingut sexual • Comentaris sexuals • Violació de l'espai vital d'una persona • Fer gestos i mirades insinuants • Valoració sobre l'aspecte físic o comentaris sobre la condició sexual de la persona • Usar material sexual (exposar continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic) • Mirar amb fixació o lascivament el cos d'alguna persona
<p>Assetjament sexual greu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fer preguntes sobre la vida sexual • Demanar reiteradament cites quan s'ha expressat la negativa • Apropaments excessius reiterats • Fer insinuacions sexuals • Demanar obertament relacions sexuals sense pressió • Realització de gestos, sons o moviments obscens reiteradament • Difusió de rumors amb connotació sexual • Cridades telefòniques ofensives sobre qüestions d'indole sexual • Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara banys o vestuaris.
<p>Assetjament sexual molt greu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abraçades o besades no desitjades • Dificultar el moviment d'una persona cercant el contacte físic • Pressionar per mantenir relacions sexuals • Tocaments, pessigades... • Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces • Xantatge sexual • Amenaces de represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions sexuals • Qualsevol tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi penal • Represàlies de caràcter laboral contra una persona que hagi presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta que es defineix en aquest Protocol





EXEMPLES DE CONDUCTES CONSIDERADES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I D'ORIENTACIÓ SEXUAL (la gradació s'haurà de concretar en cada cas)

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir a una persona segons el seu sexe o orientació sexual
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, únicament pel seu sexe o la seva orientació sexual
- Ignorar aportacions, comentaris o accions segons el sexe o l'orientació sexual de la persona
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe o de la seva orientació sexual
- Denegar permisos als quals té dret una persona de forma arbitrària i per raó del seu sexe o de la seva orientació sexual
- Utilitzar formes denigrants per adreçar-se a persones d'un determinat sexe o orientació sexual
- Conductes discriminatòries per raó del sexe o de l'orientació sexual
- Utilitzar humor sexista
- Observacions pejoratives sobre la condició sexual de les persones en general

