



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



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES

índex

- Què és l'assetjament sexual?
- Què és l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual?
- Compromisos de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears davant l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual
- Què puc fer si som víctima d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual?
- Procediment d'actuació
- Àmbit d'aplicació del protocol
- Drets i responsabilitats

Què és 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 intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

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

Exemples de conductes considerades d'assetjament sexual:

- Violació de l'espai vital d'una persona.
- Insinuacions sexuals.
- Abraçades o besades no desitjades.
- Amenaces de represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions sexuals.



Què és 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.

L'assetjament en l'àmbit laboral presenta diferents modalitats, segons el sentit de les interaccions entre la persona assetjadora 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 o un grup de persones treballadores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una o un grup de persones treballadores sobre un company o companya.

Exemples de conductes considerades d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual:

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir a una persona segons el seu sexe o orientació sexual.
- Utilitzar formes denigrants per adreçar-se a persones d'un determinat sexe o 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.



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

davant l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual

1. Preservar el dret de tot el personal empleat públic a ser tractat amb dignitat i respecte.
2. Prevenir i no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
3. Protegir el dret del personal a no ser discriminat directament o indirectament per raons de sexe o d'orientació sexual, a la integritat física i moral, a la intimitat, a l'honor i a la pròpia imatge.
4. Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual a través de la informació i la formació adients a tot el personal.
5. Atendre amb diligència, celeritat i imparcialitat les denúncies que es presentin.
6. Aplicar les mesures disciplinàries corresponents quan els fets acreditats i veraçs siguin constitutius d'una infracció sancionable.
7. Donar suport i assessorar les víctimes mitjançant l'orientació i la derivació als organismes i recursos que hi ha en aquesta matèria.



Què puc fer si som víctima?

Qualsevol empleada o empleat públic inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que es consideri víctima d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual en el seu àmbit laboral, o bé qualsevol persona que tengui 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.

Abans de presentar una denúncia i també en qualsevol moment, pots sol·licitar informació, assessorament o orientació al Servei de Prevenció de Riscos Laborals, telefònicament (971 176 060) o mitjançant l'adreça (serveideprevencio@dgun.caib.es).

En el cas que siguis una dona, també pots contactar amb l'Institut Balear de la Dona telefònicament (971 178 989) o a través de l'adreça electrònica (ibdona@caib.es), amb la mateixa finalitat.



Procediment d'actuació

1. S'inicia amb una denúncia davant el Servei de Prevenció de Riscs Laborals o davant l'Institut Balear de la Dona, els quals l'han de comunicar a la Secretaria de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat en un termini màxim de 48 hores.
2. La Secretaria ha de convocar amb caràcter urgent la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat per fer una primera valoració dels fets.
3. Si la Comissió Tècnica qualifica els fets com a lleus ha de posar en marxa el procediment informal i nomenar un assessor o assessora confidencial per conduir-lo.
4. En el cas que la Comissió Tècnica qualifiqui la conducta com a greu o molt greu, s'ha de sol·licitar, d'acord amb la legislació vigent, que la Inspecció de Serveis dugui a terme una investigació, la qual ha d'haver conclòs en un termini màxim de dos mesos des que es notifiqui la resolució de la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública en què ordena la investigació a la Inspecció de Serveis.
5. 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.



Àmbit d'aplicació del protocol

Aquest Protocol s'emmarca dins el **Pla d'Igualtat entre Dones i Homes** de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i 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.

Drets i responsabilitats

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 empleats públics, 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. A cada 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 que s'hi relaciona.





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



Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova 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 (BOIB núm. 21, de 12 de febrer de 2015)