

Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género



**Govern de les
Illes Balears**

Servei de Salut
de les Illes Balears

**Protocolo de prevención y actuación en los casos
de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual,
la identidad de género o la expresión de género**



Autoría

- Bujosa Pocoví, Margarita. Directora de Recursos Humanos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Segura Robles, Verónica. Subdirectora de Relaciones Laborales y Atención al Profesional. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Artigues Martín, M.^a Antonia. Jefa del Servicio de Igualdad y Proyectos. Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Terrassa Crespí, Juan José. Subdirector de Gestión de Personal. Servicio de Salud de las Islas Baleares

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

- Bujosa Pocoví, Margarita. Directora de Recursos Humanos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Segura Robles, Verónica. Subdirectora de Relaciones Laborales y Atención al Profesional. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Artigues Martín, M.^a Antonia. Jefa del Servicio de Igualdad y Proyectos. Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Rojo Rodríguez, Gabriel. Subdirector de Humanización, Atención al Usuario y Formación. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Terrassa Crespí, Juan José. Subdirector de Gestión de Personal. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Ramos Blanco, Pilar. Jefa de Administración de Personal. Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Organizaciones sindicales:
 - Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)
 - Comisiones Obreras (CCOO)
 - Sindicato de Enfermería (SATSE)
 - Sindicato Médico de Balears (SIMEBAL)
 - Unión General de Trabajadores (UGT)
 - Unión Sindical y Técnicos Sanitarios (USAE)

Revisiones y actualizaciones

<i>Versión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Modificaciones</i>
1	Diciembre 2022	Versión original
2	Junio 2026	Véase el capítulo «Introducción»

Revisión lingüística

Servicio de Planificación Lingüística de los Servicios Corporativos. Servicio de Salud de las Islas Baleares

Edición

Servicio de Salud de las Islas Baleares. Junio de 2026

Cómo citar este documento

Bujosa Pocoví M, Segura Robles V, Artigues Martín MA, Terrassa Crespí, JJ, Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. Palma: Servicio de Salud de las Islas Baleares; 2026.

Índice de contenidos

Introducción.....	9
Objeto	10
Normativa.....	12
Estatal	12
Autonómica.....	13
Europea	14
Conceptos y definiciones.....	14
Acoso sexual	14
Acoso por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género	15
Tipos de acoso	16
Ámbito de aplicación	17
Principios de actuación y garantías	18
Compromisos	19
Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	20
Asesoría confidencial	22
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.....	23
Procedimiento de actuación	23
Inicio del procedimiento	23
Medidas provisionales	25
Desarrollo del procedimiento	25
Responsabilidad disciplinaria.....	27
Medidas de prevención en el ámbito de este Protocolo.....	27
Seguimiento	28
Revisión	28
Disposiciones finales.....	28
Anexo 1. Listas orientativas (no exhaustivas) de conductas clasificadas.....	30
Anexo 2. Glosario.....	33
Anexo 3. Formularios de comunicación.....	34

Introducción

El acoso sexual y el acoso por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género atentan contra los derechos humanos. El Servicio de Salud de las Islas Baleares asume el compromiso y la responsabilidad de prevenirlos y de emprender un abordaje integral desarrollando todas las intervenciones necesarias para no tolerar y para erradicar estos tipos de conducta cuando ocurran y actuando siempre con la diligencia debida para garantizar el derecho a la reparación de las personas afectadas.

El 6 de diciembre de 2022, el Consejo de Gobierno aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Servicio de Salud de las Islas Baleares 2022-2026, publicado en el BOIB núm. 158, de 6 de diciembre. Posteriormente, en cumplimiento de la medida prevista en el punto 5.1.1 se elaboró el *Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género*, que una vez aprobado fue publicado en el web del Servicio de Salud.

En el Protocolo se estableció que la Comisión de Seguimiento debía revisarlo periódicamente, como mínimo cada dos años, y proponer los cambios oportunos para mejorar su aplicabilidad. En cumplimiento de esta previsión, el 15 de diciembre de 2025 la Comisión inició el proceso de revisión del Protocolo, que culminó con la aprobación de una nueva versión el 2 de julio de 2026.

Estos son los principales cambios que se han llevado a cabo:

- 1) Se ha incluido el término *expresión de género*, lo cual afecta al título del Protocolo, que pasa a denominarse *Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género*.
- 2) En el capítulo «Conceptos y definiciones» se ha incluido la definición de los conceptos *ciberacoso sexual y expresión de género*.
- 3) Entre los tipos de acoso se han incluido el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso de tipo ambiental.
- 4) Se ha revisado y actualizado la normativa aplicable.
- 5) Se han incluido algunos nuevos ejemplos de conductas de acoso sexual por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- 6) En el ámbito de aplicación, se ha detallado el supuesto de solicitudes de activación del Protocolo cuando la persona presuntamente acosadora no es trabajadora del Servicio de Salud.
- 7) Se han definido y ampliado los principios de actuación.
- 8) Dado que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso están compuestas por los mismos miembros, en la sesión del 29 de enero de 2026 se acordó por unanimidad que sería la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el órgano encargado del seguimiento del Protocolo y así se hace constar en el documento revisado en el que se actualizan los cargos designados por la Administración.
- 9) En el capítulo «Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad», en el punto referente a las funciones, se ha sustituido el término *escrito de acusación* por *comunicación de activación del protocolo* y se han desglosado algunas funciones.

- 10) Se ha añadido el capítulo «Servicio de Prevención de Riesgos Laborales», en el que se describen las funciones que dicho Servicio asume en relación con el Protocolo.
- 11) Se han sustituidos conceptos como *escrito de acusación por solicitud de activación del protocolo o comunicación de hechos*; y, dependiendo del contexto, *víctima por presunta víctima o persona afectada*, y *acosador por persona presuntamente acosadora*.
- 12) En relación con el inicio del procedimiento de actuación:
 - Se ha incluido la posibilidad de acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para pedir información, asesoramiento u orientación antes de presentar una solicitud de activación del Protocolo.
 - Se ha redirigido la ubicación del formulario PACO en el web del Servicio de Salud, de manera que ahora se accede desde «Espacio de igualdad».
 - Se ha añadido un apartado que recoge los casos en que no se considera necesario convocar a la Comisión (procedimiento judicial abierto o expediente disciplinario previo, o casos inequívocos de conductas no incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo).
 - En caso de que la persona afectada no quiera activar el Protocolo y la Comisión aprecie en los hechos indicios de posibles faltas tipificadas en la normativa, debe emitirse un informe para exponer esas circunstancias. En este sentido, se ha modificado el órgano al que debe remitirse ese informe, que ha de ser el servicio jurídico de la gerencia a la que pertenezca la persona afectada.
- 13) El capítulo «Medidas cautelares» se ha sustituido por «Medidas provisionales» y se le ha dado una nueva redacción.
- 14) En la descripción del procedimiento informal se han incluido algunas especificaciones.
- 15) En el procedimiento formal, los cambios principales afectan el apartado relativo al informe del instructor o instructora, en el que se detallan las propuestas que puede indicar en el informe y se determina que el informe debe remitirlo directamente el instructor o instructora a la gerencia y a la Comisión, sin necesidad de que la gerencia lo traslade a la Comisión.
- 16) Se ha añadido el capítulo «Responsabilidad disciplinaria» y se han modificado los capítulos «Medidas de prevención en el ámbito de este Protocolo» y «Disposiciones finales».
- 17) En el anexo 1 («Listas orientativas (no exhaustivas) de conductas clasificadas») se han añadido conductas agravantes y ejemplos de conductas no constitutivas de acoso.
- 18) En el anexo 2 se han añadido las definiciones de *ciberacososexual* y *expresión de género*.

Objeto

Este Protocolo tiene como finalidad establecer un marco de actuación claro y coherente del Servicio de Salud de las Islas Baleares para las situaciones de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. Este marco se fundamenta en una perspectiva doble: la prevención de estas conductas y la reparación de las consecuencias que hayan provocado.

Con este propósito, el Protocolo se articula en torno a los siguientes objetivos:

- **Impulsar estrategias de prevención** orientadas a erradicar las conductas de acoso y mejorar su detección de forma temprana.

- **Establecer procedimientos de intervención ágiles y eficaces** que permitan actuar con rapidez en caso de solicitud de activación del Protocolo y garantizar que se investiguen los hechos y que se adopten las medidas preventivas y, en su caso, disciplinarias que correspondan.
- **Proporcionar medidas de acompañamiento y reparación** a las personas afectadas y asegurar una respuesta integral en las situaciones de acoso.
- **Definir los roles y las responsabilidades** de los agentes implicados en la aplicación del Protocolo y favorecer una actuación coordinada y eficaz.
- **Garantizar la seguridad, la integridad y la confidencialidad** de las personas afectadas y que se adopten las medidas necesarias para protegerlas adecuadamente.

Todo ello se articula con el objetivo último de salvaguardar los derechos de las personas afectadas y asegurar un entorno seguro y respetuoso. La aplicación de este Protocolo es compatible, en todo caso, con el ejercicio de las acciones legales que puedan corresponder a las personas afectadas o al propio Servicio de Salud.



Normativa

Estatal

La **Constitución española de 1978** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas; los derechos inviolables que les son inherentes; el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1); la igualdad y la no discriminación por razón del sexo en sentido amplio (artículo 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometidas a tratos degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). Por otro lado, el artículo 35.1 añade el derecho a la no discriminación por razón del sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además, el artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Y el artículo 10.1 también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que sea afectada por tratos discriminatorios.

El artículo 15 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales**, establece los principios generales que han de inspirar la acción preventiva de las organizaciones; por otro lado, en el artículo 1 del **Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención**, se expresa que la prevención de riesgos laborales, como actuación que debe desarrollarse en el seno de la empresa, ha de integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en las que este trabajo se lleve a cabo, como en la línea jerárquica de la empresa, incluyendo todos sus niveles.

El artículo 14.h) del **Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público** (aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre) recoge el derecho de los empleados públicos al respeto a la intimidad, a la orientación sexual, a la propia imagen y a la dignidad en el trabajo, especialmente contra el acoso sexual y por razón del sexo, el acoso moral y el acoso laboral. En el artículo 95.2.b) se tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, la lengua, la opinión, el lugar de nacimiento o vecindad, el sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón del origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón del sexo.

La **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, hace referencia a la discriminación directa e indirecta (art. 6), al acoso sexual o por razón del sexo (art. 7), a la discriminación por embarazo o maternidad (art. 8), a la indemnidad frente a represalias (art. 9), a las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10), a las acciones positivas (art. 11), a la tutela judicial efectiva (art. 12) y, en las actuaciones discriminatorias por razón del sexo, a la prueba específica que debe presentar la persona demandada para probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y la proporcionalidad de estas (art. 13).

Por otro lado, el artículo 51 establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias respectivas, deben establecer medidas efectivas de protección contra el acoso sexual o por razón del sexo en el trabajo.



El artículo 184 de la **Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal**, tipifica como delito el acoso sexual y establece penas que pueden consistir en multa, arresto o incluso hasta un año de prisión dependiendo de la gravedad del caso, de si existe o no relación jerárquica entre la persona que asedia y la víctima o una situación de especial vulnerabilidad de esta.

En cuanto a la prevención y la sensibilización en el ámbito laboral, la **Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, con el objetivo de garantizar y proteger integralmente el derecho a la libertad sexual y erradicar todas las violencias sexuales, obliga a las empresas a promover las condiciones laborales que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, e incide especialmente en los protocolos y los procedimientos específicos de prevención y en los canales de comunicación o las reclamaciones de las personas que hayan podido ser víctimas de estas conductas. En el caso de las administraciones públicas y de sus organismos vinculados o dependientes, deben promover la información y la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra la violencia sexual al personal a su servicio, a las autoridades públicas y a los cargos públicos electos. Dicha Ley también establece que es necesario integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo para que resulten seguros y accesibles para todos los trabajadores.

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, tiene el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de estas personas erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que puedan vivir con plena libertad. Para ello establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben tener en cuenta en las políticas de empleo el derecho de estas personas a no ser discriminadas por razón de las causas que esta Ley estipula y prevé que impulsen la elaboración de protocolos que establezcan medidas de protección contra toda discriminación por razón de las causas que la Ley describe.

Autonómica

El artículo 1 de la **Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres**, establece que, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres, esta Ley tiene por objeto establecer y regular los mecanismos, los dispositivos, las medidas y los recursos para promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón del sexo, en cualquiera de los ámbitos, las etapas y las circunstancias de la vida.

En relación con el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, el artículo 46.1 establece que, dentro de sus competencias, las administraciones públicas de las Islas Baleares deben adoptar las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de estas conductas. Estas situaciones se consideran un problema de salud laboral, y por ello hay que abordarlas desde esta perspectiva, sin excluir las posibles responsabilidades penales, laborales o civiles que puedan derivarse.

Además, el artículo 46.2 establece que tanto el acoso sexual como el acoso por razón del sexo son conductas discriminatorias. Para evitarlos, las administraciones públicas deben implantar protocolos de actuación que incluyan medidas de prevención y protección y que aseguren que las comunicaciones se tramiten con rapidez y confidencialidad y faciliten la adopción de medidas cautelares cuando sea necesario.



La **Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia**, recoge el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el mercado laboral. En esta línea, establece para las administraciones competentes y las empresas la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Europea

La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que estas situaciones se consideran discriminatorias y, por lo tanto, se prohíben y se sancionan de manera adecuada, proporcional y disuasiva.

La **Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE)** insta a los estados miembros de la Unión Europea a adoptar las medidas necesarias para concienciar de que son inaceptables las conductas de naturaleza sexual y otros comportamientos que se basen en el sexo y afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. En el artículo 2 se recomienda que el sector público adopte las medidas necesarias para aplicar el código de conducta de la Comisión, que se anexa a la Recomendación, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Por último, cabe decir que el Parlamento Europeo se ha pronunciado por medio de la **Resolución de 24 de mayo de 2012** sobre la lucha contra la homofobia en Europa, con el objetivo de promover y proteger los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans. Adicionalmente, en el marco de la **Estrategia por la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025**, de la Unión Europea, se hacen recomendaciones para eliminar el acoso en el ámbito laboral por medio de la negociación colectiva incidiendo en comportamientos y prácticas inaceptables dirigidos a personas por razón del sexo o del género.

Conceptos y definiciones

Acoso sexual

En el artículo 7.1 de la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se considera *acoso sexual* cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Cabe señalar que siempre corresponde a la persona que es el objetivo de una conducta determinada decidir si esta es sexualmente no deseada.

Por lo tanto, el **acoso sexual** consiste en un conjunto o una serie de comportamientos verbales, no verbales y/o físicos de índole sexual, no deseados por la persona que es el objetivo de dichos comportamientos, o bien un solo incidente que, dado su carácter sumamente ofensivo o delictivo, puede constituir por sí solo un caso de acoso sexual. No es necesario que exista necesariamente superioridad jerárquica laboral.

Hay que tener presente también que, debido al uso creciente de las nuevas tecnologías de la información, cada vez se producen más casos de acoso sexual del tipo acoso digital o ciberacoso. El **ciberacoso sexual** consiste en la persecución de una persona a otra por medio de mensajes, fotografías o vídeos de carácter sexual; es un abuso sexual virtual. Cabe destacar la facilidad de alcanzar a la víctima por internet sin necesidad de tener contacto físico con ella.

Acoso por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género

En el artículo 7.2 de la **Ley orgánica 3/2007** se considera **acoso por razón del sexo** cualquier comportamiento manifestado a causa del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera **acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género** todo comportamiento no deseado que esté relacionado con la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el desarrollo de las funciones asignadas o la formación, y que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La **orientación sexual** se refiere a la capacidad de atracción emocional, afectiva y sexual profunda de las personas para con personas de otro género o del mismo género o de más de un género, así como las relaciones íntimas y sexuales que establecen.

La **identidad de género** es la experiencia subjetiva de una persona respecto a su género —que puede coincidir o no con el sexo asignado en el momento de nacer— y comprende la percepción personal del cuerpo —que puede comportar, si así se elige libremente, modificar la apariencia por medio de la medicina, la cirugía u otros medios— y otras expresiones de género, incluyendo la indumentaria, el lenguaje y la gestualidad. La identidad de género no es lo mismo que la orientación sexual: las personas transexuales pueden identificarse como heterosexuales, bisexuales, lesbianas u homosexuales.

La **expresión de género** es la expresión de los roles de género como mujer u hombre (o ambos o ninguno de ellos) por medio del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos, etc. Está condicionada por las expectativas sociales de género. No tiene por qué ser fija ni coincidir con el sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona.

Hay que recalcar que, como en los casos de acoso sexual, para poder considerar determinada conducta como acoso en el trabajo debe producirse en el marco de una relación laboral o en el ámbito de la organización y ha de tener como fundamento no solo la constatación del sexo de la persona afectada sino también la concurrencia de circunstancias que tengan como conexión directa el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona.

El trato desfavorable con motivo del embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros roles de cuidado familiar también se considera acoso por razón del sexo si el trato se produce en las circunstancias mencionadas. Además, la conducta ha de implicar una gravedad suficiente derivada de la reiteración o la intensidad o los efectos sobre la salud física o

psíquica. De hecho, en el artículo 8 de la Ley orgánica 3/2007 se determina específicamente que constituye discriminación directa por razón del sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

En todo caso, todas estas conductas discriminatorias no solo deben ser prohibidas, sino que deben ser especialmente prevenidas para intentar que, si se producen, tengan una incidencia mínima y, en su caso, tengan como consecuencia una sanción.

Tipos de acoso

Cabe tener en cuenta que todas estas conductas se pueden enmarcar en diferentes tipos de acoso.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual: es el acoso derivado del abuso de autoridad, en el que se somete a un empleado o empleada al chantaje de decidir sobre la sumisión a ciertos requerimientos basándose en la mejora o el empeoramiento de sus condiciones laborales en general.

Acoso de tipo ambiental: es una conducta habitual que produce un entorno laboral humillante, violento o amenazador para la persona que es el objeto de esa conducta.

El acoso se clasifica también según la dirección de las interacciones entre la persona que acosa y la víctima que sufre el acoso y según los niveles organizativos afectados:

- Acoso vertical descendente: presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre un trabajador o trabajadora (o más de uno).
- Acoso vertical ascendente: presión ejercida por un trabajador o trabajadora (o un grupo de trabajadores) sobre una persona con superioridad jerárquica.
- Acoso horizontal: presión ejercida por un trabajador o trabajadora (o un grupo de trabajadores) sobre un compañero o compañera.

A continuación se identifican las conductas de acoso sexual por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género (véase el anexo 1):

- En cuanto al acoso sexual:
 - Conductas verbales: bromas sexuales ofensivas, preguntas o comentarios; formas denigrantes de dirigirse a las personas; invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas directa o indirectamente con la carrera profesional, la mejora de las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo; comportamientos que busquen la humillación o vejación por estos motivos, etc.
 - Conductas no verbales: mensajes, uso de imágenes, gestos, etc.
 - Conductas de carácter físico: invadir el espacio personal de una persona, acercarse de forma excesiva e innecesaria, tener un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizco, tocamiento, masaje no deseado, etc.).
- En cuanto al ciberacoso sexual:
 - Distribuir en internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual de la persona acosada.



- Enviar mensajes (por WhatsApp y otras apps de mensajería instantánea) de forma reiterada a una persona para obtener una cita después de que esta haya dado una respuesta negativa.
- Crear un perfil falso persona para hacer demandas u ofertas sexuales a una persona.
- Publicar fotos, vídeos o rumores sobre una persona para dañar su reputación en internet.
- Perseguir e intimidar a una persona con fines sexuales en los espacios de internet que frecuenta (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- En cuanto al acoso por razón del sexo, de la condición sexual, de la identidad de género o de la expresión de género:
 - Asignar a una persona por razón de su sexo tareas sin sentido o imposibles de llevar a cabo.
 - Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional únicamente por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
 - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
 - Ridiculizar o despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
 - Denegar permisos a los que una persona tiene derecho de forma arbitraria por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
 - Conductas discriminatorias por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
 - Humor sexista que afecte al ámbito de este Protocolo y que sea homófobo, lesbófobo, tránsfobo o bífobo.
 - Observaciones peyorativas sobre la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de las personas en general.
 - Tratamiento personal de una persona usando un nombre que no se corresponde con su identidad de género o su expresión de género.
 - Tratamiento personal de una persona usando un género gramatical que no se corresponde con su identidad de género o su expresión de género.
 - Asignación de un vestuario específico a una persona que no se corresponde con su identidad de género o su expresión de género.

Ámbito de aplicación

Este Protocolo es aplicable a todos los profesionales que presten servicio en el Servicio de Salud de las Islas Baleares, independientemente del vínculo jurídico que los una al ente, tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos los eventos relacionados con el trabajo que tengan lugar durante el desempeño de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones del Servicio de Salud (descansos, asistencia a cursos, conferencias, reuniones, desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, alojamiento proporcionado por el Servicio de Salud, etc.).

En el supuesto de que la persona presuntamente acosadora no tenga la condición de personal estatutario, y con independencia de que desarrolle su actividad laboral en centros o establecimientos del Servicio de Salud de las Islas Baleares, le resultará de aplicación el protocolo de la empresa o entidad a la que pertenezca.

En tal situación, hay que activar los mecanismos de coordinación y de información recíproca entre ambos entes: registrar la incidencia, informar a la persona que presenta la solicitud sobre los derechos y las vías oportunas de comunicación —interna o externa— y remitir el caso a la empresa competente indicando que tiene que activar su protocolo.

En cualquier caso, lo relevante para establecer el ámbito de aplicación de este Protocolo es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo.

Principios de actuación y garantías

Además de los principios generales reconocidos en las normas descritas en el capítulo «Normativa», teniendo en cuenta las características de las situaciones personales y los agentes implicados en los casos de acoso deben preservarse también los principios siguientes:

- No discriminación por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la raza, la religión, la lengua, la opinión, el lugar de nacimiento o la vecindad o cualquier otra condición o circunstancias personales o sociales.
- Lealtad institucional: principio que deben observar las administraciones locales, autonómicas y la Administración General del Estado en sus relaciones recíprocas para alcanzar la coordinación y la eficacia administrativas de manera efectiva.
- Principio de equidad: principio ético normativo asociado a la idea de justicia; con este concepto se trata de cubrir las necesidades y los intereses de las personas que son diferentes, especialmente de las que están en desventaja.
- Colaboración: toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón del sexo tiene que comunicarlo por alguna de las vías establecidas en este Protocolo.
- Respeto a la dignidad personal: las actuaciones o diligencias deben desarrollarse con discreción y prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso pueden recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas pueden hacerse acompañar de un representante sindical o alguien de su confianza y pueden ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso; además, tienen derecho a estar informadas de la evolución de la comunicación de los hechos.
- Confidencialidad: es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y la evaluación de las reclamaciones, las quejas y las comunicaciones de los hechos, de modo que no puedan utilizar la información obtenida para beneficio propio o de otras personas, o en perjuicio del interés público.
- Diligencia, inmediatez y celeridad: el procedimiento debe ser ágil y rápido, con credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o comunicados deben llevarse a cabo con profesionalidad, diligencia y sin demoras



indebidas, de modo que el procedimiento pueda completarse en el tiempo más breve posible, respetando las garantías debidas.

- Imparcialidad y contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento han de actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.
- Información: las personas implicadas tienen derecho a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del Protocolo, sobre los derechos que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, sobre el resultado.
- Seguridad jurídica: el órgano encargado de tramitar las comunicaciones debe actuar cumpliendo los principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas. Por otro lado, debe procurarse que esté compuesto de manera equilibrada por mujeres y hombres, en la medida de lo posible.
- No revictimización: este principio de no revictimización de la persona comunicante supone evitar actuaciones que puedan generarle un daño adicional asegurándole la dignidad, la confidencialidad y la protección contra represalias y reduciendo el número de declaraciones a las que sean estrictamente necesarias.

Compromisos

El Servicio de Salud manifiesta que el acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género son conductas que atentan contra la dignidad de los empleados públicos, y por ello las rechaza, las condena y se compromete a llevar a cabo las acciones siguientes:

- Preservar el derecho de todos los empleados públicos a ser tratados con dignidad y respeto y adoptar las medidas adecuadas para hacerlo efectivo.
- Prevenir y no tolerar el acoso estableciendo las garantías necesarias para tratar las situaciones producidas y evitar que vuelvan a producirse.
- Proteger el derecho de su personal a no ser discriminado directa o indirectamente por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género y, de una forma especial y en el marco de este Protocolo, proteger los derechos a la integridad física y moral, a la intimidad, al honor y a la propia imagen.
- Promover la prevención contra el acoso por medio de la información, campañas de sensibilización y la formación adecuada para todo el personal, y específicamente para los cargos directivos, con planes anuales que deben presentarse en el mes de enero de cada año en curso.
- Atender con diligencia las comunicaciones de hechos presentadas, investigar cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso y cumplir los principios de celeridad e imparcialidad.
- Aplicar las medidas disciplinarias correspondientes cuando los hechos acreditados y veraces sean constitutivos de una infracción sancionable.
- Apoyar y asesorar a las víctimas de acoso por medio de la orientación y la derivación a los organismos y los recursos disponibles en la materia que sean oportunos.

- Garantizar la disponibilidad de personal especializado necesario para poder aplicar este Protocolo.

Para la consecución efectiva de estos compromisos es fundamental intentar que todas las personas que integran este ente —especialmente las que ocupan puestos directivos y mandos intermedios— asuman las responsabilidades siguientes:

- Tratar a todas las personas con las que tengan relaciones por motivos de trabajo (trabajadores, proveedores, usuarios, personal colaborador externo, etc.) respetando su dignidad y sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que sean o puedan resultar humillantes, degradantes, molestos, intimidatorios u hostiles.
- Actuar de forma adecuada contra esos comportamientos, actitudes o acciones, no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto y prestando apoyo a las personas que los sufran.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a lograr un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos los trabajadores, y el personal directivo tiene la labor particular — en la medida de lo posible— de garantizar que no se produzcan estas conductas indeseables.

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

- 1) La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el órgano encargado del seguimiento de este Protocolo y está compuesta con carácter paritario por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales:
 - Por parte de la Administración:
 - El titular o la titular de la Dirección de Recursos Humanos, que ocupa la Presidencia.
 - El titular o la titular de la Subdirección de Relaciones Laborales y Atención al Profesional, que ocupa la Vicepresidencia.
 - El jefe o jefa del Servicio de Igualdad y Proyectos, que ocupa la Secretaría.
 - El titular o la titular de la Subdirección de Humanización, Atención al Usuario y Formación, en calidad de vocal.
 - El titular o la titular de la Subdirección de Gestión de Personal, del cual depende el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en calidad de vocal.
 - El jefe o jefa de Administración de Personal de los Servicios Corporativos, en calidad de vocal.
 - Por parte del personal, un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas en el Servicio de Salud.
- 2) El jefe o jefa del Servicio de Igualdad y Proyectos desempeña las funciones de secretario o secretaria de la Comisión, con voz y voto. Para redactar las actas de las sesiones, se podrá designar a personal del Servicio de Salud para prestar apoyo a la Secretaría, que podrá acudir a las sesiones con voz, pero sin voto.



- 3) En caso de ausencia, vacante o enfermedad de quien ocupe la Presidencia, debe suplirla quien ocupe la Vicepresidencia. Si algún otro miembro de la Comisión no puede asistir a una determinada sesión, puede designar a una persona de su organismo para que le sustituya.
- 4) En las sesiones de la Comisión, esta puede admitir la presencia de expertos para tratar alguna competencia particular del orden del día, quienes participarán con voz pero sin voto.
- 5) En ningún caso puede formar parte de la Comisión cualquier persona que haya sido condenada por una sentencia judicial en un caso de acoso, por discriminación por razón del sexo o por violencia de género, o sobre la que haya recaído una orden judicial de alejamiento. Tampoco puede formar parte de la Comisión ningún trabajador o trabajadora que haya recibido una sanción disciplinaria por cualquiera de los motivos mencionados. Si se da el caso, esa persona condenada o sancionada ha de ser sustituida por otra.
- 6) Las funciones de la Comisión son las siguientes:
 - Conocer todas las comunicaciones de activación del Protocolo y garantizar la confidencialidad.
 - Analizar y evaluar los hechos que se describan en cada comunicación.
 - Recabar la documentación necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera cada comunicación.
 - Solicitar informes específicos que aporten datos e información sobre los hechos a que se refiera cada comunicación.
 - Si es procedente, proponer medidas provisionales (organizativas) hasta la resolución de las actuaciones, a fin de proteger a la persona afectada.
 - Si se estima pertinente, ofrecer a la persona afectada la posibilidad de acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para que este lleve a cabo los estudios técnicos del puesto de trabajo y de su entorno.
 - Designar a la persona que asumirá la asesoría confidencial, habiéndola escogido previamente la persona afectada.
 - Comunicar la elección a la persona encargada de llevar a cabo la asesoría confidencial para que acepte el cargo voluntariamente y designarla como tal.
 - Emitir un informe que contenga necesariamente la valoración de los hechos declarados y un apartado de conclusiones y recomendaciones.
 - Cualquier otra función relacionada con la igualdad de género que le asigne la Dirección del Servicio de Salud.
- 7) Elaborar un informe anual en el que se detallen las actuaciones llevadas a cabo, incorporando datos desagregados por sexo y garantizando en todo caso la confidencialidad de las personas implicadas. Asimismo, en dicho informe se deberá evaluar la eficacia del Protocolo y, en su caso, proponer las modificaciones que resulten necesarias.

Asesoría confidencial

Se crea la figura de asesor o asesora confidencial con la finalidad, con la objetividad y el respeto máximos hacia todas las personas afectadas.

Quien desempeñe las funciones de asesor o asesora confidencial ha de tener formación específica impartida por el Servicio de Salud y debe firmar un compromiso formal para ejercer ese encargo. Es necesario informar a la presunta víctima sobre la lista de personas capacitadas y disponibles, para que escoja la que prefiera.

El asesor o asesora confidencial tiene las funciones siguientes:

- Atender durante todo el proceso a la presunta víctima e iniciar las actuaciones previstas en el Protocolo si esta lo solicita.
- Pedir asesoramiento a la persona responsable del Servicio de Igualdad y Proyectos de la Dirección de Recursos Humanos cuando lo necesite.
- Proporcionar la atención necesaria que la presunta víctima requiera, incluyendo la gestión con el Servicio de Salud de las medidas que sea conveniente adoptar.
- Ejecutar el procedimiento informal en los casos de conductas calificadas como leves en que la presunta víctima a autorice aplicar este procedimiento.
- Hacer el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y comunicarlas a la Comisión.
- Fijar una entrevista de seguimiento con la presunta víctima, en su caso, en el tiempo que considere oportuno según cada caso tras haber finalizado el procedimiento (formal o informal), a fin de contrastar los resultados obtenidos y saber cómo es el clima laboral en el que desempeña su tarea después del proceso.

Aplicando el procedimiento definido en este Protocolo, el asesor o asesora confidencial tiene la obligación de guardar la máxima confidencialidad y de abstenerse de intervenir cuando le sean aplicables las causas previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público. Tienen el mismo deber de confidencialidad todos los miembros de la Comisión y todas las personas que colaboren en el procedimiento; el asesor o asesora confidencial tiene que remarcarles ese deber.



Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales debe ofrecer el asesoramiento y el apoyo necesarios en los siguientes aspectos:

- Informar, asesorar y orientar a la presunta víctima de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género antes de presentar la comunicación de hechos o la solicitud de activación del Protocolo.
- Informar a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre cualquier situación de acoso en el ámbito laboral de la que tenga conocimiento escribiendo al correo electrónico secretaria.prot-acoso@ibsalut.es.
- A petición de la Comisión, detectar, identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar a la seguridad y a la salud del conjunto de empleados públicos en los casos de acoso sexual y de acoso por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- A petición de la Comisión, hacer un estudio técnico de los puestos de trabajo y del entorno laboral donde se hayan detectado situaciones de acoso sexual o de acoso por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

Procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación en una situación de acoso debe ser ágil y rápido y ha de proteger en todo momento la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas implicadas; asimismo, debe garantizar suficiente protección a la persona afectada en cuanto a la seguridad y la salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas y psicológicas derivadas de la situación.

En cuanto a la protección de datos de carácter personal, la documentación de este procedimiento debe tratarse aplicando las medidas de seguridad establecidas para los archivos con nivel alto de protección.

Inicio del procedimiento

Antes de presentar una comunicación de hechos o en cualquier momento, la persona que se considere víctima de acoso o cualquier persona que haya presenciado una situación de acoso puede pedir información, asesoramiento u orientación a la Secretaría de la Comisión escribiendo al correo electrónico secretaria.prot-acoso@ibsalut.es o dirigiéndose al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo que se considere víctima de acoso en su ámbito laboral y cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso puede presentar una comunicación, preferentemente de manera telemática por medio del formulario PACO (véase el anexo 3), accesible desde «Espacio de igualdad», en el web del Servicio de Salud (www.ibsalut.es), o bien comunicar los hechos por correo electrónico a la Secretaría de la Comisión (secretaria.prot-acoso@ibsalut.es).

Nota: en el anexo 1 figuran diversas listas orientativas, no exhaustivas, de posibles conductas consideradas como constitutivas de acoso clasificadas según el nivel de gravedad.

Una vez recibida una comunicación, la Secretaría de la Comisión tiene que abrir expediente y asignar un código numérico a todas las personas afectadas a fin de garantizar la máxima confidencialidad en todo momento. También tiene que encargarse de tutelar el expediente y de aplicar las medidas establecidas en el documento de seguridad para los ficheros con nivel alto de protección.

En caso de que se informe verbalmente sobre alguna de las conductas consideradas como constitutivas de acoso, si la presunta víctima quiere activar el Protocolo tiene que formalizar la comunicación correspondiente.

Una vez solicitado formalmente que se aplique el Protocolo, la Secretaría ha de convocar a la Comisión para valorar el caso. No obstante, no es necesario convocarla en los siguientes casos, sin perjuicio del deber de informarla en la siguiente sesión:

- Cuando la Secretaría reciba una comunicación de hechos y, de oficio, compruebe que ya está en curso un procedimiento judicial o disciplinario sobre el mismo caso, tiene que notificar a la presunta víctima que admite la solicitud pero que se archiva de forma provisional a la espera del resultado de las actuaciones judiciales o administrativas; no obstante, debe ofrecerle la posibilidad de asignarle un asesor o asesora confidencial.
- Cuando la Secretaría pueda constatar de manera inequívoca que los hechos que se comunican no se ajustan al objeto de este Protocolo, debe notificar a la persona que ha presentado la comunicación que no admite la solicitud.

Si quien informa de los hechos es una persona diferente a la presunta víctima, la Secretaría tiene que notificarlo a la persona afectada a fin de que confirme y ratifique los hechos por escrito, si es procedente. Si los confirma, tiene que pedir su consentimiento para activar el Protocolo. En caso afirmativo, la Secretaría ha de convocar a la Comisión para llevar a cabo las actuaciones que considere convenientes de conformidad con las competencias establecidas en el capítulo «Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad».

Si la persona afectada no quiere que se active el Protocolo, la Secretaría ha de expedir una diligencia para hacer constar los hechos y archivar el expediente. Pero, aunque la persona afectada no quiera activar el Protocolo, si la Comisión aprecia en los hechos indicios de posibles faltas tipificadas en la normativa tiene que emitir un informe en el que exponga tales circunstancias y remitirlo al servicio jurídico de la gerencia a la que pertenezca la persona afectada, de acuerdo con la legislación vigente.

Si la Comisión considera que los hechos declarados no se ajustan al objeto de este Protocolo, ha de emitir un informe para motivar la inadmisión de la comunicación y debe notificárselo a quien la haya presentado.



Medidas provisionales

Siempre que en una comunicación haya indicios suficientes de acoso, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad puede solicitar a la gerencia competente —atendiendo a su potestad organizativa— que adopte las medidas que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso para separar a la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo, movilidad funcional...) y que favorezcan lo antes posible la restitución de las condiciones laborales y del bienestar psicofísico de la presunta víctima. Estas medidas no pueden en ningún caso suponerle un perjuicio, un menoscabo ni la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incluidas las salariales.

Desarrollo del procedimiento

Una vez convocada, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tiene que reunirse para decidir si califica los hechos comunicados como *leves*, *graves* o *muy graves*. Si los considera *leves*, tiene que aplicar el procedimiento informal y si los considera *graves* o *muy graves* tiene que aplicar el procedimiento formal. Ambos procedimientos se describen en las páginas siguientes. En cualquier caso, la presunta víctima tiene la potestad de acudir a la vía administrativa o judicial o a cualquier otra que considere oportuna.

Procedimiento informal

- 1) Una vez que la Comisión haya valorado los hechos, la Secretaría ha de informar a la presunta víctima que se ha decidido iniciar el procedimiento informal para solucionar el conflicto y poner fin a la presunta conducta acosadora. Asimismo, para iniciarlo tiene que pedir su consentimiento y facilitarle la lista de asesores confidenciales para que pueda elegir a la persona que se encargará de ejercer la asesoría y de conducir el procedimiento.
- 2) El asesor o asesora confidencial que la presunta víctima haya elegido decidirá si acepta la designación o no. En caso afirmativo, tendrá que asistir a la presunta víctima durante todo el procedimiento informal y facilitarle toda la información oportuna en relación con la situación derivada del presunto acoso, con objetividad y respeto máximos hacia todas las personas implicadas.
- 3) El asesor o asesora confidencial ha de entrevistar a la presunta víctima y posteriormente contactar con la persona presuntamente acosadora —con discreción y respeto máximos— para comunicarle que se ha presentado una solicitud de activación del Protocolo, informarle sobre el mismo, del procedimiento que se sigue y que, de constatarse los hechos, ello podría suponer una responsabilidad disciplinaria; ofreciéndole en todo momento la oportunidad de defenderse de las acusaciones.
- 4) Asimismo, el asesor o asesora confidencial tiene que informar a la persona afectada sobre las gestiones que ha llevado a cabo y sobre la propuesta de actuaciones para solucionar el problema, que puede incluir —entre otros— un proceso de mediación (siempre que la presunta víctima acepte), cuando la conducta investigada haya sido considerada como *leve*.
- 5) Dentro del plazo máximo de diez días hábiles desde que la Comisión haya tipificado la conducta como *leve*, el asesor o asesora confidencial tiene que elaborar un informe, el cual debe garantizar la confidencialidad de las personas afectadas, para proponer qué actuaciones deben llevarse a cabo o bien para proponer que se archive el expediente. Tiene que elevar dicho informe a la Secretaría, quien ha de informar de ello al resto de la Comisión.

- 6) La decisión que se haya adoptado debe notificarse a la persona afectada, a la persona inculpada y, si se ha establecido alguna medida organizativa, también a la gerencia donde prestan servicio.

Procedimiento formal

Además de iniciarse este procedimiento cuando la Comisión considere que la conducta que se investigará tiene carácter *grave* o *muy grave*, también se aplica en los casos de conductas consideradas *leves* si lo propone el informe —debidamente fundamentado— del asesor o asesora confidencial que haya concluido el procedimiento informal.

a) Solicitud de investigación

Se inicia con la solicitud de la Comisión al titular de la gerencia correspondiente para que ordene el inicio de la investigación designando un instructor o instructora. Este trámite debe notificarse a las personas implicadas. Además, tiene que ofrecer un asesor o asesora confidencial a la presunta víctima.

b) Investigación

- El instructor o instructora tiene que llevar a cabo las actuaciones oportunas según la legislación aplicable.
- Todas las partes implicadas tienen derecho a ser asistidas por quien consideren adecuado para recibir apoyo emocional, asesoramiento legal y/o representación sindical.
- No se puede reunir en una misma comparecencia a la persona presuntamente acosadora y a la presunta víctima, a menos que esta lo consienta, de lo cual tiene que quedar constancia en el expediente.
- Para garantizar la protección de las partes implicadas, si en el proceso de investigación o en cualquier momento se detectan indicios de falsedad en la acusación presentada o sospechas de que los datos aportados o los testigos son falsos, o si se aprecia mala fe en el cumplimiento de este Protocolo, las personas que se consideren perjudicadas pueden emprender las acciones legales que consideren oportunas, para lo cual hay que notificarles la falsedad o la mala fe detectadas en la investigación de los hechos.
- La investigación tiene que concluir dentro del plazo máximo de dos meses desde la fecha de la solicitud de la investigación cursada por el titular de la gerencia. No obstante, si excepcionalmente —a causa de los hechos investigados o de determinadas circunstancias del proceso de investigación— es necesario prorrogar ese plazo, hay que informar de ello a la Comisión.

c) Informe del instructor o instructora

- Una vez concluida la investigación, el instructor o instructora tiene que elaborar un informe en el que deben constar las presuntas irregularidades que haya detectado durante la investigación, las conclusiones y sus propuestas, y tiene que elevarlo al titular de la gerencia correspondiente y a la Comisión.
- Según el resultado de la investigación, en el informe debe constar alguna o algunas de las siguientes propuestas:
 - Proponer las medidas que puedan resultar adecuadas para resolver el conflicto.



- Proponer al titular de la gerencia correspondiente que adopte medidas organizativas.
 - Proponer al titular de la gerencia correspondiente que se inicie un expediente disciplinario y sugerir que se trasladen las actuaciones al Ministerio Fiscal si, como resultado de dicho expediente, se considera que pueda haber identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la presunta infracción administrativa y una posible falta o delito.
 - Proponer el archivo de la comunicación de la presunta conducta de acoso.
 - Cualquier otra información que se considere relevante.
- Una vez recibido el informe de actuaciones propuestas, la Comisión ha de emitir un informe de conclusiones, que tiene que notificar a las partes implicadas y al titular de la gerencia donde prestan servicio.

Responsabilidad disciplinaria

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, califica el acoso sexual o por razón del sexo como falta disciplinaria grave o muy grave.

Si de las conclusiones del informe del asesor o asesora confidencial o del instructor o instructora del procedimiento o bien del informe de la Comisión se deduce que es pertinente iniciar un procedimiento disciplinario, la gerencia correspondiente puede proponérselo a la Dirección de Recursos Humanos.

Si el procedimiento disciplinario se inicia tras la fase de investigación, la información recabada debe incorporarse al expediente disciplinario. La tramitación del expediente disciplinario debe ajustarse a lo que la normativa vigente estatal y autonómica prevé en materia de responsabilidad disciplinaria.

Una vez iniciado el expediente disciplinario, el órgano competente puede adoptar la medida cautelar de suspensión provisional de funciones de la persona investigada.

Aunque el plazo máximo de resolución es de 18 meses, debe atenderse el principio de celeridad en todo el procedimiento con el fin de acortar los plazos y provocar el menor perjuicio posible.

Medidas de prevención en el ámbito de este Protocolo

El Servicio de Salud, mediante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, ha de emprender las acciones siguientes para la prevención y la lucha contra el acoso:

- Información, formación y capacitación en este ámbito, con el objetivo de que la prevención tenga efecto en el espectro más amplio posible, es decir, no solo en relación con las conductas tipificadas sino con las actitudes del personal sobre este problema.
- Fomento, por medio de campañas y/u otros medios, de un comportamiento y una relación laboral respetuosos entre el conjunto de empleados públicos.

- Formación específica para las personas que vayan a participar en los procedimientos para detectar, investigar y sancionar las conductas de acoso (miembros de la Comisión, asesores confidenciales, instructores, grupos de trabajo).
- Inclusión de información sobre este Protocolo en los planes de acogida.
- Difusión de este Protocolo por todos los medios posibles a fin de garantizar que lo conozca todo el personal de su ámbito de aplicación, es decir, no solo en medios digitales desde la sección oportuna de la intranet sino por otros medios que se consideren oportunos y en campañas periódicas de divulgación.
- Inclusión de acciones formativas específicas en los planes de formación de los empleados públicos o en las acciones programadas en materia de igualdad de género, de diversidad de género, de LGTBI-fobia, de prevención del acoso y sobre este Protocolo.
- Actuaciones de sensibilización que impliquen a todos los niveles de la Administración, especialmente los altos cargos y el personal directivo, como agentes principales y destacados dado su nivel de responsabilidad en la prevención del acoso.

Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad debe elevar todos los años a la Dirección General del Servicio de Salud un informe de seguimiento, con datos desagregados por sexos y con perspectiva de género, sobre todas las actuaciones y las medidas adoptadas al amparo de este Protocolo, para lo cual la Secretaría de la Comisión debe solicitar periódicamente información sobre esta materia.

Revisión

A fin de proponer los cambios oportunos para mejorar la aplicación de este Protocolo, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad debe revisarlo periódicamente —como mínimo cada dos años— pero también siempre que esta necesidad se derive del funcionamiento de este órgano o bien por imperativo legal o jurídico.

Disposiciones finales

- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso en el ámbito laboral tiene el deber de comunicarlo a su superior o al departamento de recursos humanos o a la persona responsable de igualdad de su gerencia o a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
- El personal con funciones directivas tiene la obligación de comunicar cualquier situación de acoso en cuanto tenga conocimiento de ella.
- Todas las personas que intervengan en los procedimientos regulados en este Protocolo tienen la obligación de guardar secreto profesional sobre los datos y la información a que tengan acceso durante la tramitación, para lo cual es necesario hacerles la advertencia correspondiente.



- En todo momento es necesario proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan en los procedimientos regulados en este Protocolo, así como los datos y cualquier información que se genere, de conformidad con la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- El Servicio de Salud ha de programar la formación necesaria para ejercer la asesoría confidencial y ha de establecer los requisitos para acceder al desempeño de esta función.
- Las personas capacitadas para ejercer la asesoría confidencial tienen que comprometerse a aceptar que sean designadas para desempeñar las funciones establecidas en este Protocolo.
- Junto con la designación como asesor o confidencial se formaliza una atribución temporal parcial de funciones para que la persona designada pueda desempeñar las que se le hayan encomendado, a menos que las necesidades del servicio lo impidan, circunstancia que debe motivarse por escrito y notificarse a la Comisión.



Anexo 1. Listas orientativas (no exhaustivas) de conductas clasificadas

Ejemplos de conductas consideradas de acoso sexual.

Acoso leve:

- Chistes de contenido sexual.
- Comentarios sexuales.
- Violación del espacio vital de una persona.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.
- Valoración sobre el aspecto físico o comentarios sobre la condición sexual de la persona.
- Usar material sexual (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivo o pornográfico).
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de una persona.

Acoso grave:

- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Pedir reiteradamente citas cuando se ya se había recibido una respuesta negativa.
- Acercamientos excesivos de forma reiterada.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Hacer gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- Difusión de rumores con connotación sexual.
- Llamadas telefónicas ofensivas sobre cuestiones de índole sexual.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios.
- Envío de mensajes de carácter ofensivo o sexual en cualquier soporte o forma de difusión (tanto físico como virtual).

Acoso muy grave:

- Abrazos o besos no deseados.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.
- Presionar a una persona para mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, pellizcos...
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o por medio de amenazas.
- Chantaje sexual.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas por el Código penal.
- Represalias de carácter laboral contra una persona que ha presentado de buena fe una queja, una reclamación, una comunicación, una demanda o un recurso de cualquier tipo de conducta definida por este Protocolo.
- Amenaza y/o envío a terceras personas de material, sexualmente explícito o no, que involucre a la víctima.

Ejemplos de conductas de acoso por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

- Asignar a una persona tareas sin sentido o imposibles de llevar a cabo por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional únicamente por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Ridiculizar o despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Denegar permisos a los que tiene derecho una persona de forma arbitraria y por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Usar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo o una orientación sexual determinados, o por la condición de transexualidad o transgénero.
- Conductas discriminatorias por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
- Humor sexista que afecte al ámbito de este Protocolo, homófobo, lesbófobo, tránsfobo o bífobo.
- Observaciones peyorativas sobre la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de las personas en general.
- Dar un tratamiento personal usando un nombre que no se corresponda con la identidad de género o la expresión de género manifestada por una persona.
- Dar un tratamiento personal usando un género gramatical que no se corresponda con la identidad de género o la expresión de género manifestada por una persona.
- Asignar un vestuario específico que no se corresponda con la identidad de género o la expresión de género manifestada por una persona.

* La gradación se concretará en cada caso.

Conductas agravantes

- El acoso se comete en virtud de una posición de poder sobre la presunta víctima, es decir, con abuso de autoridad.
- La persona presuntamente acosadora tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la presunta víctima.
- La conducta de la persona presuntamente acosadora es reiterativa y persistente en el tiempo.
- La persona presuntamente acosadora actúa con alevosía, es decir, utiliza mecanismos con el objetivo de salir indemne de la situación.
- La persona presuntamente acosadora toma represalias de carácter laboral contra una persona que ha presentado de buena fe una queja, una reclamación, una comunicación, una demanda o un recurso de cualquier tipo de conducta que se define en este Protocolo.
- La persona presuntamente acosadora es reincidente en este tipo de comportamiento.

- Dos personas o más han sido víctimas de acoso de la misma persona presuntamente acosadora.
- El objetivo de la persona presuntamente acosadora es una persona que pertenece a algún colectivo vulnerable (con algún tipo de diversidad funcional o cognitiva).
- La relación laboral de la presunta víctima no es estable.

Conductas que pueden ir asociadas a otras conductas leves, graves o muy graves y que refuerzan la demostración de la situación de acoso

- Insistencia abusiva durante la jornada laboral, aunque no sea con contenido o intención sexual (insistir en ir a merendar, presentarse continuamente en el espacio donde trabaja la presunta víctima, telefonar o enviar correos electrónicos sin necesidad...).
- Invasión de la intimidad de la presunta víctima accediendo sin permiso y explícitamente al teléfono móvil, la tableta, el ordenador, las taquillas de uso personal, la mesa y los cajones de trabajo, etc., de la presunta víctima.
- Esperar a la presunta víctima al salir del trabajo, o seguirla sin justificación con el efecto de intimidarla o hacerle saber que sabe dónde vive o cuál es su vehículo.
- Suplantar la identidad de la presunta víctima en entornos digitales para conseguir humillarla públicamente.
- Ordenar o intentar aislar o incomunicar a la presunta víctima.

Ejemplos de conductas no constitutivas de acoso

- En el caso de proponer una cita fuera del trabajo, se acepta una negativa y no se insiste. Además, la relación profesional se mantiene con respeto y sin alterar las condiciones ni el ambiente laboral.
- En el marco de una conversación íntima que una persona acepta, esta explica o le explican aspectos relacionados con la vida personal.
- Una persona recibe un comentario o una broma de forma puntual y, si aquella o sus compañeros o compañeras se quejan, el autor del comentario o la broma se disculpa y no repite esta acción.

Anexo 2. Glosario

▫ ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

▫ CIBERACOSO SEXUAL

Con el uso creciente de las nuevas tecnologías de la información, cada vez existen más casos de acoso sexual por medio del denominado *acoso digital* o *ciberacoso*. Consiste en la persecución de una persona a otra por medio de mensajes, fotografías o vídeos de carácter sexual. Se trata de un abuso sexual virtual.

▫ ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO

Cualquier comportamiento manifestado por razón del sexo de una persona con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

▫ ORIENTACIÓN SEXUAL

Capacidad de atracción emocional, afectiva y sexual profunda de las personas para con personas de otro sexo o del mismo sexo o género o de más de un sexo o género, así como las relaciones íntimas y sexuales que establecen.

▫ IDENTIDAD DE GÉNERO

Experiencia de género subjetiva de una persona, que puede coincidir o no con el sexo asignado en el momento de nacer. Comprende la percepción personal del cuerpo —que puede comportar, si así se elige libremente, modificar la apariencia por medio de la medicina, la cirugía u otros medios— y otras expresiones de género, incluyendo la indumentaria, el lenguaje y la gestualidad. La identidad de género no es lo mismo que la orientación sexual: las personas transexuales pueden identificarse como heterosexuales, bisexuales, lesbianas u homosexuales.

▫ EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es la expresión de los roles de género como mujer u hombre (o ambos o ninguno de ellos) por medio del comportamiento, la indumentaria, el peinado, la voz, los rasgos físicos, etc. Está condicionada por las expectativas sociales de género. No tiene por qué ser fija ni coincidir con el sexo, con la identidad de género ni con la orientación sexual de la persona.

Anexo 3. Formularios de comunicación

En esta imagen se muestra la página de inicio del formulario web para presentar una comunicación en el marco de este Protocolo de acoso. Se puede acceder desde la página web «Espacio de igualdad» dentro del portal del Servicio de Salud (www.ibsalut.es).

The screenshot shows the top part of a web form. At the top right, there is a language selector set to 'Español (España, alfab...)' and a shield icon. On the left, the logo of 'Servei de Salut' is displayed. The main heading is 'Protocolo de acoso'. Below this, there is a section titled 'Información básica sobre protección de datos personales' with the following text:

El responsable del tratamiento de sus datos personales es la Dirección General del Servicio de Salud de les Illes Balears (c/ de la Reina Esclarmunda, 9. 07003 Palma).

Sus datos personales serán tratados con la finalidad de gestionar la información sobre conflictos e incidentes acontecidos en la gerencia. Sus datos personales serán incorporados en la actividad de tratamiento «Prevención de conflictos e incidentes».

Tiene derecho a oponerse al tratamiento de sus datos, así como a limitar el mismo, acceder, rectificar, suprimir los datos y ejercer su derecho a portabilidad, mediante petición escrita dirigida al Departamento de Atención al Usuario de la Gerencia de la Dirección General del Servicio de Salud de les Illes Balears (c/ de la Reina Esclarmunda, 9. 07003 Palma). Además, tiene derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control.

La Delegación de Protección de Datos del Servicio de Salud de las Islas Baleares tiene la sede en la Dirección de Gestión y Presupuestos (c/ de la Reina Esclarmunda, 9. 07003 Palma). El correo electrónico de contacto es dpd@ibsalut.es

Si quiere más información sobre el tratamiento de sus datos personales, la puede encontrar en el apartado «Registro de actividades de tratamiento» de la Dirección General del Servicio de Salud de les Illes Balears del portal web del Servicio de Salud (<https://www.ibsalut.es/es/servicio-de-salud/proteccion-de-datos-personales/534-registro-de-actividades-de-tratamiento/3946-registro-de-actividades-de-tratamiento-del-servicio-de-salud-de-las-islas-baleares>)

Below the text, there is a legend: '* Obligatorio'. Then, the question '1. Solicitante *' is followed by a radio button and the text 'Persona afectada'.

