



Protocolo para  
la prevención y la actuación  
en los supuestos **de acoso  
sexual y de acoso  
por razón de sexo  
o de orientación sexual**



G CONSELLERIA  
O HISENDA  
I I ADMINISTRACIONS  
B PÚBLIQUES

# índice

- ¿Qué es el acoso sexual?
- ¿Qué es el acoso por razón de sexo o de orientación sexual?
- Compromisos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears frente al acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual
- ¿Qué puedo hacer si soy víctima de acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual?
- Procedimiento de actuación
- Ámbito de aplicación del protocolo
- Derechos y responsabilidades

# ¿Qué es 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.

Puede tratarse de un conjunto de comportamientos verbales, no verbales o físicos de índole sexual, no deseados por la persona receptora, o bien de un solo incidente que, por su carácter sumamente ofensivo o delictivo, puede constituir por sí solo un caso de acoso sexual, sin que sea precisa la existencia de una superioridad jerárquica.

## **Ejemplos de conductas consideradas de acoso sexual:**

- Violación del espacio vital de una persona.
- Insinuaciones sexuales.
- Abrazos o besos no deseados.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.



# ¿Qué es 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.

**El acoso en el ámbito laboral 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.

**Ejemplos de conductas consideradas de acoso por razón de sexo o de orientación sexual:**

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de conseguir a una persona, por razón de su sexo o de su orientación sexual.
- Utilizar formas denigrantes para dirigirse a personas de un sexo o una orientación sexual determinados.
- Denegar permisos a los que tiene derecho una persona de forma arbitraria y por razón de su sexo o de su orientación sexual.



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

## frente al acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual

1. Preservar el derecho de todo el personal empleado público a ser tratado con dignidad y respeto.
2. Prevenir y no tolerar el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo o de orientación sexual.
3. Proteger el derecho del personal a no ser discriminado directa o indirectamente por razones de sexo o de orientación sexual, a la integridad física y moral, a la intimidad, al honor y a la propia imagen.
4. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual a través de una información y formación adecuadas para todo el personal.
5. Atender con diligencia, celeridad e imparcialidad las denuncias presentadas.
6. Aplicar las medidas disciplinarias correspondientes cuando los hechos acreditados y veraces sean constitutivos de una infracción sancionable.
7. Apoyar y asesorar a las víctimas mediante la orientación y la derivación a los organismos y recursos existentes en esta materia.



# ¿Qué puedo hacer si soy víctima?

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 **Institut Balear de la Dona** en el caso de que sea una mujer la persona presuntamente acosada.

Antes de la presentación de una denuncia o en cualquier momento, también puedes solicitar información, asesoramiento u orientación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, telefónicamente (**971 176 060**) o mediante la dirección ([serveideprevencio@dgun.caib.es](mailto:serveideprevencio@dgun.caib.es)).

En el caso de que seas mujer, también puedes contactar con el **Institut Balear de la Dona** telefónicamente (**971 178 989**) o a través de la dirección electrónica ([ibdona@caib.es](mailto:ibdona@caib.es)), con la misma finalidad.



# Procedimiento de actuación

1. Se inicia con una denuncia ante el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o ante el Institut Balear de la Dona, los cuales deben comunicarla a la Secretaría de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad en el plazo máximo de 48 horas.
2. La Secretaría tiene que convocar con carácter urgente a la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad para que esta haga una primera valoración de los hechos.
3. Si la Comisión Técnica califica los hechos como leves debe poner en marcha el procedimiento informal y designar a un asesor o asesora confidencial para que lo conduzca.
4. En el caso que la Comisión Técnica califique la conducta como grave o muy grave, deberá solicitarse, de acuerdo con la legislación vigente, que la Inspección de Servicios realice una investigación, la cual tiene que haber concluido en el plazo máximo de dos meses desde la notificación de la resolución de la persona titular de la consejería competente en materia de función pública que ordena la investigación a la Inspección de Servicios.
5. Una vez finalizada la investigación, la Inspección de Servicios elaborará un informe con las propuestas y las conclusiones que considere derivadas de la investigación, que remitirá a la persona titular de la consejería competente en materia de función pública.



# Ámbito de aplicación del protocolo

Este Protocolo se enmarca en el **Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombr**es de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y 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.

## Derechos y responsabilidades

1. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a conseguir un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las empleadas y empleados públicos, 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 este 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.







G CONSELLERIA  
O HISENDA  
I I ADMINISTRACIONS  
B PÚBLIQUES  
✓ DIRECCIÓ GENERAL  
FUNCIÓ PÚBLICA  
I ADMINISTRACIONS  
PÚBLIQUES



Resolució del conseller de Administracions Públiques per la que se aprueba el Protocolo para la prevenció y la actuació en los supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de orientación sexual (BOIB nº 21, de 12 de febrero de 2015)