

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE PRESIDÈNCIA, FUNCIO PÚBLICA I IGUALTAT

1202

Resolució de la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat per la qual s'aprova la modificació del 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 és competent, entre altres àmbits, en la planificació, la direcció, la coordinació i l'execució de la política general de personal; l'ordenació i la 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 la gestió, l'impuls i la 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. En data 4 de febrer de 2015, el conseller d'Administracions Públiques va 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 (BOIB núm. 21, de 12 de febrer).

3. El III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024, aprovat per l'Acord del Consell de Govern de 3 de maig de 2021 (BOIB núm. 59, de 6 de maig), diagnostica la necessitat de revisar el protocol existent.

Així, dedica la mesura 4.1.1 a la revisió, millora i difusió del Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual. Així, es va preveure dins aquesta mesura l'acció següent:

Acció 4.1.1.1. Revisar el Protocol per prevenir i actuar en cas d'assetjament i proposar mesures com a resultat de l'anàlisi de la seva aplicació.

4. L'article 9 del 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), modificat pel Decret 12/2017, de 31 de març, estableix les competències de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, entre les quals hi ha la següent:

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

5. Les lletres g) i i) de l'article 8 de l'esmentat Decret 12/2014, de 28 de febrer, estableixen, respectivament, que correspon a la Comissió d'Igualtat:

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.

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, des d'una perspectiva de gènere.

6. En la sessió del dia 21 d'octubre de 2021, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat va iniciar la revisió del Protocol i va finalitzar-la en la sessió del dia 28 de juliol de 2022. En la mateixa sessió, va acordar elevar aquesta revisió a la Comissió d'Igualtat per al seu debat i posterior aprovació, si escau, mitjançant una resolució de la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat.

7. En la sessió del dia 26 de gener de 2023, la Comissió d'Igualtat va debatre la modificació del 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 i va acordar elevar-la a la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat perquè dicti una resolució per aprovar-la.

8. Els principals canvis que conté aquesta modificació del Protocol es poden resumir en els següents:

a) El Protocol passa a anomenar-se «Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per

raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere».

b) S'ha dividit l'apartat «Objecte i àmbit d'aplicació» en dos apartats distints i se n'ha revisat i ampliat el contingut.

c) S'ha revisat i actualitzat la normativa aplicable. Entre altres modificacions, s'hi ha inclòs la posterior a l'aprovació del Protocol (Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes; Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia; Decret 52/2017, de 24 de novembre, de la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis).

d) S'ha dividit l'apartat «Principis d'actuació i compromisos» en dos apartats distints. S'han definit els principis, ja que fins ara només estaven enunciats, i se n'han afegit de nous (participació, seguretat jurídica i no revictimització). Pel que fa als compromisos, s'han revisat i ampliat.

e) S'han ampliat els tipus d'assetjament amb la introducció de l'assetjament per raó d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

f) S'han afegit noves mesures de prevenció (inclusió d'informació sobre aquest Protocol en els plans d'acollida, i foment d'un comportament i una relació laboral respectuosos entre les empleades i els empleats públics).

g) S'han afegit noves funcions a l'assessoria confidencial (coordinació i col·laboració amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals, informació a la persona denunciante de la possibilitat de rebre assessorament i seguiment psicològic, seguiment amb la persona denunciante durant els mesos posteriors a la finalització del procediment, i intervenir en el procediment formal per donar suport i acompanyament a la persona denunciante).

h) Creació del nou apartat «El Servei de Prevenció de Riscos Laborals», amb funcions com, per exemple: assistència sanitària a la persona denunciante; identificació, detecció i avaluació dels factors de risc; estudi tècnic del lloc de treball i de l'entorn laboral; informació, assessorament i informació a la víctima; gestions per activar, si escau, altres protocols, etc.

i) S'ha afegit la possibilitat de poder adoptar mesures cautelars en el procediment informal i s'ha regulat com i quan es poden adoptar mesures en el procediment formal.

j) S'ha regulat en quins moments i quina informació s'ha de comunicar a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat. Per exemple: des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals sobre gestions o circumstàncies relacionades amb la denúncia, des dels serveis jurídics de la direcció general competent en matèria de funció pública sobre les conclusions de l'expedient disciplinari.

k) S'ha afegit a l'apartat «Disposicions complementàries» una obligació consistent en l'obligació que té el personal amb funcions directives de comunicar-ho immediatament en el cas que estigui assabentat d'una situació d'assetjament.

l) S'han revisat els termes i conceptes utilitzats en el Protocol. Per exemple: s'ha substituït «presumpta víctima» per «víctima»; «secret professional» per «sigil professional», «tasques mèdiques» per «tasques sanitàries», etc.

m) S'ha revisat la llista de conductes constitutives d'assetjament i se n'han afegit de noves (amença i/o enviament a terceres persones de material sexualment explícit o no, que involucra la víctima; utilitzar humor sexista o LGTBI-fòbic, etc.).

n) S'ha afegit una llista de conductes agreujants (l'abús d'autoritat, l'actuació amb traïdoria, la reincidència, la víctima pertany a un col·lectiu vulnerable, la relació laboral de la víctima no és estable, etc.).

o) S'ha afegit una llista de conductes no constitutives d'assetjament (propostes respectuoses per quedar, sense insistència; converses íntimes acceptades per les persones interlocutores; comentaris o bromes puntuals, dels quals es demanen disculpes i que no es tornen a repetir, etc.).

p) S'ha modificat el model de denúncia. S'ha ampliat i detallat més la informació, per tal que, quan arribi la denúncia a la Comissió Tècnica de Seguiment, aquesta pugui prendre les decisions més adients.

Fonaments de dret

1. El Decret 11/2021, de 15 de febrer, de la presidenta 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. 21, de 15 de febrer).
2. L'Acord del Consell de Govern de 3 de maig de 2021 pel qual s'aprova el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024 (BOIB núm. 59, de 6 de maig).
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), modificat pel Decret 12/2017, de 31 de març (BOIB núm. 39, d'1 d'abril).
4. La proposta de la directora general de Funció Pública de dia 1 de febrer de 2023.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Modificar 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*.

(Signat electrònicament: 6 de febrer de 2023)

La consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat

Mercedes Garrido Rodríguez

Procediment PI-01

Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere

1. Objecte

L'objecte d'aquest protocol és establir mesures per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere i regular un procediment per actuar amb eficàcia en els casos en què es presentin denúncies contra qualsevol d'aquests tipus d'assetjament.

Les conductes constitutives d'assetjament afecten molt negativament la salut, el rendiment i la motivació de les persones afectades i comprometen la seva salut física i psicològica. D'altra banda, vulnereu els drets constitucionals a la intimitat, a la integritat física i moral i a la igualtat, a més dels drets laborals que recull l'Estatut dels treballadors i l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Aquest document preveu mesures específiques per prevenir l'assetjament, com la sensibilització i la informació a tot el personal, la formació específica destinada a les unitats i els òrgans que tenen un paper actiu en el procediment regulat; la formació del personal directiu, atesa la seva responsabilitat en la prevenció i la detecció de l'assetjament, i també regula un procediment detallat que estableix els terminis màxims per tramitar i resoldre les denúncies i atribueix responsabilitats concretes, tot això emmarcat dins els principis que han de regir aquest procediment, com el de celeritat, el d'eficàcia i coordinació i el de no revictimització, entre d'altres.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és aplicable 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, tant en el lloc de treball habitual com en qualsevol altre espai en què es dugui a terme l'activitat laboral, independentment que es produeixi dins o fora de les instal·lacions de l'Administració de la CAIB (berenar, assistència a cursos, conferències, reunions, desplaçaments entre el domicili i el lloc de feina, etc.).

Quan la persona denunciante o la persona denunciada no pertanyin als serveis generals, s'aplicarà el protocol de l'ens on treballa la persona denunciada. Quan es produeixi aquesta situació, s'han d'activar mecanismes de coordinació i d'informació recíproca entre els dos ens.

3. Principis d'actuació

A més dels principis generals que es reconeixen en les normes indicades en l'apartat 5 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:

3.1. 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. Aquest principi s'ha de materialitzar en l'obligació i el compromís de protegir el dret del personal a no ser discriminat directament o indirectament per raons de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i també ha de garantir i protegir la seva integritat física i moral, la seva intimitat, el seu honor i el dret a la seva pròpia imatge.

3.2. Principi de lleialtat institucional. Exigeix a les administracions que, en la seva actuació, respectin l'exercici legítim de les seves competències, ponderin l'interès públic quan les exerceixin i assisteixin, cooperin i facilitin la informació necessària a la resta d'administracions públiques.

3.3. Principi d'equitat de gènere. Aquest principi fa referència a l'obligació de defensar una distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos, garantint el reconeixement i el respecte a la diferència entre dones i homes en la societat.

3.4. Principi de respecte a la dignitat personal. S'ha de preservar el dret de tots els treballadors i treballadores a ser tractats amb dignitat i respecte, i s'han d'adoptar les mesures pertinents per fer-lo efectiu.



3.5. Principi de confidencialitat. Implica que tots els tràmits que es duuguin a terme en el procediment han de ser rigorosament confidencials. Això suposa la no inclusió en els expedients de les dades personals de les persones implicades i la indicació expressa a les persones que intervenguin en el procediment de l'obligació de guardar secret sobre el tema.

3.6. Principi d'eficàcia i coordinació. L'eficàcia suposa una adequació entre el que es vol aconseguir i entre el que efectivament s'aconsegueix. La coordinació pretén conjuntar l'exercici de competències similars de diferents òrgans o administracions en l'assoliment d'una mateixa finalitat per evitar la duplicació d'esforços i les accions divergents.

3.7. Principi de celeritat. És necessari que la tramitació es faci de manera urgent i que s'impulsi perquè es pugui resoldre al més aviat possible.

3.8. Principi de seguretat jurídica. L'òrgan encarregat de tramitar les denúncies ho ha de fer segons els principis de seguretat jurídica, imparcialitat i dret de defensa de les parts implicades. També s'ha d'intentar, en la mesura que sigui possible, que en la seva composició hi hagi una presència equilibrada de dones i homes.

3.9. Principi de no revictimització. Aquest principi de no revictimització de la persona denunciante comporta reduir les declaracions a les estrictament necessàries.

4. Compromisos de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

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, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere són conductes que atempten contra la dignitat de les empleades i els empleats públics, per la qual cosa les rebutja, les condemna i es compromet a:

1. Protegir el dret del seu personal a no ser discriminat directament o indirectament per raons de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, d'una manera especial i en el marc d'aquest protocol, i el dret a la seva integritat física i moral, a la seva intimitat, al seu honor i a la pròpia imatge.
2. No tolerar cap tipus de situació d'assetjament.
3. Actuar en els casos en què s'hagi vulnerat el dret a la privacitat de totes les persones, mitjançant ingerències arbitràries o il·legals a la seva vida privada, incloent el dret a optar per revelar, o no, la pròpia orientació sexual, diversitat corporal o identitat de gènere.
4. No tolerar que ningú sigui pressionat per ocultar, suprimir o negar la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
5. Promocionar la prevenció contra l'assetjament a través de la informació i la formació pertinents per a tot el personal.
6. Protegir els denunciants i les denunciants davant possibles represàlies que puguin patir com a conseqüència de la denúncia o la compareixença com a testimonis.
7. Atendre amb diligència les denúncies presentades, investigar qualsevol conducta susceptible de ser considerada assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.
8. Garantir el suport i l'assessorament a les víctimes d'assetjament i la derivació als organismes i recursos existents en aquesta matèria quan ho necessitin.
9. Garantir la disponibilitat del personal necessari per poder aplicar aquest protocol.

5. Normativa

Supranacional

— La Declaració i Plataforma d'Acció de la IV Conferència Internacional Sobre la Dona de Pequín (1995) insta els governs, el sector privat, les organitzacions no governamentals, els sindicats i les Nacions Unides a promulgar i aplicar lleis per lluitar contra l'assetjament sexual i altres formes d'assetjament en tots els llocs de feina.

— 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 se sancionen de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

— 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.

Estatal

— La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull en l'article 14 que els treballadors i les treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret suposa l'existència d'un deure de les administracions públiques respecte del personal al seu servei, 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 refós aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 davant les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

— El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei 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 davant 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 de 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 correspon 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, han d'establir mesures efectives de protecció davant 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 la multa, l'arrest i, fins i tot, la 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 persona assetjada o una situació d'especial vulnerabilitat de l'assetjada. L'article 314 d'aquesta Llei orgànica tipifica les conductes que impliquen una discriminació greu per raó de sexe, orientació o identitat sexual o de gènere, o raons de gènere, entre d'altres.

Autonòmica

— Els articles 16 i 17 de la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, preveuen que l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears s'ha de centrar, entre d'altres, en l'àmbit de la protecció social contra la violència, especialment contra la violència de gènere, i que tots els homes i dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia.

— La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, preveu en l'article 46 que les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. A més, els protocols d'actuació han d'incloure les indicacions que s'han de seguir davant aquestes situacions d'assetjament.

— La Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTTBI-fòbia, defineix en l'article 4.h) l'assetjament sexual per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tenguin la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i/o molest. L'article 6 de la Llei esmentada preveu que l'actuació dels poders públics en relació amb les persones LGTTBI ha de protegir la integritat, la dignitat i la llibertat de totes les persones, d'acord amb els drets fonamentals i els drets humans universals. A més, han de dotar d'un caràcter integral i transversal les mesures que adoptin en aquest àmbit.

— 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, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

— El Decret 32/2020, de 5 d'octubre, pel qual es regula el règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, regeix l'exercici de la potestat disciplinària.

— 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.

— El Decret 52/2017, de 24 de novembre, de la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis, preveu en l'article 5.1.d) que a aquesta Inspecció General li correspon la funció següent: «Dur a terme les actuacions que es preveuen en 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, i en el Protocol d'actuació preventiva i

d'intervenció davant un cas o una situació d'assetjament psicològic en el treball».

— 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 de Seguiment del Pla 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.* 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 vetlar 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.

6. Conceptes i definicions

L'assetjament sexual

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

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 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, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o d'expressió de gènere d'una persona que tenguim com a propòsit atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o produeixi aquest efecte.

Hem de tenir en compte que aquests tipus de conducta es poden emmarcar en l'assetjament derivat de l'abús d'autoritat que sotmet un empleat o una 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, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere 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, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere 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 o l'assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- 1. Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un treballador o una

treballadora.

2. Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un treballador o una treballadora o un grup sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

3. Assetjament horitzontal: pressió exercida per un treballador o una treballadora o un grup sobre un company o una companya.

7. Mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere

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:

1. Informació, formació i capacitació en aquesta matèria, 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 davant aquest problema.
2. Difusió d'aquest protocol i de la manera d'accedir-hi 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 les programades en matèria d'igualtat de gènere, en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere, com també sobre aquest protocol.
4. Actuacions de sensibilització que impliquin tots els nivells de l'Administració, especialment els alts càrrecs i el personal amb funcions directives com a agents principals i destacats pel seu nivell de responsabilitat en la prevenció de l'assetjament.
5. Formació específica per a les persones que han de participar en els procediments per detectar, investigar i sancionar les conductes d'assetjament.
6. Incloure informació sobre aquest protocol en els plans d'acollida.
7. Estudi de riscos psicosocials, per planificar i dur a terme les mesures preventives pertinents.
8. Foment, a través de campanyes i/o altres mitjans, d'un comportament i una relació laboral respectuosos entre les empleades i els empleats públics.

8. 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 i garantir-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 Comissió hagi conclòs que els fets denunciats són o poden ser qualificats 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 persona denunciante.
- d) En cas que s'estimi pertinent s'ofrirà a la persona denunciante 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 sanitàries que pertocuin.
- e) Comunicar a la persona denunciante, a través de la persona que ocupa la secretaria de la Comissió, que la seva denúncia ha passat a la Inspecció de Serveis, si s'escau.
- f) Informar la persona denunciante 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 persona denunciante, d'acord amb el que estableixen els punts 9 i 11 d'aquest protocol.
- h) Comunicar el nomenament a la persona encarregada de dur a terme l'assessoria confidencial.
- i) Proposar mesures cautelars adreçades a la protecció de la persona denunciante.
- 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 preveu aquest protocol.

9. L'assessoria confidencial

Aquesta figura es crea amb la finalitat d'assistir la persona denunciante 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 capacitació que estableixi l'EBAP.

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



persona denunciant perquè triï la que consideri més adequada.

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

- a) Atendre durant tot el procés la persona denunciant i iniciar, si ho demana, les actuacions que legalment siguin necessàries.
- b) Col·laborar amb la Inspecció de Serveis quan ho requereixi.
- c) Col·laborar i coordinar-se amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals en el suport i acompanyament a la persona denunciant.
- d) Informar la persona denunciant de la possibilitat d'assessorament i seguiment psicològic a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i/o altres serveis o entitats.
- e) Proporcionar l'atenció necessària que requereixi la persona denunciant, inclosa la gestió amb l'Administració de les mesures que sigui convenient adoptar.
- f) Executar el procediment informal en el cas de conductes qualificades com a lleus en què la persona denunciant autoritzi l'aplicació d'aquest procediment.
- g) Fer el seguiment de les actuacions dutes a terme i comunicar-les a la Comissió Tècnica.
- h) Fer el seguiment amb la persona denunciant com a mínim als tres, sis i dotze mesos posteriors a la finalització del procediment (formal o informal).
- i) Intervenir en el procediment formal per donar suport i acompanyar la persona denunciant.

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 23 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. 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.

10. El Servei de Prevenció de Riscos Laborals

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals oferirà l'assessorament i el suport necessari en els aspectes següents:

- a) Col·laboració i coordinació amb la Comissió Tècnica d'Igualtat en el procés d'orientació, suport i acompanyament a la persona denunciant.
- b) Identificació, detecció i avaluació dels factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut de les empleades i els empleats públics en els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.
- c) Estudi tècnic del lloc de treball i de l'entorn laboral en el qual s'hagi detectat la situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.
- d) Possibilitat d'assistència sanitària a la persona denunciant d'acord amb les competències que té el Servei de Prevenció.
- e) Informació, assessorament i orientació a la víctima d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere abans de presentar la denúncia i durant l'aplicació del protocol.
- f) Recepció de les denúncies i trasllat d'aquestes a la secretaria de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat en un termini màxim de quaranta-vuit hores, garantint la confidencialitat dels fets i de les persones implicades.
- g) En el cas de detectar la concurrència d'altres circumstàncies regulades en altres protocols (conflicte interpersonal, personal sensible, etc.), es duran a terme les gestions necessàries per activar el protocol corresponent i s'informarà la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat sobre aquest fet.
- h) Informació a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat sobre altres gestions o circumstàncies relacionades amb la denúncia presentada.

11. Procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

El procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere 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 persona denunciant 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 s'haurà de tractar d'acord amb les mesures de seguretat que s'estableixen en el document de seguretat de la Direcció General de Funció Pública per als fitxers de nivell alt de protecció.

Aquest procediment es divideix en dos: un procediment informal, en els casos en què la Comissió Tècnica de Seguiment hagi qualificat els fets com a possibles conductes lleus i sempre que la persona denunciant autoritzi l'inici d'aquest procediment informal, i un altre procediment



formal, en el cas que es constati que les conductes denunciades són o poden ser constitutives d'infraccions greus o molt greus, en el qual es traslladarà a la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública perquè la Inspecció de Serveis dugui a terme la investigació dels fets, tal com preveu l'apartat 8.b) i l'apartat 11.3 d'aquest Protocol.

11.1. Inici del procediment

Abans de la presentació d'una denúncia o en qualsevol moment, la persona que es consideri víctima d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere pot sol·licitar informació, assessorament o orientació al Servei de Prevenció de Riscs Laborals, telefònicament o mitjançant l'adreça serveideprevencio@dgfun.caib.es. En el cas que la 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, i als llocs web de l'IBDONA i del Servei de Prevenció de Riscs Laborals 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, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere 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 Riscs Laborals o a l'Institut Balear de la Dona.

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 Tècnica 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 per als fitxers de nivell alt de protecció.

En el cas que els fets es comuniquin de manera verbal i la 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 víctima, per tal que pugui confirmar i ratificar els fets per escrit, si escau.

En el supòsit que la víctima no vulgui 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 en què faci constar els fets i arxivar-la, llevat que la Comissió apreciï 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 II s'inclou el model de denúncia per sol·licitar l'inici del procediment que es preveu en aquest Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere 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 I, una taula orientativa i no exhaustiva de possibles conductes per tal de servir com a eina a la Comissió Tècnica per valorar si les conductes es podrien considerar com a infraccions tipificades per la Llei i constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere. A més, aquesta taula també és orientativa a l'hora de qualificar el possible nivell de gravetat de les presumptes infraccions que tipifica la Llei.

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 convenients, d'acord amb les competències que s'estableixen en el punt 8 d'aquest protocol.

11.2. Procediment informal

En el cas que es constati i s'informi de forma suficientment motivada que les conductes denunciades, tot i que inapropiades, no es poden qualificar d'infracció penal o administrativa constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe, ni impliquen discriminació per raó de sexe, la

Comissió Tècnica sol·licitarà a la persona denunciant l'autorització per aplicar el procediment informal, que ha de conduir la persona encarregada de l'assessoria confidencial.

L'objectiu d'aquest procediment informal és doble: preventiu i de reparació. Així, d'una banda, aquest procediment serveix per intervenir de forma preventiva per evitar que aquestes conductes inapropiades acabin donant pas, amb el transcurs del temps, a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe constitutives d'infracció penal o disciplinària. De l'altra, té per objectiu fer que cessi una conducta o conductes que, encara que no estiguin tipificades com a infraccions penals o disciplinàries, no són desitjades per la persona que les pateix. Per aconseguir aquest doble objectiu, el problema s'ha de resoldre amb la la celeritat i la discreció màximes, ja que fer saber a temps al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que provoca el seu comportament pot ser 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 persona denunciant 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'indisidències 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.
5. Informar la persona denunciant 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 persona denunciant 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'arxivament de l'expedient.
7. Aquest procediment s'ha de dur a terme en un termini màxim de deu dies des de l'acceptació per part de la persona denunciant.

11.3. Procediment formal

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

11.3.1. 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 denunciant.

En la resolució que ordeni l'inici de la investigació es podran aprovar també les mesures cautelars que es proposin en l'informe de la Comissió. No obstant això, es podran aprovar aquestes mesures en qualsevol moment del procediment, a proposta de la Comissió o de la Inspecció de Serveis.

11.3.2. Investigació

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

Tots els compareixents tenen dret a ser assistits per la persona o persones que considerin pertinents, 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 víctima, llevat que aquesta 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 delicte, la Inspecció de Serveis ho ha de comunicar a la persona 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 s'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 és necessari superar aquest termini, la Inspecció ha d'informar d'aquest aspecte la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.

11.3.3. 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 trametre a la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública i a la secretaria de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat.

Aquest informe ha de proposar o bé l'arxivament 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 tramesa 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.

12. Comunicació de les conclusions de l'expedient disciplinari

En el cas que s'hagi incoat un expedient disciplinari, quan aquest finalitzi, els serveis jurídics de la direcció general competent en matèria de funció pública han d'informar la secretaria de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat de la resolució de l'expedient.

13. Seguiment

Tal com estableix la lletra *i*) de l'article 9 del Decret 12/2014, la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat ha d'eleva anualment a la Comissió d'Igualtat un informe de seguiment sobre totes les actuacions i les mesures adoptades a l'empara 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 d'aquesta qüestió.

14. 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.

15. Disposicions complementàries

1. Tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a aconseguir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de totes les empleades i els empleats públics.
2. Qualsevol persona que tenguí coneixement d'una situació d'assetjament en l'àmbit laboral té el deure de comunicar-ho al Servei de Prevenció de Riscos Laborals, al departament de recursos humans o a la persona responsable d'igualtat de la conselleria o organisme on ha succeït el fet.
3. El personal amb funcions directives té l'obligació de comunicar-ho immediatament en el cas que tenguí coneixement d'una situació d'assetjament.
4. Totes les persones que intervenguin en el procés que es regula en aquest protocol tenen l'obligació de mantenir el sigil professional de les dades i les informacions a les quals hagin tingut accés durant la tramitació. Se'ls ha de fer l'avertiment corresponent sobre això.
5. 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 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i la normativa que hi està relacionada.
6. L'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) és l'encarregada d'executar la formació necessària per poder exercir l'assessoria

confidencial i ha d'establir els requisits per accedir-hi.

7. Les persones capacitades per l'EBAP per exercir l'assessoria confidencial s'hauran de comprometre per escrit a acceptar el seu possible nomenament per dur a terme les funcions que estableix aquest protocol.

8. 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

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

Assetjament sexual lleu	● 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. ● Exposar material de contingut sexual (continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic). ● Mirar amb fixació o lascivament el cos d'alguna persona.
Assetjament sexual greu	● 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. ● Telefonades ofensives sobre qüestions d'índole sexual. ● Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara banys o vestuaris. ● Enviament de missatges de caràcter ofensiu o sexual en qualsevol suport o forma de difusió (tant físics com virtuals).
Assetjament sexual molt greu	● 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. ● Amenaça i/o enviament a terceres persones de material, sexualment explícit o no, que involucra la víctima.

Exemples de conductes considerades d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere
(la gradació s'haurà de concretar en cada cas i tenint en compte la llista de conductes agreujants concretades en aquest protocol)

Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir a una persona segons el seu sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, únicament pel seu sexe, la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Ignorar aportacions, comentaris o accions segons el sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la persona.

Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe, de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.



Denegar permisos als quals té dret una persona de forma arbitrària i per raó del seu sexe, la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
Utilitzar formes denigrants per adreçar-se a persones d'un determinat sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere,
Dur a terme conductes discriminatòries per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
Utilitzar humor sexista o LGTBI-fòbic.
Fer observacions pejoratives sobre la condició sexual de les persones en general.

Conductes agreujants

L'assetjament es comet en virtut d'una posició de poder sobre la víctima, és a dir, fent ús de l'abús d'autoritat.
La persona denunciada té poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
La conducta de la persona assetjadora és reiterativa i persistent en el temps.
S'actua amb traïdoria, és a dir, la persona assetjadora emprà mecanismes amb l'objectiu de sortir indemne de la situació.
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.
La persona que fa l'assetjament és reincident en aquest tipus de comportament.
Han estat víctimes d'assetjament dues persones o més.
L'objectiu de la persona assetjadora és una persona que pertany a algun col·lectiu vulnerable (amb algun tipus de diversitat funcional o cognitiva).
La relació laboral de la víctima no és estable.

Conductes que poden anar associades a altres conductes lleus, greus o molt greus i que reforcen la demostració de situació d'assetjament:

Insistència abusiva durant la jornada laboral, encara que no sigui amb contingut o intenció sexual (insistir d'anar a berenar, presentar-se contínuament a l'espai on treballa la víctima, telefonar o enviar correus electrònics sense necessitat...).

Invasió de la intimitat de la persona mitjançant l'accés no permès explícitament al telèfon mòbil, la tauleta, l'ordinador, les taquilles d'ús personal, la taula i els calaixos de treball, etc.

El fet d'esperar la víctima a la sortida del treball o seguir-la, sense justificació, amb l'efecte d'intimidat-la o fer-li saber que sap on viu o quin és el seu vehicle.

Suplantació de la identitat de la víctima en entorns digitals per aconseguir la seva humiliació pública.

Ordre o intent d'aïllar o incomunicar una persona.

Exemples de conductes no constitutives d'assetjament

Et proposen respectuosament quedar fora de la feina. Accepten una negativa i no tornen a proposar-t'ho més. La relació professional es manté amb respecte sense alterar les condicions ni l'ambient laboral.

En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida personal.

Et fan un comentari o una broma puntual i, davant la teva queixa o la d'altres companys o companyes, demanen disculpes i no es torna a repetir.



ANNEX II Model de denúncia

Denúncia per activar el Protocol d'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere

Aquesta denúncia no s'ha de presentar a cap registre general d'entrada de documents. Per garantir-ne la confidencialitat, s'ha de lliurar directament a un d'aquests llocs:

Destinació	
------------	--

Dades de la persona denunciant			
DNI/NIE		Nom	
Llinatge 1		Llinatge 2	
Núm. de productori		Gènere	
Telèfon		Adreça electrònica	
Relació amb l'Administració			Grup/Nivell
Lloc de feina			
Conselleria/Ens			

Dades de la persona denunciada	
Nom	
Llinatge 1	Llinatge 2
Relació laboral amb la persona denunciant	
Conselleria/Ens	

Conductes denunciades

Marcau les conductes que heu patit:	
☐	1. Han fet acudits de contingut sexual davant meu.
☐	2. Han fet comentaris sexuals davant meu.
☐	3. Han violat el meu espai vital.
☐	4. M'han fet gests i mirades insinuants.
☐	5. Han fet valoracions sobre el meu aspecte físic o comentaris sobre la meua condició sexual.
☐	6. Han exposat material de contingut sexual (continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic) davant meu.
☐	7. M'han mirat el cos amb fixació o lascivament.
☐	8. M'han fet preguntes sobre la meua vida sexual.
☐	9. M'han demanat reiteradament cites quan he expressat la meua negativa.
☐	10. He patit apropaments excessius reiterats.
☐	11. M'han fet insinuacions sexuals.
☐	12. M'han demanat obertament relacions sexuals sense pressió.
☐	13. M'han fet gests, sons o moviments obscens reiteradament.
☐	14. Han difós rumors amb connotació sexual sobre mi.
☐	15. He rebut telefonades ofensives sobre qüestions d'índole sexual.
☐	16. M'han observat clandestinament en llocs reservats, com ara banys o vestuaris.
☐	17. M'han enviat missatges de caràcter ofensiu o sexual en qualsevol suport o forma de difusió (tant físics com virtuals).
☐	18. M'han fet abraçades o besades no desitjades.



	19. Han dificultat el meu moviment cercant el contacte físic.
	20. M'han pressionat per mantenir relacions sexuals.
	21. He estat víctima de tocaments, pessigades...
	22. He rebut pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces.
	23. He estat víctima de xantatge sexual.
	24. M'han amenaçat amb represàlies després de negar-me a accedir a alguna de les insinuacions sexuals.
	25. He estat víctima d'algun tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi penal.
	26. Han enviat a terceres persones material, sexualment explícit o no, que m'involucra, o han amenaçat que ho farien.
	27. M'han assignat tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir en funció del meu sexe, la meua orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
	28. M'han assignat un lloc de treball de responsabilitat inferior a la meua capacitat o categoria professional únicament pel meu sexe, la meua orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
	29. Han ignorat aportacions, accions o comentaris meus a causa del meu sexe, de la meua orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
	30. M'han ridiculitzat o han menyspreat les meves capacitats, habilitats i el meu potencial intel·lectual per raó del meu sexe, la meua orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
	31. M'han denegat permisos als quals tenc dret de manera arbitrària i per raó del meu sexe, de la meua orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
	32. Han utilitzat formes denigrants per adreçar-se a persones d'un determinat sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
	33. He observat conductes discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
	34. Han utilitzat humor sexista o LGTBI-fòbic.
	35. Han fet observacions pejoratives sobre la condició sexual de les persones en general.

Altres conductes que heu patit

	36. He patit insistència abusiva durant la jornada laboral, encara que no sigui amb contingut o intenció sexual (m'han insistit d'anar a berenar, s'han presentat continuament a l'espai on treball, m'han telefonat o m'han enviat correus electrònics sense necessitat...).
	37. Han envaït la meua intimitat mitjançant l'accés no permès explícitament al telèfon mòbil, la tauleta, l'ordinador, les taquilles d'ús personal, la taula i els calaixos de treball, etc.
	38. M'han esperat a la sortida del treball o m'han seguit, sense justificació, amb l'efecte d'intimidar-me o de fer-me saber que saben on visc o quin és el meu vehicle.
	39. Han suplantat la meua identitat en entorns digitals per aconseguir la meua humiliació pública.
	40. Han ordenat o han intentat aïllar-me o incomunicar-me.
	41. Altres conductes d'assetjament:

Contextualització de les conductes denunciades

	42. L'assetjament es comet en virtut d'una posició de poder sobre la víctima, és a dir, fent ús de l'abús d'autoritat.
	43. La persona denunciada té poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
	44. La conducta de la persona assetjadora és reiterativa i persistent en el temps.
	45. S'actua amb traïdoria, és a dir, la persona assetjadora empra mecanismes amb l'objectiu de sortir indemne de la situació.
	46. 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.
	47. La persona que fa l'assetjament és reincident en aquest tipus de comportament.
	48. Han estat víctimes d'assetjament dues persones o més.
	49. L'objectiu de la persona assetjadora és una persona que pertany a algun col·lectiu vulnerable (amb algun tipus de diversitat funcional o cognitiva).
	50. La relació laboral de la víctima no és estable.

En relació amb les conductes marcades, disposau de l'espai següent per explicar més detalladament el que considereu.



Indicau el número de cada conducta que vulgueu ampliar.

Informació complementària

IDENTIFICACIÓ DE TESTIMONIS I PROVES *(en cas que n'hi hagi)*

QUINES ACCIONS HEU DUIT A TERME AMB RELACIÓ ALS FETS DENUNCIATS?

En aquest apartat podeu indicar les actuacions que heu duit a terme amb relació a la comunicació dels fets, la vostra assistència a serveis especialitzats o d'altres que considereu rellevants.

Documentació

Documentació que s'adjunta
1.
2.
3.
4.
5.
6.





7.

8.

Informació sobre protecció de dades personals

De conformitat amb el Reglament (UE) 2016/679 (RGPD) i la legislació vigent en matèria de protecció de dades, us informam del tractament de dades personals que conté aquesta sol·licitud/formulari.

a) Finalitat del tractament i base jurídica: gestió dels recursos humans al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i els articles 6.1.b) i c) del Reglament general de protecció de dades.

b) Responsable del tractament: Direcció General de Funció Pública.

c) Destinataris de les dades personals: se cediran les dades personals al Registre Central de Personal del Ministeri d'Hisenda, Institut Nacional de la Seguretat Social, mutualitats de funcionaris, Tresoreria General de la Seguretat Social, Agència Estatal d'Administració Tributària, entitats financeres, Intervenció General de l'Estat, Intervenció General de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, Tribunal de Comptes i Sindicatura de Comptes, als efectes de complir les obligacions financeres, tributàries i de la Seguretat Social.

d) Termini de conservació de les dades: les dades es conservaran durant el temps necessari per complir amb la finalitat per a la qual es van recollir i per determinar les possibles responsabilitats que es puguin derivar d'aquesta finalitat i del tractament d'aquests. És aplicable el que disposa la normativa d'arxius i documentació. Les dades econòmiques es conservaran d'acord amb el que preveu la Llei 58/2003, de 17 de desembre, general tributària.

e) Existència de decisions automatitzades: no estan previstes cessions de dades a tercers països. El tractament de les dades ha de possibilitar la resolució de reclamacions o consultes de forma automatitzada. No està prevista la realització de perfils.

f) Exercici dels drets i reclamacions: la persona afectada pel tractament de dades personals pot exercir els drets d'informació, d'accés, de rectificació, de supressió, de limitació, de portabilitat, d'oposició i de no inclusió en tractaments automatitzats (i, fins i tot, de retirar el consentiment, si s'escau, en els termes que estableix l'RGPD) davant el responsable del tractament abans esmentat, mitjançant el procediment «Sol·licitud d'exercici de drets en matèria de protecció de dades personals» previst a la Seu Electrònica de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (www.caib.es).

Posteriorment a la resposta del responsable o al fet que no hi hagi resposta en el termini d'un mes, pot presentar la «Reclamació de tutela de drets» davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD).

Delegació de Protecció de Dades: la Delegació de Protecció de Dades de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears té la seu a la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat (passeig de Sagrera, 2, 07012 Palma).

Adreça electrònica de contacte: protecciodades@dpd.caib.es

Sol·licit

L'inici del procediment que es preveu en el Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere aprovat mitjançant la Resolució de la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat de 6 de febrer de 2023 (BOIB núm. , de de 2023)

, de de 20

(Localitat, data i signatura)

Rúbrica de la persona denunciant