

# **Protocol de prevenció i actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere**



**Govern de les  
Illes Balears**

Servei de Salut  
de les Illes Balears



**Protocol de prevenció i actuació en els casos  
d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual,  
de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere**





## **Autoria**

- Bujosa Pocoví, Margarita. Directora de Recursos Humans. Servei de Salut de les Illes Balears
- Segura Robles, Verónica. Subdirectora de Relacions Laborals i Atenció al Professional. Servei de Salut de les Illes Balears
- Artigues Martín, M.<sup>a</sup> Antonia. Cap del Servei d'Igualtat i Projectes. Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears
- Terrassa Crespí, Juan José. Subdirector de Gestió de Personal. Servei de Salut de les Illes Balears

## **Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat**

- Bujosa Pocoví, Margarita. Directora de Recursos Humans. Servei de Salut de les Illes Balears
- Segura Robles, Verónica. Subdirectora de Relacions Laborals i Atenció al Professional. Servei de Salut de les Illes Balears
- Artigues Martín, M.<sup>a</sup> Antonia. Cap del Servei d'Igualtat i Projectes. Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears
- Rojo Rodríguez, Gabriel. Subdirector d'Humanització, Atenció a l'Usuari i Formació. Servei de Salut de les Illes Balears
- Terrassa Crespí, Juan José. Subdirector de Gestió de Personal. Servei de Salut de les Illes Balears
- Ramos Blanco, Pilar. Cap d'Administració de Personal. Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears
- Organitzacions sindicals:
  - Central Sindical Independent i de Funcionaris (CSIF)
  - Comissions Obreres (CCOO)
  - Sindicato de Enfermería (SATSE)
  - Sindicat Mèdic de Balears (SIMEBAL)
  - Unió General de Treballadors (UGT)
  - Unión Sindical y Técnicos Sanitarios (USAE)

## **Revisions i actualitzacions**

<i>Versió</i>	<i>Data</i>	<i>Modificacions</i>
1	Desembre 2022	Versió original
2	Juny 2026	Vegeu el capítol «Introducció»

## **Revisió lingüística**

Servei de Planificació Lingüística dels Serveis Corporatius. Servei de Salut de les Illes Balears

## **Edició**

Servei de Salut de les Illes Balears. Juny de 2026

## **Com citar aquest document**

Bujosa Pocoví M, Segura Robles V, Artigues Martín MA, Terrassa Crespí JJ. Protocol de prevenció i actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere. Palma: Servei de Salut de les Illes Balears; 2026.





## Índex de continguts

Introducció.....	9
Objecte.....	11
Normativa.....	12
Estatal .....	12
Autonòmica.....	14
Europea.....	14
Conceptes i definicions.....	15
Assetjament sexual.....	15
Assetjament per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere .....	15
Tipus d'assetjament.....	17
Àmbit d'aplicació .....	19
Principis d'actuació i garanties .....	19
Compromisos .....	21
Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat .....	22
Assessoria confidencial.....	24
Servei de Prevenció de Riscos Laborals .....	25
Procediment d'actuació .....	25
Inici del procediment.....	25
Mesures provisionals .....	27
Desenvolupament del procediment.....	27
Responsabilitat disciplinària.....	30
Mesures de prevenció en l'àmbit d'aquest Protocol.....	30
Seguiment.....	31
Revisió .....	31
Disposicions finals.....	31
Annex 1. Llistes orientatives (no exhaustives) de conductes classificades .....	33
Annex 2. Glossari.....	37
Annex 3. Formularis de comunicació.....	38



---

## Introducció

---

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere atempten contra els drets humans. El Servei de Salut de les Illes Balears assumeix el compromís i la responsabilitat de prevenir-los i d'emprendre'n un abordatge integral desenvolupant totes les intervencions necessàries per no tolerar i per erradicar aquests tipus de conducta quan s'esdevinguin i actuant sempre amb la diligència deguda per garantir el dret a la reparació de les persones afectades.

El 6 de desembre de 2022, el Consell de Govern va aprovar el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del Servei de Salut de les Illes Balears 2022-2026, publicat en el BOIB núm. 158, de 6 de desembre. Posteriorment, per tal de complir la mesura prevista en el punt 5.1.1 es va elaborar el *Protocol de prevenció i actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat de gènere*, que una vegada aprovat es va publicar en el web del Servei de Salut.

En el Protocol es va establir que la Comissió de Seguiment l'havia de revisar periòdicament, com a mínim cada dos anys, i havia de proposar els canvis oportuns per millorar-ne l'aplicabilitat. En compliment d'aquesta previsió, el 15 de desembre del 2025 la Comissió va iniciar el procés de revisió del Protocol, que va culminar amb l'aprovació d'una nova versió el 2 de juliol del 2026.

Aquests són els canvis principals que s'han duit a terme:

- 1) S'ha inclòs el terme *expressió de gènere*, cosa que afecta el títol del Protocol, que passa a denominar-se *Protocol de prevenció i actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere*.
- 2) En el capítol «Conceptes i definicions» s'ha inclòs la definició dels conceptes *ciberassetjament sexual* i *expressió de gènere*.
- 3) Entre els tipus d'assetjament s'han inclòs l'assetjament d'intercanvi o xantatge sexual i l'assetjament de tipus ambiental.
- 4) S'ha revisat i actualitzat la normativa aplicable.
- 5) S'han inclòs alguns nous exemples de conductes d'assetjament sexual per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- 6) En l'àmbit d'aplicació, s'ha detallat el supòsit de sol·licituds d'activació del Protocol quan la persona presumptament assetjadora no és treballadora del Servei de Salut.
- 7) S'han definit i ampliat els principis d'actuació.

- 8) Atès que la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Comissió de Seguiment del Protocol d'Assetjament estan compostes pels mateixos membres, en la sessió del 29 de gener de 2026 es va acordar per unanimitat que seria la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat l'òrgan encarregat del seguiment del Protocol i així es fa constar en el document revisat en què s'actualitzen els càrrecs designats per l'Administració.
- 9) En el capítol «Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat», en el punt referent a les funcions s'ha substituït el terme *escrit d'acusació per comunicació d'activació del protocol* i se n'han desglossat algunes funcions.
- 10) S'ha afegit el capítol «Servei de Prevenció de Riscs Laborals», en el qual es descriuen les funcions que aquest Servei assumeix en relació amb el Protocol.
- 11) S'han substituït conceptes com *escrit d'acusació per sol·licitud d'activació del protocol o comunicació de fets*; i, depenent del context, *víctima per presumpta víctima o persona afectada*, i *assetjador per persona presumptament assetjadora*.
- 12) Amb relació a l'inici del procediment d'actuació:
  - S'ha inclòs la possibilitat d'acudir al Servei de Prevenció de Riscs Laborals per demanar informació, assessorament o orientació abans de presentar una sol·licitud d'activació del Protocol.
  - S'ha redirigit la ubicació del formulari PACO en el web del Servei de Salut, de manera que ara s'hi accedeix des d'«Espai d'igualtat».
  - S'ha afegit un apartat que recull els casos en què no es considera necessari convocar la Comissió (procediment judicial obert o expedient disciplinari prèvia, o casos inequívocs de conductes no incloses en l'àmbit d'aplicació del Protocol).
  - En cas que la persona afectada no vulgui activar el Protocol i la Comissió aprecii en els fets indicis de possibles faltes tipificades en la normativa, cal emetre un informe per exposar aquestes circumstàncies. En aquest sentit, s'ha modificat l'òrgan al qual s'ha de remetre aquest informe, que ha de ser el servei jurídic de la gerència a la qual pertanyi la persona afectada.
- 13) El capítol «Mesures cautelars» s'ha substituït per «Mesures provisionals» i se li ha donat una nova redacció.
- 14) En la descripció del procediment informal s'han inclòs algunes especificacions.
- 15) En el procediment formal, els canvis principals afecten l'apartat relatiu a l'informe de l'instructor o instructora, en el qual es detallen les propostes que pot indicar en l'informe i es determina que l'informe l'ha de trametre directament l'instructor o instructora a la gerència i a la Comissió, sense necessitat que la gerència el traslladi a la Comissió.

- 16) S'ha afegit el capítol «Responsabilitat disciplinària» i s'han modificat els capítols «Mesures de prevenció en l'àmbit d'aquest Protocol» i «Disposicions finals».
- 17) En l'annex 1 («Llistes orientatives (no exhaustives) de conductes classificades») s'han afegit conductes agreujants i exemples de conductes no constitutives d'assetjament.
- 18) En l'annex 2 s'han afegit les definicions de *ciberassetjament* i *expressió de gènere*.

---

## Objecte

---

Aquest Protocol té com a finalitat establir un marc d'actuació clar i coherent del Servei de Salut de les Illes Balears per a les situacions d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere. Aquest marc es fonamenta en una perspectiva doble: la prevenció d'aquestes conductes i la reparació de les conseqüències que hagin provocat.

Amb aquest propòsit, el Protocol s'articula al voltant dels objectius següents:

- **Impulsar estratègies de prevenció** orientades a erradicar les conductes d'assetjament i millorar-ne la detecció de manera primerenca.
- **Establir procediments d'intervenció àgils i eficaços** que facin possible actuar amb rapidesa en cas de sol·licitud d'activació del Protocol i garantir que s'investiguin els fets i que s'adoptin les mesures preventives i, si escau, disciplinàries que pertoquin.
- **Proporcionar mesures d'acompanyament i reparació** a les persones afectades i assegurar una resposta integral en les situacions d'assetjament.
- **Definir els rols i les responsabilitats** dels agents implicats en l'aplicació del Protocol i afavorir una actuació coordinada i eficaç.
- **Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat** de les persones afectades i que s'adoptin les mesures necessàries per protegir-les adequadament.

Tot això s'articula amb l'objectiu últim de salvaguardar els drets de les persones afectades i assegurar un entorn segur i respectuós. L'aplicació d'aquest Protocol és compatible, en tot cas, amb l'exercici de les accions legals que puguin correspondre a les persones afectades o al Servei de Salut mateix.

---

## Normativa

---

### Estatat

La **Constitució espanyola de 1978** reconeix com a drets fonamentals la dignitat de les persones; els drets inviolables que els són inherents; el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1); la igualtat i la no-discriminació per raó del sexe en sentit ampli (article 14); el dret a la vida i a la integritat física i moral i a no ser sotmeses a tractes degradants (article 15), i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia (article 18.1). D'altra banda, l'article 35.1 afegeix el dret a la no-discriminació per raó del sexe en l'àmbit de les relacions de feina.

A més, l'article 9.2 disposa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud, i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. I l'article 10.1 també imposa als poders públics el deure de protegir la dignitat de la persona que sigui afectada per tractes discriminatoris.

L'article 15 de la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**, estableix els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions; d'altra banda, en l'article 1 del **Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció**, s'expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que s'ha de desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les activitats i les decisions d'aquesta, tant en els processos tècnics, en l'organització de la feina i en les condicions en què aquesta feina es dugui a terme, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els seus nivells.

L'article 14.h) del **Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic** (aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre) recull el dret dels empleats públics al respecte a la intimitat, a l'orientació sexual, a la imatge pròpia i a la dignitat a la feina, especialment contra l'assetjament sexual i per raó del sexe, l'assetjament moral i l'assetjament laboral. En l'article 95.2.b) es tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual, la llengua, l'opinió, el lloc de naixement o veïnatge, el sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, i també l'assetjament per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó del sexe.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, fa referència a la discriminació directa i indirecta (art. 6), a l'assetjament sexual o per raó del sexe (art. 7), a la discriminació per embaràs o maternitat (art. 8), a la indemnitat contra les represàlies (art. 9), a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries (art. 10), a les accions positives (art. 11), a la tutela judicial efectiva (art. 12) i, en les actuacions discriminatòries per raó del sexe, a la prova específica que ha de presentar la persona demandada per provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la proporcionalitat d'aquestes (art. 13).

Per un a altra banda, l'article 51 estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les competències respectives, han d'establir mesures efectives de protecció contra l'assetjament sexual o per raó del sexe a la feina.

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 consistir en multa, arrest o fins i tot fins a un any de presó depenent de la gravetat del cas, de si hi ha o no relació jeràrquica entre la persona que assetja i la víctima o una situació d'especial vulnerabilitat d'aquesta.

Pel que fa a la prevenció i la sensibilització en l'àmbit laboral, la **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual**, amb l'objectiu de garantir i protegir integralment el dret a la llibertat sexual i erradicar totes les violències sexuals, obliga les empreses a promoure les condicions laborals que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, i incideix especialment en els protocols i els procediments específics de prevenció i en els canals de comunicació o les reclamacions de les persones que hagin pogut ser víctimes d'aquestes conductes. En el cas de les administracions públiques i dels organismes que hi estan vinculats o en són dependents, han de promoure la informació i la sensibilització i oferir formació per a la protecció integral contra la violència sexual al personal al seu servei, a les autoritats públiques i als càrrecs públics electes. Aquesta Llei també estableix que cal integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de feina perquè resultin segurs i accessibles per a tots els treballadors.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**, té l'objectiu de desenvolupar i garantir els drets d'aquestes persones erradicant les situacions de discriminació per assegurar que puguin viure amb plena llibertat. Per a això estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les competències pròpies, han de tenir en compte en les polítiques d'ocupació el dret d'aquestes persones a no ser discriminades per raó de les causes que aquesta Llei estipula i preveu que impulsin l'elaboració de protocols que estableixin mesures de protecció contra tota discriminació per raó de les causes que la Llei descriu.

## Autonòmica

L'article 1 de la **Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes**, estableix que, amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat real i efectiva de les dones i els homes, aquesta Llei té per objecte establir i regular els mecanismes, els dispositius, les mesures i els recursos per promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó del sexe, en qualsevol dels àmbits, de les etapes i de les circumstàncies de la vida.

Amb relació a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó del sexe, l'article 46.1 estableix que, dins les competències pròpies, les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries per garantir un entorn laboral sense aquestes conductes. Aquestes situacions es consideren un problema de salut laboral, i per això cal abordar-les des d'aquesta perspectiva, sense excloure les possibles responsabilitats penals, laborals o civils que se'n puguin derivar.

A més, l'article 46.2 estableix que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó del sexe són conductes discriminatòries. Per evitar-los, les administracions públiques han d'implantar protocols d'actuació que incloguin mesures de prevenció i protecció i que assegurin que les comunicacions es tramitin amb rapidesa i confidencialitat i facilitin l'adopció de mesures cautelars quan sigui necessari.

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**, recull el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTTBI en el mercat laboral. En aquesta línia, estableix per a les administracions competents i les empreses l'obligatorietat d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

## 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 se sancionen de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

La **Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina (92/131/CEE)** insta els estats membres de la Unió Europea a adoptar les mesures necessàries per conscienciar que són inacceptables les conductes de naturalesa sexual i altres comportaments que es basin en el sexe i afectin la dignitat de la dona i de l'home a la feina. En l'article 2 es recomana que el sector públic adopti les mesures necessàries per aplicar el codi de conducta de la Comissió, que

s'annexa a la Recomanació, relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina.

Finalment, cal dir que el Parlament Europeu s'ha pronunciat per mitjà de la **Resolució de 24 de maig de 2012** sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa, amb l'objectiu de promoure i protegir els drets humans de les persones lesbianes, gais, bisexuals i trans. Addicionalment, en el marc de l'**Estratègia per la Igualtat de les Persones LGBTIQ 2020-2025**, de la Unió Europea, es fan recomanacions per eliminar l'assetjament en l'àmbit laboral per mitjà de la negociació col·lectiva incidint en comportaments i pràctiques inacceptables adreçats a persones per raó del sexe o del gènere.

---

## Conceptes i definicions

---

### Assetjament sexual

En l'article 7.1 de la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, es considera *assetjament sexual* qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no volgut d'índole sexual que tinguí 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.

Cal assenyalar que sempre correspon a la persona que és l'objectiu d'una conducta determinada decidir si aquesta és sexualment no volguda.

Per tant, l'**assetjament sexual** consisteix en un conjunt o una sèrie de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona que és l'objectiu d'aquests comportaments, o bé un sol incident que, atès el caràcter summament ofensiu o delictiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. No fa falta que hi hagi necessàriament superioritat jeràrquica laboral.

Cal tenir present també que, a causa de l'ús creixent de les noves tecnologies de la informació, cada vegada es produeixen més casos d'assetjament sexual del tipus assetjament digital o ciberassetjament. El **ciberassetjament sexual** consisteix en la persecució d'una persona a una altra per mitjà de missatges, fotografies o vídeos de caràcter sexual; és un abús sexual virtual. Cal destacar la facilitat d'assolir la víctima per internet sense necessitat de tenir contacte físic amb ella.

### Assetjament per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere

En l'article 7.2 de la **Llei orgànica 3/2007** es considera *assetjament per raó del sexe* qualsevol comportament manifestat a causa del sexe d'una persona amb el propòsit o

l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es considera **assetjament per raó de de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere** tot comportament no volgut que estigui relacionat amb l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona en ocasió de l'accés a la feina remunerada, la promoció al lloc de feina, el desenvolupament de les funcions assignades o la formació, i 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'**orientació sexual** es refereix a la capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, i també les relacions íntimes i sexuals que estableixen.

La **identitat de gènere** és l'experiència subjectiva d'una persona respecte del seu gènere —que pot coincidir o no amb el sexe assignat en el moment de néixer— i comprèn la percepció personal del cos —que pot suposar, si així es tria lliurement, modificar l'aparença per mitjà de la medicina, la cirurgia o altres mitjans— i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual: les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuals, bisexuals, lesbianes o homosexuals.

L'**expressió de gènere** és l'expressió dels rols de gènere com a dona o home (o tots dos o cap d'aquests) per mitjà del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc. Està condicionada per les expectatives socials de gènere. No té per què ser fixa ni coincidir amb el sexe, amb la identitat de gènere o amb l'orientació sexual de la persona.

Cal recalcar que, com en els casos d'assetjament sexual, per poder considerar determinada conducta com a assetjament a la feina s'ha de produir en el marc d'una relació laboral 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.

El tracte desfavorable amb motiu de l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres rols de cura familiar també es considera assetjament per raó del sexe si el tracte es produeix en les circumstàncies esmentades. A més, la conducta ha d'implicar una gravetat suficient derivada de la reiteració o la intensitat o els efectes sobre la salut física o psíquica. De fet, en l'article 8 de la Llei orgànica 3/2007 es determina específicament que constitueix discriminació directa per raó del sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.



En tot cas, totes aquestes conductes discriminatòries no només s'han de prohibir, sinó que s'han de prevenir especialment, per intentar que, si se'n produeixen, tinguin una incidència mínima i, si escau, tinguin com a conseqüència una sanció.

## Tipus d'assetjament

Cal tenir en compte que totes aquestes conductes es poden emmarcar en diferents tipus d'assetjament.

**Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual:** és l'assetjament derivat de l'abús d'autoritat, en el qual se sotmet un empleat o empleada al xantatge de decidir sobre la submissió a certs requeriments basant-se en la millora o l'empitjorament de les seves condicions laborals en general.

**Assetjament de tipus ambiental:** és una conducta habitual que produeix un entorn laboral humiliant, violent o amenaçador per a la persona que és l'objecte d'aquesta conducta.

L'assetjament es classifica també segons la direcció de les interaccions entre la persona que assetja i la víctima de l'assetjament i segons els nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un treballador o treballadora (o més d'un).
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un treballador o treballadora (o un grup de treballadors) sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un treballador o treballadora (o un grup de treballadors) sobre un company o companya.

A continuació s'identifiquen les conductes d'assetjament sexual per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere (vegeu l'annex 1):

- Pel que fa a l'assetjament sexual:
  - Conductes verbals: bromes sexuals ofensives, preguntes o comentaris; maneres denigrants d'adreçar-se a les persones; invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguin relacionades directament o indirectament amb la carrera professional, la millora de les condicions laborals o la conservació del lloc de feina; comportaments que cerquin la humiliació o la vexació per aquests motius, etc.
  - Conductes no verbals: missatges, ús d'imatges, gestos, etc.
  - Conductes de caràcter físic: envair l'espai personal d'una persona, acostar-s'hi de manera excessiva i innecessària, tenir-hi un contacte físic deliberat i no demanat (pessigada, tocament, massatge no volgut, etc.).

- Pel que fa al ciberassetjament sexual:
  - Distribuir a internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual de la persona assetjada.
  - Enviar missatges (per WhatsApp i altres apps de missatgeria instantània) de manera reiterada a una persona per obtenir una cita després que aquesta hi hagi donat una resposta negativa.
  - Crear un perfil fals persona per fer demandes o ofertes sexuals a una persona.
  - Publicar fotos, vídeos o rumors sobre una persona per danyar-ne la reputació a internet.
  - Perseguir i intimidar una persona amb finalitats sexuals als espais d'internet que freqüenta (xarxes socials, blogs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.).
- Pel que fa a l'assetjament per raó del sexe, de la condició sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere:
  - Assignar a una persona per raó del seu sexe tasques sense sentit o impossibles de dur a terme.
  - Assignar a una persona un lloc de feina de responsabilitat inferior a la capacitat o la categoria professional que té únicament per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
  - Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
  - Ridiculitzar o menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
  - Denegar permisos als quals una persona té dret de manera arbitrària per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
  - Conductes discriminatòries per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
  - Humor sexista que afecti l'àmbit d'aquest Protocol i que sigui homòfob, lesbòfob, trànsfob o bífob.
  - Observacions pejoratives sobre l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de les persones en general.
  - Tractament personal d'una persona emprant un nom que no es correspon amb la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'aquella.
  - Tractament personal d'una persona emprant un gènere gramatical que no es correspon amb la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'aquella.



- Assignació d'un vestuari específic a una persona que no es correspon amb la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'aquella.

---

## Àmbit d'aplicació

---

Aquest Protocol és aplicable a tots els professionals que prestin servei al Servei de Salut de les Illes Balears, independentment del vincle jurídic que els uneixi a l'ens, tant al lloc de treball habitual com en tots els esdeveniments relacionats amb la feina que tinguin lloc durant l'acompliment de l'activitat laboral, independentment que es produeixin dins o fora de les instal·lacions del Servei de Salut (descansos, assistència a cursos, conferències, reunions, desplaçaments entre el domicili i el lloc de treball, allotjament proporcionat pel Servei de Salut, etc.).

En el supòsit que la persona presumptament assetjadora no tingui la condició de personal estatutari, i amb independència que desenvolupi la seva activitat laboral en centres o establiments del Servei de Salut de les Illes Balears, serà aplicable el protocol de l'empresa o entitat a què pertanyi.

En aquesta situació, cal activar els mecanismes de coordinació i d'informació recíproca entre ambdós ens: registrar la incidència, informar la persona que presenta la sol·licitud sobre els drets i les vies oportunes de comunicació —interna o externa— i remetre el cas a l'empresa competent indicant-li que ha d'activar el seu protocol.

En qualsevol cas, allò rellevant per establir l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i la feina.

---

## Principis d'actuació i garanties

---

A més dels principis generals reconeguts en les normes descrites en el capítol «Normativa», tenint en compte les característiques de les situacions personals i els agents implicats en els casos d'assetjament cal preservar també els principis següents:

- No-discriminació per raó del sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere, la raça, la religió, la llengua, l'opinió, el lloc de naixement o el veïnatge o qualsevol altra condició o circumstàncies personals o socials.
- Lleialtat institucional: principi que han de servir les administracions locals, autonòmiques i l'Administració General de l'Estat en les relacions recíproques per assolir la coordinació i l'eficàcia administratives de manera efectiva.
- Principi d'equitat: principi ètic normatiu associat a la idea de justícia; amb aquest concepte s'intenta cobrir les necessitats i els interessos de les persones que són diferents, especialment de les que estan en desavantatge.

- Col·laboració: tota persona que s'assabenti de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó del sexe ho ha de comunicar per alguna de les vies establertes en aquest Protocol.
- Respecte a la dignitat personal: les actuacions o diligències s'han de desenvolupar amb discreció i prudència i amb el respecte degut a totes les persones implicades, que en cap cas poden rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades poden fer-se acompanyar d'un representant sindical o algú de confiança i poden ser assistides legalment al llarg de tot el procés; a més, tenen dret a estar informades de l'evolució de la comunicació dels fets.
- Confidencialitat: és el deure que tenen les persones implicades en els procediments prevists en aquest Protocol de mantenir la discreció sobre els fets que coneguin per raó del seu càrrec en l'exercici de la investigació i l'avaluació de les reclamacions, les queixes i les comunicacions dels fets, de manera que no puguin utilitzar la informació obtinguda per a benefici propi o d'altres persones, o en perjudici de l'interès públic.
- Diligència, immediatesa i celeritat: el procediment ha de ser àgil i ràpid, amb credibilitat, transparència i equitat. La investigació i la resolució sobre els fets reclamats o comunicats s'han de dur a terme amb professionalitat, diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el temps més breu possible, respectant les garanties degudes.
- Imparcialitat i contradicció: el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervenguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'aclariment dels fets comunicats.
- Informació: les persones implicades tenen dret a conèixer en tot moment la informació sobre el desenvolupament de l'aplicació del Protocol, sobre els drets que els assisteixen, sobre quina fase s'està desenvolupant i, si escau, sobre el resultat.
- Seguretat jurídica: l'òrgan encarregat de tramitar les comunicacions ha d'actuar complint els principis de seguretat jurídica, imparcialitat i dret de defensa de les parts implicades. D'altra banda, cal procurar que estigui compost de manera equilibrada per dones i homes, en la mesura del que sigui possible.
- No revictimització: aquest principi de no revictimització de la persona comunicant suposa evitar actuacions que puguin generar-li un dany addicional assegurant-li la dignitat, la confidencialitat i la protecció contra represàlies i reduint el nombre de declaracions a les quals siguin estrictament necessàries.



---

## Compromisos

---

El Servei de Salut manifesta que l'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere són conductes que atempten contra la dignitat dels empleats públics, i per això les rebutja, les condemna i es compromet a dur a terme les accions següents:

- Preservar el dret de tots els empleats públics de ser tractats amb dignitat i respecte i adoptar les mesures adequades per fer-lo efectiu.
- Prevenir i no tolerar l'assetjament establint les garanties necessàries per tractar les situacions produïdes i evitar que es tornin a produir.
- Protegir el dret del seu personal a no ser discriminat directament o indirectament per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere i, d'una manera especial i en el marc d'aquest Protocol, protegir els drets a la integritat física i moral, a la intimitat, a l'honor i a la imatge pròpia.
- Promoure la prevenció contra l'assetjament per mitjà de la informació, campanyes de sensibilització i la formació adequada per a tot el personal, i específicament per als càrrecs directius, amb plans anuals que s'han de presentar el mes de gener de cada any en curs.
- Atendre amb diligència les comunicacions de fets presentades, investigar qualsevol conducta susceptible de ser considerada com a assetjament i complir els principis de celeritat i imparcialitat.
- Aplicar les mesures disciplinàries corresponents quan els fets acreditats i veraçs siguin constitutius d'una infracció sancionable.
- Donar suport i assessorar les víctimes d'assetjament per mitjà de l'orientació i la derivació als organismes i els recursos disponibles en la matèria que siguin oportuns.
- Garantir la disponibilitat de personal especialitzat necessari per poder aplicar aquest Protocol.

Per a l'assoliment efectiu d'aquests compromisos és fonamental intentar que totes les persones que integren aquest ens —especialment les que ocupen llocs directius i comandaments intermedis— assumeixin les responsabilitats següents:

- Tractar totes les persones amb qui tinguin relacions per motius de la feina (treballadors, proveïdors, usuaris, personal col·laborador extern, etc.) respectant-ne la seva i els drets fonamentals.
- Evitar comportaments, actituds o accions que siguin o puguin resultar humiliants, degradants, molestos, intimidatoris o hostils.

- Actuar de manera adequada contra aquests comportaments, actituds o accions, no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a l'efecte i donant suport a les persones que els pateixin.

Tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a aconseguir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de tots els treballadors, i el personal directiu té la tasca particular —en la mesura del que sigui possible— de garantir que no es produeixin aquestes conductes indesitjables.

---

## Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

---

- 1) La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat és l'òrgan encarregat del seguiment d'aquest Protocol i està composta amb caràcter paritari per representants de l'Administració i de les organitzacions sindicals:
  - Per part de l'Administració:
    - El titular o la titular de la Direcció de Recursos Humans, que n'ocupa la Presidència.
    - El titular o la titular de la Subdirecció de Relacions Laborals i Atenció al Professional, que n'ocupa la Vicepresidència.
    - El cap o la cap del Servei d'Igualtat i Projectes, que n'ocupa la Secretaria.
    - El titular o la titular de la Subdirecció d'Humanització, Atenció a l'Usuari i Formació, en qualitat de vocal.
    - El titular o la titular de la Subdirecció de Gestió de Personal, del qual depèn el Servei de Prevenció de Riscs Laborals, en qualitat de vocal.
    - El cap o la cap d'Administració de personal dels Serveis Corporatius, en qualitat de vocal.
  - Per part del personal, un representant de cadascuna de les organitzacions sindicals més representatives al Servei de Salut.
- 2) El cap o la cap del Servei d'Igualtat i Projectes aconsegueix les funcions de secretari o secretària de la Comissió, amb veu i vot. Per redactar les actes de les sessions, es podrà designar personal del Servei de Salut per donar suport a la Secretaria, que podrà acudir a les sessions amb veu però sense vot.
- 3) En cas d'absència, vacant o malaltia de qui ocupi la Presidència, l'ha de suplir qui ocupi la Vicepresidència. Si algun altre membre de la Comissió no pot assistir a una sessió determinada, pot designar una persona del seu organisme perquè el substitueixi.



- 4) En les sessions de la Comissió, aquesta pot admetre la presència d'experts per tractar alguna competència particular de l'ordre del dia, els quals hi participaran amb veu però sense vot.
- 5) En cap cas no pot formar part de la Comissió qualsevol persona que hagi estat condemnada per una sentència judicial en un cas d'assetjament, per discriminació per raó del sexe o per violència de gènere, o sobre la qual hagi recaigut una ordre judicial d'allunyament. Tampoc no pot formar part de la Comissió cap treballador o treballadora que hagi rebut una sanció disciplinària per qualsevol dels motius esmentats. Si se'n dona el cas, aquesta persona condemnada o sancionada ha de ser substituïda per una altra.
- 6) Les funcions de la Comissió són les següents:
  - Conèixer totes les comunicacions d'activació del Protocol i garantir-ne la confidencialitat.
  - Analitzar i avaluar els fets que es descriguin en cada comunicació.
  - Obtenir la documentació necessària per ratificar, complementar, qualificar, matisar o descartar els fets als quals es refereixi cada comunicació.
  - Sol·licitar informes específics que aportin dades i informació sobre els fets a què es refereixi cada comunicació.
  - Si és procedent, proposar mesures provisionals (organitzatives) fins a la resolució de les actuacions, per tal de protegir la persona afectada.
  - Si s'estima pertinent, oferir a la persona afectada la possibilitat d'acudir al Servei de Prevenció de Riscos Laborals perquè aquest dugui a terme els estudis tècnics del lloc de treball i del seu entorn.
  - Designar la persona que assumirà l'assessoria confidencial, havent-la triada prèviament la persona afectada.
  - Comunicar la tria a la persona encarregada de dur a terme l'assessoria confidencial perquè accepti el càrrec voluntàriament i designar-la com a tal.
  - Emetre un informe que contengui necessàriament la valoració dels fets declarats i un apartat de conclusions i recomanacions.
  - Qualsevol altra funció relacionada amb la igualtat de gènere que li assigni la Direcció del Servei de Salut.
- 7) Elaborar un informe anual en què es detallin les actuacions dutes a terme, incorporant dades desagregades per sexe i garantint en tot cas la confidencialitat de les persones implicades. Així mateix, en aquest informe s'haurà d'avaluar l'eficàcia del Protocol i, si escau, proposar les modificacions que siguin necessàries.

---

## Assessoria confidencial

---

Es crea la figura d'assessor o assessora confidencial amb la finalitat d'assistir la presumpta víctima durant tot el procediment i facilitar-li tot allò necessari en relació amb la situació derivada del presumpte assetjament, amb l'objectivitat i el respecte màxims envers totes les persones afectades.

Qui acompleixi les funcions d'assessor o assessora confidencial ha de tenir formació específica impartida pel Servei de Salut i ha de signar un compromís formal per exercir aquest encàrrec. Cal informar la presumpta víctima sobre la llista de persones capacitades i disponibles, perquè triï la que prefereixi.

L'assessor o assessora confidencial té les funcions següents:

- Atendre durant tot el procés la presumpta víctima i iniciar les actuacions previstes en el Protocol si aquesta ho demana.
- Demanar assessorament a la persona responsable del Servei d'Igualtat i Projectes de la Direcció de Recursos Humans quan ho necessiti.
- Proporcionar l'atenció necessària que la presumpta víctima requereixi, incloent-hi la gestió amb el Servei de Salut de les mesures que convengui adoptar.
- Executar el procediment informal en els casos de conductes qualificades com a lleus en què la presumpta víctima a autoritzi aplicar aquest procediment.
- Fer el seguiment de les actuacions dutes a terme i comunicar-les a la Comissió.
- Fixar una entrevista de seguiment amb la presumpta víctima, si escau, en el temps que consideri oportú segons cada cas després d'haver acabat el procediment (formal o informal), a fi de contrastar els resultats obtinguts i saber com és el clima laboral en el qual acompleix la seva tasca després del procés.

Aplicant el procediment definit en aquest Protocol, l'assessor o assessora confidencial té l'obligació de servir la confidencialitat màxima i d'abstenir-se d'intervenir-hi quan li siguin aplicables les causes previstes en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. Tenen el mateix deure de confidencialitat tots els membres de la Comissió i totes les persones que col·laborin en el procediment; l'assessor o assessora confidencial els ha de remarcar aquest deure.

---

## Servei de Prevenció de Riscs Laborals

---

El Servei de Prevenció de Riscs Laborals ha d'oferir l'assessorament i el suport necessaris en els aspectes següents:

- Informar, assessorar i orientar la presumpta víctima d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere abans de presentar la comunicació de fets o la sol·licitud d'activació del Protocol.
- Informar la Secretaria de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat sobre qualsevol situació d'assetjament en l'àmbit laboral de la qual s'assabenti escrivint a l'adreça electrònica *secretaria.prot-acoso@ibsalut.es*.
- A petició de la Comissió, detectar, identificar i avaluar els factors de risc psicosocial que puguin afectar la seguretat i la salut del conjunt d'empleats públics en els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- A petició de la Comissió, fer un estudi tècnic dels llocs de feina i de l'entorn laboral on s'hagin detectat situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.

---

## Procediment d'actuació

---

El procediment d'actuació en una situació d'assetjament ha de ser àgil i ràpid i ha de protegir en tot moment la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones implicades; així mateix, ha de garantir prou protecció a la persona afectada pel que fa a la seguretat i la salut, tenint en compte les possibles conseqüències físiques i psicològiques derivades de la situació.

Pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal, la documentació d'aquest procediment s'ha de tractar aplicant-hi les mesures de seguretat establertes per als fitxers amb nivell alt de protecció.

### Inici del procediment

Abans de presentar una comunicació de fets o en qualsevol moment, la persona que es consideri víctima d'assetjament o qualsevol persona que hagi presenciat una situació d'assetjament pot demanar informació, assessorament o orientació a la Secretaria de la Comissió escrivint a l'adreça electrònica *secretaria.prot-acoso@ibsalut.es* o adreçant-se al Servei de Prevenció de Riscs Laborals.

Qualsevol persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol que es consideri víctima d'assetjament en el seu àmbit laboral i qualsevol persona que s'assabenti d'una situació d'assetjament pot presentar una comunicació, preferentment de manera telemàtica per mitjà del formulari PACO (vegeu l'annex 3), accessible des d'«Espai d'igualtat», en el web del Servei de Salut ([www.ibsalut.es](http://www.ibsalut.es)), o bé comunicar els fets per correu electrònic a la Secretaria de la Comissió ([secretaria.prot-acoso@ibsalut.es](mailto:secretaria.prot-acoso@ibsalut.es)).

Nota: en l'annex 1 figuren diverses llistes orientatives, no exhaustives, de possibles conductes considerades com a constitutives d'assetjament classificades segons el nivell de gravetat.

Una vegada rebuda una comunicació, la Secretaria de la Comissió ha d'obrir expedient i assignar un codi numèric a totes les persones afectades per tal de garantir la confidencialitat màxima en tot moment. També s'ha d'encarregar de tutelar l'expedient i d'aplicar les mesures establertes en el document de seguretat per als fitxers amb nivell alt de protecció.

En cas que s'informi verbalment sobre alguna de les conductes considerades com a constitutives d'assetjament, si la presumpta víctima vol activar el Protocol ha de formalitzar la comunicació corresponent.

Una vegada sol·licitat formalment que s'apliqui el Protocol, la Secretaria ha de convocar la Comissió per valorar el cas. No obstant això, no és necessari convocar-la en els casos següents, sens perjudici del deure d'informar-la en la sessió següent:

- Quan la Secretaria rebi una comunicació de fets i, d'ofici, comprovi que ja està en curs un procediment judicial o disciplinari sobre el mateix cas, ha de notificar a la presumpta víctima que admet la sol·licitud però que l'arxiva de manera provisional a l'espera del resultat de les actuacions judicials o administratives; no obstant això, li ha d'oferir la possibilitat d'assignar-li un assessor o assessora confidencial.
- Quan la Secretaria pugui constatar de manera inequívoca que els fets que es comuniquen no s'ajusten a l'objecte d'aquest Protocol, ha de notificar a la persona que ha presentat la comunicació que no admet la sol·licitud.

Si qui informa dels fets és una persona diferent de la presumpta víctima, la Secretaria ho ha de notificar a la persona afectada per tal que confirmi i ratifiqui els fets per escrit, si és procedent. Si els confirma, li ha de demanar consentiment per activar el Protocol. En cas afirmatiu, la Secretaria ha de convocar la Comissió per dur a terme les actuacions que consideri convenientes de conformitat amb les competències establertes en el capítol «Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat».



Si la persona afectada no vol que s'activi el Protocol, la Secretaria ha d'expedir una diligència per fer constar els fets i arxivar l'expedient. Però, encara que la persona afectada no vulgui activar el Protocol, si la Comissió aprecia en els fets indicis de possibles faltes tipificades en la normativa ha d'emetre un informe en el qual exposi aquestes circumstàncies i l'ha de trametre al servei jurídic de la gerència a la qual pertanyi la persona afectada, d'acord amb la legislació vigent.

Si la Comissió considera que els fets declarats no s'ajusten a l'objecte d'aquest Protocol, ha d'emetre un informe per motivar la inadmissió de la comunicació i ho ha de notificar a qui l'hagi presentada.

### Mesures provisionals

Sempre que en una comunicació hi hagi prou indicis d'assetjament, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat pot sol·licitar a la gerència competent —atenent la seva potestat organitzativa— que adopti les mesures que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas per separar a la presumpta víctima de la persona presumptament assetjadora (reordenació del temps de treball, canvi de lloc de feina, mobilitat funcional...) i que afavoreixin al més aviat possible la restitució de les condicions laborals i del benestar psicofísic de la presumpta víctima. Aquestes mesures no poden en cap cas suposar-li un perjudici, un menyscabament ni la modificació substancial de les condicions de feina, incloses les salarials.

### Desenvolupament del procediment

Una vegada convocada, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat s'ha de reunir per decidir si qualifica els fets comunicats com *a lleus, greus o molt greus*. Si els considera *lleus*, ha d'aplicar el procediment informal i si els considera *greus o molt greus* ha d'aplicar el procediment formal. Ambdós procediments es descriuen a les pàgines següents. En qualsevol cas, la presumpta víctima té la potestat d'acudir a la via administrativa o judicial o a qualsevol altra que consideri oportuna.

#### Procediment informal

- 1) Una vegada que la Comissió hagi valorat els fets, la Secretaria ha d'informar la presumpta víctima que s'ha decidit iniciar el procediment informal per solucionar el conflicte i posar fi a la presumpta conducta assetjadora. Així mateix, per iniciar-lo li ha de demanar consentiment i li ha de facilitar la llista d'assessors confidencials perquè pugui triar la persona que s'encarregarà d'exercir l'assessoria i de conduir el procediment.
- 2) L'assessor o assessora confidencial que la presumpta víctima hagi triat decidirà si accepta la designació o no. En cas afirmatiu, haurà d'assistir la presumpta víctima durant tot el procediment informal i li haurà de facilitar tota la informació oportuna

amb relació a la situació derivada del presumpte assetjament, amb objectivitat i respecte màxims envers totes les persones implicades.

- 3) L'assessor o assessora confidencial ha d'entrevistar la presumpta víctima i posteriorment contactar amb la persona presumptament assetjadora —amb discreció i respecte màxims— per comunicar-li que s'ha presentat una comunicació d'activació del Protocol, informar-lo sobre el mateix, del procediment que es segueix i que, si es constaten els fets, això podria suposar una responsabilitat disciplinària; oferint-li en tot moment l'oportunitat de defensar-se de les acusacions.
- 4) Així mateix, l'assessor o assessora confidencial ha d'informar la persona afectada sobre les gestions que ha dut a terme i sobre la proposta d'actuacions per solucionar el problema, que pot incloure —entre d'altres— un procés de mediació ( sempre que la presumpta víctima accepti), quan conducta investigada hagi estat considerada com a *lleu*.
- 5) Dins el termini màxim de deu dies hàbils des que la Comissió hagi tipificat la conducta com a *lleu*, l'assessor o assessora confidencial ha d'elaborar un informe, el qual ha de garantir la confidencialitat de les persones afectades, per proposar quines actuacions cal dur a terme o bé per proposar que s'arxivi l'expedient. Ha d'elevat aquest informe a la Secretaria, que n'ha d'informar la resta de la Comissió.
- 6) La decisió que s'hagi adoptat s'ha de notificar a la persona afectada, a la persona inculpada i, si s'ha establert alguna mesura organitzativa, també a la gerència on presten servei.

### **Procediment formal**

A més d'iniciar-se aquest procediment quan la Comissió consideri que la conducta que s'investigarà té caràcter *greu* o *molt greu*, també s'aplica en els casos de conductes considerades lleus si ho proposa l'informe —fonamentat degudament— de l'assessor o assessora confidencial que hagi conclòs el procediment informal.

#### **a) Sol·licitud d'investigació**

S'inicia amb la sol·licitud de la Comissió al titular de la gerència corresponent perquè ordeni l'inici de la investigació designant un instructor o instructora. Aquest tràmit s'ha de notificar a les persones implicades. A més, ha d'oferir un assessor o assessora confidencial a la presumpta víctima.

#### **b) Investigació**

- L'instructor o instructora ha de dur a terme les actuacions oportunes segons la legislació aplicable.
- Totes les parts implicades tenen dret a ser assistides per qui considerin adequat per rebre suport emocional, assessorament legal i/o representació sindical.

- No es pot reunir en una mateixa compareixença a la persona presumptament assetjadora i la presumpta víctima, llevat que aquesta ho consenti, de la qual cosa ha de quedar constància en l'expedient.
- Per garantir la protecció de les parts implicades, si en el procés d'investigació o en qualsevol moment es detecten indicis de falsedat en l'acusació presentada o sospites que les dades aportades o els testimonis són falses, o si s'aprecia mala fe en el compliment d'aquest Protocol, les persones que es considerin perjudicades poden emprendre les accions legals que considerin oportunes, i per això cal notificar-los la falsedat o la mala fe detectades en la investigació dels fets.
- La investigació ha de concloure dins del termini màxim de dos mesos des de la data de la sol·licitud de la investigació cursada pel titular de la gerència. No obstant això, si excepcionalment —a causa dels fets investigats o de determinades circumstàncies del procés d'investigació— s'ha de prorrogar aquest termini, cal informar-ne la Comissió.

### **c) Informe de l'instructor o instructora**

- Una vegada conclosa la investigació, l'instructor o instructora ha d'elaborar un informe en el qual han de constar les presumptes irregularitats que hagi detectat durant la investigació, les conclusions i les propostes, i l'ha d'eleva al titular de la gerència corresponent i a la Comissió.
- Segons el resultat de la investigació, en l'informe ha de constar alguna o algunes de les propostes següents:
  - Proposar les mesures que puguin resultar adequades per resoldre el conflicte.
  - Proposar al titular de la gerència corresponent que adopti mesures organitzatives.
  - Proposar al titular de la gerència corresponent que s'iniciï un expedient disciplinari i suggerir que es traslladin les actuacions al Ministeri Fiscal si, com a resultat d'aquest expedient, es considera que hi pugui haver identitat de subjecte, fet i fonament entre la presumpta infracció administrativa i una possible falta o delictes.
  - Proposar l'arxivament de la comunicació de la presumpta conducta d'assetjament.
  - Qualsevol altra informació que es consideri rellevant.
- Una vegada rebut l'informe d'actuacions proposades, la Comissió ha d'emetre un informe de conclusions, que ha de notificar a les parts implicades i al titular de la gerència on presten servei.

## **Responsabilitat disciplinària**

La Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, qualifica l'assetjament sexual o per raó del sexe com a falta disciplinària greu o molt greu.

Si de les conclusions de l'informe de l'assessor o assessora confidencial o de l'instructor o instructora del procediment o bé de l'informe de la Comissió es dedueix que és pertinent iniciar un procediment disciplinari, la gerència corresponent ho pot proposar a la Direcció de Recursos Humans.

Si el procediment disciplinari s'inicia després de la fase d'investigació, la informació obtinguda s'ha d'incorporar a l'expedient disciplinari. La tramitació de l'expedient disciplinari s'ha d'ajustar a allò que la normativa vigent estatal i autonòmica preveu en matèria de responsabilitat disciplinària.

Una vegada iniciat l'expedient disciplinari, l'òrgan competent pot adoptar la mesura cautelar de suspensió provisional de funcions de la persona investigada.

Tot i que el termini màxim de resolució és de 18 mesos, cal atendre el principi de celeritat en tot el procediment per tal d'acurçar els terminis i provocar el perjudici menys notable que sigui possible.

---

## **Mesures de prevenció en l'àmbit d'aquest Protocol**

---

El Servei de Salut, mitjançant la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, ha d'emprendre les accions següents per a la prevenció i la lluita contra l'assetjament:

- Informació, formació i capacitació en aquest àmbit, amb l'objectiu que la prevenció tenguí efecte en l'espectre més ampli possible, és a dir, no només en relació amb les conductes tipificades sinó amb les actituds del personal sobre aquest problema.
- Foment, per mitjà de campanyes i/o altres mitjans, d'un comportament i una relació laboral respectuosos entre el conjunt d'empleats públics.
- Formació específica per a les persones que hagin de participar en els procediments per detectar, investigar i sancionar les conductes d'assetjament (membres de la Comissió, assessors confidencials, instructors, grups de treball).
- Inclusió d'informació sobre aquest Protocol en els plans d'acollida.
- Difusió d'aquest Protocol per tots els mitjans possibles per tal de garantir que el conegui tot el personal del seu àmbit d'aplicació, és a dir, no només en mitjans digitals des de la secció oportuna de la intranet sinó per altres mitjans que es considerin oportuns i en campanyes periòdiques de divulgació.



- Inclusió d'accions formatives específiques en els plans de formació dels empleats públics o en les accions programades en matèria d'igualtat de gènere, de diversitat de gènere, d'LGTBI-fòbia, de prevenció de l'assetjament i sobre aquest Protocol.
- Actuacions de sensibilització que impliquin tots els nivells de l'Administració, especialment els alts càrrecs i el personal directiu, com a agents principals i destacats atès el nivell de responsabilitat que tenen en la prevenció de l'assetjament.

---

## Seguiment

---

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat ha d'eleva cada any a la Direcció General del Servei de Salut un informe de seguiment, amb dades desagregades per sexes i amb perspectiva de gènere, sobre totes les actuacions i les mesures adoptades a l'empara d'aquest Protocol, per a la qual cosa la Secretaria de la Comissió ha de demanar periòdicament informació sobre aquesta matèria.

---

## Revisió

---

Per tal de proposar els canvis oportuns per millorar l'aplicació d'aquest Protocol, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat l'ha de revisar periòdicament —com a mínim cada dos anys— però també sempre que aquesta necessitat es derivi del funcionament d'aquest òrgan o bé per imperatiu legal o jurídic.

---

## Disposicions finals

---

- Qualsevol persona que s'assabenti d'una situació d'assetjament en l'àmbit laboral té el deure de comunicar-ho al seu superior o al departament de recursos humans o a la persona responsable d'igualtat de la seva gerència o a la Secretaria de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
- El personal amb funcions directives té l'obligació de comunicar qualsevol situació d'assetjament quan se n'assabenti.
- Totes les persones que intervenguin en els procediments regulats en aquest Protocol tenen l'obligació de servir secret professional sobre les dades i la informació a què tenguin accés durant la tramitació, i per això cal fer-los l'avertiment corresponent.
- En tot moment s'ha de protegir el dret a la intimitat de les persones que intervenguin en els procediments regulats en aquest Protocol, i també les dades i qualsevol informació que s'hi generi, de conformitat amb la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.



- El Servei de Salut ha de programar la formació necessària per exercir l'assessoria confidencial i ha d'establir els requisits per accedir a l'acompliment d'aquesta funció.
- Les persones capacitades per exercir l'assessoria confidencial s'han de comprometre a acceptar que siguin designades per a complir les funcions establertes en aquest Protocol.
- Juntament amb la designació com a assessor o confidencial es formalitza una atribució temporal parcial de funcions perquè la persona designada pugui complir les que li hagin encomanat, llevat que les necessitats del servei ho impedeixin, circumstància que s'ha de motivar per escrit i s'ha de notificar a la Comissió.



---

## Annex 1. Llistes orientatives (no exhaustives) de conductes classificades

---

### Exemples de conductes considerades d'assetjament sexual

#### Assetjament 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.
- Emprar material sexual (exposar continguts degradants des del punt de vista sexual, suggestiu o pornogràfic).
- Mirar amb fixació o lascivament el cos d'una persona.

#### Assetjament greu:

- Fer preguntes sobre la vida sexual.
- Demanar reiteradament cites quan ja s'havia rebut una resposta negativa.
- Acostaments excessius de manera reiterada.
- Fer insinuacions sexuals.
- Demanar obertament relacions sexuals sense pressió.
- Fer gestos, sons o moviments obscens reiteradament.
- Difusió de rumors amb connotació sexual.
- Telefonades ofensives sobre qüestions d'índole sexual.
- Observació clandestina de persones a llocs reservats, com ara lavabos o vestidors.
- Enviament de missatges de caràcter ofensiu o sexual en qualsevol suport o mode de difusió (tant físic com virtual).

#### Assetjament molt greu:

- Abraçades o besades no volguts.
- Dificultar el moviment d'una persona cercant el contacte físic.
- Pressionar una persona per mantenir-hi relacions sexuals.
- Tocaments, pessigades...
- Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o per mitjà d'amenaçes.
- Xantatge sexual.

- Amenaces de represàlies després de negar-se a accedir a alguna de les insinuacions sexuals.
- Qualsevol tipus d'agressió sexual de les tipificades pel Codi penal.
- Represàlies de caràcter laboral contra una persona que ha presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una comunicació, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta definida per aquest Protocol.
- Amenaça i/o enviament a terceres persones de material, sexualment explícit o no, que involucri la víctima.

### **Exemples de conductes d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere**

- Assignar a una persona tasques sense sentit o impossibles de dur a terme per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- Assignar a una persona un lloc de feina de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional únicament per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- Ridiculitzar o menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- Denegar permisos als quals té dret una persona de manera arbitrària i per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- Emprar maneres denigrants d'adreçar-se a persones d'un sexe o una orientació sexual determinats, o per la condició de transsexualitat o transgènere.
- Conductes discriminatòries per raó del sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- Humor sexista que afecti l'àmbit d'aquest Protocol, homòfob, lesbòfob, trànsfob o bífob.
- Observacions pejoratives sobre l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de les persones en general.
- Donar un tractament personal emprant un nom que no es correspongui amb la identitat de gènere o l'expressió de gènere manifestada per una persona.
- Donar un tractament personal emprant un gènere gramatical que no es correspongui amb la identitat de gènere o l'expressió de gènere manifestada per una persona.
- Assignar un vestuari específic que no es correspongui amb la identitat de gènere o l'expressió de gènere manifestada per una persona.

\* La gradació es concretarà en cada cas.



### **Conductes agreujants**

- L'assetjament es comet en virtut d'una posició de poder sobre la presumpta víctima, és a dir, amb abús d'autoritat.
- La persona presumptament assetjadora té poder de decisió sobre la relació laboral de la presumpta víctima.
- La conducta de persona presumptament assetjadora és reiterativa i persistent en el temps.
- La persona presumptament assetjadora actua amb traïdoria, és a dir, utilitza mecanismes amb l'objectiu de sortir indemne de la situació.
- La persona presumptament assetjadora pren represàlies de caràcter laboral contra una persona que ha presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una comunicació, una demanda o un recurs de qualsevol tipus de conducta que es defineix en aquest Protocol.
- La persona presumptament assetjadora és reincident en aquest tipus de comportament.
- Dues persones o més han estat víctimes d'assetjament del mateix presumpte assetjador.
- L'objectiu de la persona presumptament assetjadora és una persona que pertany a algun col·lectiu vulnerable (amb algun tipus de diversitat funcional o cognitiva).
- La relació laboral de la presumpta víctima no és estable.

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

- Insistència abusiva durant la jornada laboral, encara que no sigui amb contingut o intenció sexual (insistir a anar a berenar, comparèixer contínuament a l'espai on fa feina la presumpta víctima, telefonar o enviar correus electrònics sense necessitat...).
- Invasió de la intimitat de la presumpta víctima accedint sense permís i explícitament al telèfon mòbil, la tauleta, l'ordinador, els armariets d'ús personal, la taula i els calaixos de feina, etc., de la presumpta víctima.
- Esperar la presumpta víctima en sortir de la feina, 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.
- Suplantar la identitat de la presumpta víctima en entorns digitals per aconseguir humiliar-la públicament.
- Ordenar o intentar aïllar o incomunicar la presumpta víctima.

### **Exemples de conductes no constitutives d'assetjament**

- En el cas de proposar una cita fora de la feina, s'accepta una negativa i no s'hi insisteix. A més, la relació professional es manté amb respecte i sense alterar les condicions ni l'ambient laboral.
- En el marc d'una conversa íntima que una persona accepta, aquesta explica o li expliquen aspectes relacionats amb la vida personal.
- Una persona rep un comentari o una broma de manera puntual i, si aquella o els companys o companyes es queixen, l'autor del comentari o la broma es disculpa i no repeteix aquesta acció.



---

## Annex 2. Glossari

---

▫ ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no volgut d'índole sexual que tengui 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 molestat.

▫ CIBERASSETJAMENT SEXUAL

Amb l'ús creixent de les noves tecnologies de la informació, cada vegada hi ha més casos d'assetjament sexual per mitjà de l'anomenat *assetjament digital* o *ciberassetjament*. Consisteix en la persecució d'una persona a una altra per mitjà de missatges, fotografies o vídeos de caràcter sexual. Es tracta d'un abús sexual virtual.

▫ ASSETJAMENT PER RAÓ DEL SEXE

Qualsevol comportament manifestat per raó del sexe d'una persona amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

▫ ORIENTACIÓ SEXUAL

Capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre sexe o del mateix sexe o gènere o de més d'un sexe o gènere, i també les relacions íntimes i sexuals que estableixen.

▫ IDENTITAT DE GÈNERE

Experiència de gènere subjectiva d'una persona, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en el moment de néixer. Comprèn la percepció personal del cos —que pot suposar, si així es tria lliurement, modificar l'aparença per mitjà de la medicina, la cirurgia o altres mitjans— i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual: les persones transsexuals es poden identificar com a heterossexuals, bisexuals, lesbianes o homosexuals.

▫ EXPRESSIÓ DE GÈNERE

És l'expressió dels rols de gènere com a dona o home (o tots dos o cap d'aquests) per mitjà del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc. Està condicionada per les expectatives socials de gènere. No té per què ser fixa ni coincidir amb el sexe, amb la identitat de gènere ni amb l'orientació sexual de la persona.

---

## Annex 3. Formularis de comunicació

---

En aquesta imatge es mostra la pàgina d'inici del formulari web per presentar una comunicació en el marc d'aquest Protocol d'assetjament. S'hi pot accedir des de la pàgina web «Espai d'igualtat» dins del portal del Servei de Salut ([www.ibsalut.es](http://www.ibsalut.es)).

The image shows a screenshot of a web form titled 'Protocol d'assetjament' (Assetment Protocol) from the 'Servei de Salut' (Health Service) website. The page has a dark blue header with the service logo and name. Below the header, the title 'Protocol d'assetjament' is displayed in white. The main content area is white and contains the following text:

**Informació bàsica sobre protecció de dades personals**

El responsable del tractament de les seves dades personals és la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears (c/ de la Reina Esclarmunda, 9. 07003 Palma).

Les vostres dades personals seran tractades amb la finalitat de gestionar la informació sobre conflictes i incidents esdevinguts en la gerència. Les seves dades personals seran incorporats en l'activitat de tractament «Prevenició de conflictes i incidents».

Teniu dret a oposar-vos al tractament de les vostres dades i a limitar-lo, i també a accedir, rectificar i suprimir les dades i exercir el dret a la portabilitat. Per exercir aquests drets heu de presentar una sol·licitud per escrit al Departament d'Atenció a l'Usuari de la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears (c/ de la Reina Esclarmunda, 9. 07003 Palma). A més, teniu dret a presentar una reclamació davant una autoritat de control.

La Delegació de Protecció de Dades del Servei de Salut de les Illes Balears té la seu a la Direcció de Gestió i Pressuposts (c/ de la Reina Esclarmunda, 9. 07003 Palma). L'adreça electrònica de contacte és [dpd@ibsalut.es](mailto:dpd@ibsalut.es).

Si vol obtenir més informació sobre el tractament de les seves dades personals, la podeu trobar en l'apartat «Registre d'activitats de tractament» de la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears del portal web del Servei de Salut (<https://www.ibsalut.es/servei/proteccio-de-dades-personals/533-registre-d-activitats-de-tractament-ral/3947-registre-d-activitats-de-tractament-del-servei-de-salut-de-les-illes-balears>)

\* Necessària

1. Sol·licitant \*

Persona afectada



**Govern de les  
Illes Balears**

Servei de Salut  
de les Illes Balears