

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





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

## Coordinación

Lliteras Arañó, María del Carmen. Jefa del Servicio de Proyectos y Modernización. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares

## Comisión Técnica de Seguimiento

- Jiménez Ramírez, Pedro Jesús. Subdirector de Relaciones Laborales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Duro Robles, Rosa. Subdirectora Asistencial de Humanización, Atención al Usuario y Formación. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Lliteras Arañó, María del Carmen. Jefa de Servicio de Proyectos y Modernización. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Miralles Oyaregui, Isabel. Coordinadora del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Ramos Blanco, Pilar. Jefa de Administración de Personal. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Cavana Rédel, Elena. Auxiliar administrativa del Servicio de Proyectos y Modernización y secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Organizaciones sindicales: Comisiones Obreras (CCOO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Sindicato de Enfermería (SATSE), Sindicato Médico de Baleares (SIMEBAL), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical y Técnicos Sanitarios (USAE)

## Grupo de trabajo

- Borràs Andreu, Noemí. Directora de Gestión del Hospital Mateu Orfila. Área de Salud de Menorca. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Cavana Rédel, Elena. Auxiliar administrativa del Servicio de Proyectos y Modernización. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Comes Cano, José Xavier. Jefe del Servicio Jurídico Administrativo. Área de Salud de Ibiza y Formentera. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- García Sepúlveda, Marina. Técnico de recursos humanos del Hospital Can Misses (Eivissa). Área de Salud de Ibiza y Formentera. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Guasp Bergas, M.<sup>a</sup> Pilar. Jefa del Servicio de Recursos Humanos del Hospital Comarcal de Inca. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Jaume Vega, Mónica. Área de Profesionales de Recursos Humanos del Hospital Universitario Son Espases (Palma). Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Lenguas Rosillo, Isabel. Auxiliar administrativa de la Asesoría Jurídica. Gerencia de Atención Primaria de Mallorca. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Mancho Iglesias, Javier. Jefe de Sección de Recursos Humanos del Hospital Universitario Son Llàtzer (Palma). Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Mesquida Sitges, Miguel. Técnico de prevención del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Padilla Martínez, Justa. Coordinadora de documentación jurídico-sanitaria. Área de Salud de Menorca. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Palma Morales, M.<sup>a</sup> Luisa. Técnica de gestión de la Dirección General de Administración. Gerencia del O61. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Ramos Blanco, Pilar. Jefa de Administración de Personal. Servicios Centrales. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Riera Sansó, Catalina. Técnica de gestión de la función administrativa del Hospital de Manacor. Servicio de Salud de las Islas Baleares
- Ureña Morales, Javier. Jefe del Servicio Jurídico Administrativo del Hospital Comarcal de Inca. Servicio de Salud de las Islas Baleares

## Revisión lingüística y maquetación

Bartomeu Riera Rodríguez. Jefe del Servicio de Planificación Lingüística. Servicio de Salud de las Islas Baleares

## Edición

Servicio de Salud de las Islas Baleares. Diciembre de 2022

## Cómo citar este documento

Lliteras Arañó MC (coord.). Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género. Palma: Servicio de Salud de las Islas Baleares; 2022.

## Índice de contenidos

Objeto y ámbito de aplicación.....	7
Normativa .....	8
Estatal .....	8
Autonómica.....	9
Europea.....	10
Conceptos y definiciones.....	10
Acoso sexual.....	10
Acoso por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género.....	11
Ámbito de aplicación.....	13
Principios de actuación .....	13
Compromisos.....	14
Comisión Técnica de Seguimiento.....	15
Asesoría confidencial.....	16
Procedimiento de actuación.....	17
Inicio del procedimiento .....	17
Medidas cautelares.....	18
Desarrollo del procedimiento .....	18
Medidas de prevención en el ámbito de este protocolo.....	20
Seguimiento.....	21
Revisión.....	21
Disposiciones finales.....	21
Anexo 1. Formulario de notificación.....	23
Anexo 2. Listas orientativas (no exhaustivas) de conductas clasificadas.....	25
Anexo 3. Glosario .....	27



---

## Objeto y ámbito de aplicación

---

Es cierto que en España se han producido en los últimos años avances muy importantes en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente por la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral y por el incremento de su presencia en las esferas política, civil, económica, social y cultural.

A pesar de los evidentes y constatables progresos en materia de igualdad entre ambos sexos, siguen produciéndose situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal como revela que sean mayores el índice de inestabilidad en el empleo y las tasas de temporalidad entre las mujeres, que sea muy pequeña su representación en puestos directivos y de responsabilidad, que las retribuciones que reciben sean más bajas que las de los hombres en trabajos similares, etc. Todo ello atiende a que los roles, los estereotipos y la falta de implantación de la corresponsabilidad en nuestra sociedad conllevan que las mujeres, a pesar de incorporarse más al mercado laboral, se incorporen de peor manera que los hombres.

Por otro lado, la violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público, concretamente al ámbito laboral, lo cual genera —precisamente por las diversas facetas que contribuyen a su situación de desventaja— condiciones propicias para el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

En este ámbito de aplicación se incluye también la LGTBIfobia, entendida como la forma específica de sexismo basada en la hostilidad general, psicológica y social respecto a las personas que se supone que desean o tienen prácticas sexuales con individuos de su propio sexo o que no se ajustan al papel predeterminado por su sexo biológico.

De ahí que cada vez haya más conciencia y sensibilización entre los trabajadores y las trabajadoras, las empresas, las instituciones, los agentes sociales y los ciudadanos en conjunto sobre la prevención y la erradicación de este tipo de conductas en el trabajo y sobre la necesidad de lograr unas condiciones laborales que respeten y garanticen la dignidad de las personas.

Por ello, el Servicio de Salud de las Islas Baleares ha decidido elaborar este documento con el objeto de desarrollar una línea de acción para aprobar un protocolo que establezca las medidas oportunas para 1) impedir el acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género \* 2) erradicar estos reprobables comportamientos —habiendo comprobado la veracidad de los escritos de acusación presentados— sin distinción de la persona que perpetre el acoso, y 3) ofrecer en todo momento apoyo moral y anímico apropiado a la víctima.

\* Nota: en adelante y por cuestiones de economía del lenguaje en este documento, cada vez que se hace mención del acoso se refiere al acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género, de modo que se expresará simplemente con el término acoso.

Los objetivos fundamentales de este documento son, por una parte, sensibilizar sobre esta realidad y sus causas y efectos y sobre la prevención y el tratamiento adecuado de estos comportamientos y, por otra parte, servir como guía para definir los comportamientos en que se manifiesta, los procedimientos para encauzar los casos que se produzcan, el régimen sancionador y las consecuencias legales de estos comportamientos, las repercusiones sobre las personas y sobre las propias organizaciones, la normativa aplicable, etc.

Estos comportamientos afectan muy negativamente a la salud, al rendimiento y a la motivación de las personas afectadas y provocan incluso cuadros de problemas psicológicos que perjudican sus posibilidades de promoción o de permanencia en los puestos de trabajo; incluso se han dado casos de abandono del trabajo y de miedo a presentar comunicación de los hechos por el temor a las represalias o a la incompreensión.

Previendo estas situaciones y difundiendo los principios, los derechos y los compromisos declarados y los procedimientos establecidos se garantizará el respeto y el trato digno a todo el personal. Si el acoso tiene lugar en nuestra organización, el objetivo es que se pongan en marcha las actuaciones previstas en este protocolo para identificarlo y así poder actuar con la mayor celeridad posible.

---

## 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 de 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 de 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.

En el artículo 4 del [Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores](#), aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, se recoge el derecho laboral a no ser discriminado, a la integridad física, a una política adecuada de seguridad e higiene, al respeto a la propia intimidad, a la consideración debida, a la propia dignidad y a la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

En el artículo 14.h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, se 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 frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. En el artículo 95.2.b) se tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de 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), el acoso sexual o por razón de sexo (art. 7), la discriminación por embarazo o maternidad (art. 8), la indemnidad frente a represalias (art. 9), las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10), las acciones positivas (art. 11), la tutela judicial efectiva (art. 12) y, en las actuaciones discriminatorias por razón de sexo, 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). En otro orden de cosas, en el artículo 51 establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias respectivas, tienen que establecer medidas efectivas de protección contra el acoso sexual o por razón de 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.

### Autonómica

El artículo 57 de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, establece que las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias respectivas, tienen que incorporar y aplicar el código de conducta contra el acoso sexual y moral de conformidad con la legislación vigente en la materia.

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 y dispositivos, así como las medidas y los recursos, dirigidos a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, en cualquiera de los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

El artículo 46.1 de la misma Ley, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, establece que «en su ámbito competencial, las administraciones públicas de las Illes Balears adoptarán las medidas necesarias para la existencia de un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tienen la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, por lo que el tratamiento y la prevención del acoso se abordarán desde esta perspectiva, sin perjuicio de las responsabilidades penales, laborales y civiles que se deriven de ello».

Además, el artículo 46.2 establece que «en cualquier caso, se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, con el objeto de evitarlos, las administraciones públicas arbitrarán protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias ante las consecuencias derivadas de estas situaciones, con la finalidad de garantizar la prontitud y la confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares».

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 oportunidades de las personas LGTBI en el mercado de trabajo. En esta línea, establece la obligatoriedad tanto de las administraciones competentes como de las empresas 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 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 miembros a que adopten las medidas necesarias para concienciar de que son inaceptables la conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos que se basan en el sexo y afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

En el artículo 2 se recomienda a los estados miembros que adopten en el sector público las medidas necesarias para aplicar el código de conducta de la Comisión, que se adjunta a la Recomendación, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

---

## 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 preciso que exista necesariamente superioridad jerárquica laboral.

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

En el artículo 7. 2 de la *Ley orgánica 3/2007* se considera acoso por razón del sexo cualquier comportamiento manifestado en función 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 o la identidad de género todo comportamiento no deseado que esté relacionado con la orientación sexual o la identidad 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 de género que una persona siente internamente e individualmente —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.

Cabe tener en cuenta que estas conductas se pueden enmarcar en el acoso derivado del abuso de autoridad, en el que se somete a un empleado al chantaje de decidir sobre la sumisión a ciertos requerimientos basándose en la mejora o el empeoramiento de sus condiciones laborales en general; no obstante, también puede ser un acoso de tipo ambiental entre compañeros con el que se pretenda crear un ambiente de trabajo humillante, violento o amenazador para la persona que es el objeto de esa conducta.

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 o la identidad de género de una persona.

El trato desfavorable con motivo del embarazo, de la maternidad, de la paternidad o de la asunción de otros cuidados familiares también se considera acoso por razón de sexo si dicho 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 define específicamente que constituye discriminación directa por razón de 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.

El acoso presenta diferentes modalidades, según la dirección de las interacciones entre la persona que acosa y la 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.

Se consideran conductas de acoso sexual por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género las siguientes, entre otras:

- 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, acercamiento físico excesivo e innecesario, contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.).
- En cuanto al acoso por razón de sexo, por condición sexual o por identidad de género:
  - Asignar a una persona, en función de su sexo, tareas sin sentido o imposibles de llevar a cabo.
  - Asignar a una persona, únicamente por su sexo, orientación sexual o identidad de género, un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
  - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona en función de su sexo, la orientación sexual o la identidad de género.
  - Ridiculizar o despreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo, la orientación sexual o la identidad de género.
  - Denegar permisos a los que tiene derecho una persona, de forma arbitraria por razón de su sexo, la orientación sexual o la identidad de género.
  - Conductas discriminatorias por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género.
  - Humor sexista que afecte al ámbito de este protocolo y que sea homófobo, lesbófobo, tránsfobo o bifobo.
  - Observaciones peyorativas sobre la orientación sexual o la identidad de género de las personas en general.
  - El tratamiento personal usando un nombre que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.

- El tratamiento personal usando un género gramatical que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.
- La asignación de vestuario específico que no se corresponde con la identidad de género expresada por una persona.

---

## 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.

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

---

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:

- Principio de no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancias personales o sociales.
- Principio de lealtad institucional.
- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de eficacia, coordinación y participación.
- Principio de celeridad.

---

## Compromisos

---

En el marco de la aplicación de los enunciados anteriores y de la normativa vigente, el Servicio de Salud manifiesta que el acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género son conductas que atentan contra la dignidad de los empleados públicos, por lo que 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 o la identidad de género y, de una forma especial y en el marco de este protocolo, 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 y la formación adecuada para todo el personal.
- Atender con diligencia los escritos de acusación presentados, 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 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.

Para la consecución efectiva de este compromiso es fundamental intentar que todas y cada una de las personas que integran esta entidad —especialmente las que ocupan puestos directivos y mandos intermedios— asuman las responsabilidades siguientes:

- Tratar a todas las personas con las que mantengan 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 frente a 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 sufren.

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 produzca esta conducta indeseable.

---

## Comisión Técnica de Seguimiento

---

- 1) La Comisión Técnica de Seguimiento está compuesta con carácter paritario por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales:
  - a) Por parte de la Administración:
    - El titular o la titular de la Subdirección de Relaciones Laborales, que ocupa la presidencia.
    - El titular o la titular de la Subdirección de Humanización, Atención al Usuario y Formación, que ocupa la vicepresidencia.
    - El coordinador o coordinadora del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
    - El jefe o jefa del Servicio de Proyectos y Modernización.
    - El jefe o jefa de Administración de Personal de los Servicios Centrales.
    - Un funcionario o funcionaria adscrita a la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales, designada por la presidencia.
  - b) 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 Proyectos y Modernización desempeña las funciones de secretario o secretaria de la Comisión, con voz y voto. Las actas de las reuniones tienen que ser redactadas por el funcionario o funcionaria que la presidencia designe.
- 3) En el 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 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 Técnica de Seguimiento son las siguientes:
  - a) Conocer todos los escritos de acusación de acoso.
  - b) Analizar y evaluar los hechos que se describen en cada escrito de acusación.
  - c) Recabar la documentación necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera el escrito de acusación.
  - d) Solicitar los informes específicos que aporten datos e información sobre los hechos a que se refiere el escrito de acusación.
  - e) Establecer medidas provisionales, si es procedente, hasta la resolución de las actuaciones.

- f) Emitir un informe, que ha de contener necesariamente una valoración de los hechos declarados y un apartado de conclusiones y recomendaciones.
- g) Elaborar un informe de sus actuaciones para elevarlo a la Dirección del Servicio de Salud, en el cual debe respetarse el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las personas implicadas.
- h) Elaborar un informe anual, con datos desagregados por sexo, para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y sobre la necesidad de adaptarlo si lo considera necesario.
- i) Cualquier otra función relacionada con la igualdad de género que le asigne la Dirección del Servicio de Salud.

---

## Asesoría confidencial

---

Se crea la figura de asesor o asesora confidencial con la finalidad de asistir a la presunta víctima durante todo el procedimiento y facilitarle todo lo necesario en relación con la situación derivada del presunto acoso, con la objetividad y el respeto máximos hacia todas las personas afectadas.

Quien desempeñe las funciones de asesoría confidencial ha de tener formación específica impartida por el Servicio de Salud y debe firmar un compromiso formal para ejercer dicha asesoría. 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.
- Asesorarse con el Servicio Jurídico de la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales cuando lo requiera.
- Proporcionar la atención necesaria que la presunta víctima requiera, incluyendo la gestión con la Administración de las medidas que sea conveniente adoptar.
- Ejecutar el procedimiento informal en los casos de conductas calificadas como leves en que la presunta víctima autorice aplicar este procedimiento.
- Hacer el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y comunicarlas a la Comisión Técnica.
- Hacer una entrevista de seguimiento con la presunta víctima tres meses después de 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 está obligado a guardar la máxima confidencialidad y a abstenerse 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. El mismo deber de confidencialidad tienen todos los miembros de la Comisión Técnica de Seguimiento y todas las personas que colaboren en el procedimiento; el asesor o asesora confidencial tiene que remarcarles ese deber.

---

## Procedimiento de actuación

---

El procedimiento de actuación en una situación de acoso tiene que ser ágil y rápido y ha de proteger en todo momento la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; asimismo, tiene que garantizar protección suficiente a la presunta víctima 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 ser tratada aplicando las medidas de seguridad establecidas para los archivos con nivel alto de protección.

### Inicio del procedimiento

Antes de presentar una acusación o en cualquier momento, la persona que se considere víctima de acoso puede pedir información, asesoramiento u orientación a la Secretaría de la Comisión Técnica de Seguimiento o escribiendo al correo electrónico [secretaria.prot-acoso@ibsalut.es](mailto:secretaria.prot-acoso@ibsalut.es) o acudiendo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud.

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 un escrito de acusación, preferentemente de manera telemática por medio del formulario PACO ([www.ibsalut.es/professionals](http://www.ibsalut.es/professionals)), o comunicar los hechos presentando un escrito dirigido a la Secretaría de la Comisión Técnica de Seguimiento (Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales del Servicios Centrales del Servicio de Salud) (véase el anexo 1).

Nota: en el anexo 2 hay diversas listas orientativas, no exhaustivas, de posibles conductas consideradas como constitutivas de acoso clasificadas según el nivel de gravedad.

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 aplicar las medidas establecidas en el documento de seguridad para los ficheros con nivel alto de protección.

Si los hechos se ponen en conocimiento de forma verbal y la presunta víctima quiere continuar con la acusación, tendrá que exponer los hechos por escrito (véase el anexo 1) y solicitar que se aplique el procedimiento regulado en este protocolo dirigiéndose a la Secretaría.

Una vez solicitado formalmente que se aplique el protocolo de acoso, la Secretaría de la Comisión ha de convocar a la Comisión para que elabore un informe de valoración del caso.

En cambio, si es otra persona quien pone en conocimiento los hechos, una vez que la Secretaría de la Comisión haya recibido la comunicación debe notificar esta circunstancia a la presunta víctima a fin de que pueda confirmar y ratificar los hechos por escrito, si es procedente. Si la presunta víctima confirma los hechos manifestados por la otra persona, hay que pedirle consentimiento para activar el protocolo. En ese caso, 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 Técnica de Seguimiento».

Si la presunta víctima no quiere que se aplique el protocolo, la Secretaría de la Comisión ha de expedir una diligencia para hacer constar los hechos y archivarla. Pero, aunque la presunta víctima no quiera aplicar 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 esas circunstancias y enviarlo al Servicio Jurídico de la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales, de acuerdo con la legislación vigente.

Si la Comisión Técnica de Seguimiento considera que los hechos declarados no se ajustan al objeto de este protocolo, ha de emitir un informe para motivar la inadmisión del escrito de acusación y notificárselo a quien lo haya presentado.

### Medidas cautelares

En los casos de comunicaciones de acoso, hasta que se resuelva el procedimiento —tanto en la modalidad informal como en la formal—, siempre que haya indicios suficientes del acoso la Comisión Técnica de Seguimiento puede solicitar a la gerencia competente, atendiendo a su potestad organizativa, que separe cautelarmente a la víctima del presunto acosador y otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas no pueden en ningún caso suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo ni una modificación sustancial de esas condiciones, incluidas las salariales.

### Desarrollo del procedimiento

Una vez convocada, la Comisión Técnica de Seguimiento tiene que reunirse para tomar la decisión de si los hechos pueden ser calificados como leves o 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, en ambos casos sin perjuicio de la posibilidad de que la presunta víctima pueda acudir a la vía administrativa, judicial o cualquier otra que considere oportuna.

### Procedimiento informal

Dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde que la Comisión Técnica de Seguimiento haya tipificado el hecho como leve, el asesor o asesora confidencial ha de emitir un informe que describa las acciones llevadas a cabo en el procedimiento y manifieste sus conclusiones, y con ello el procedimiento habrá finalizado.

Descripción del procedimiento informal:

- 1) Una vez que la Comisión Técnica de Seguimiento haya valorado los hechos, la Secretaría de la Comisión Técnica ha de informar a la presunta víctima de la puesta en marcha de un procedimiento informal para solucionar el conflicto y así poner fin a la presunta conducta acosadora.
- 2) La Secretaría de la Comisión también ha de pedirle que escoja de la lista de asesores confidenciales a la persona que se encargará de ejercer la asesoría y de conducir todo el procedimiento.
- 3) El asesor o asesora confidencial ha de asistir a la presunta víctima durante todo el procedimiento informal y facilitarle todo lo necesario en relación con la situación derivada del presunto acoso, con objetividad y respeto máximos hacia todas las personas afectadas.

- 4) El asesor o asesora confidencial ha de entrevistar a la presunta víctima y contactar con la persona acusada —con discreción y respeto máximos— para comunicarle que se ha presentado un escrito sobre la conducta que supuestamente ha presentado e informarla sobre el protocolo de acoso.
- 5) Así mismo, tiene que encargarse de informar a la presunta víctima sobre las gestiones que se hayan llevado a cabo y la propuesta de actuaciones para solucionar el problema. Dicha propuesta puede incluir —entre otros— un proceso de mediación si la conducta manifestada ha sido considerada como acoso leve, o bien que el asesor o asesora confidencial haya determinado en el transcurso del procedimiento que se trata de un caso de acoso grave o muy grave.
- 6) El asesor o asesora confidencial tiene que emitir un informe —garantizando la confidencialidad de las personas afectadas— para proponer las actuaciones que deben llevarse a cabo o, si es procedente, para proponer archivar el expediente.
- 7) Una vez emitido el informe con las conclusiones, hay que enviarlo a la Secretaria de la Comisión Técnica de Seguimiento, quien ha de informar debidamente a los miembros de la Comisión.

### **Procedimiento formal**

Este procedimiento se inicia cuando en el informe de valoración de la Comisión Técnica de Seguimiento se considera que la conducta expuesta tiene carácter grave o muy grave o, en los casos de conductas valoradas como leves, si lo propone el informe —de forma fundamentada debidamente— del asesor o asesora confidencial que haya concluido el procedimiento informal.

#### *a) Solicitud de investigación*

El procedimiento formal se inicia con la solicitud de la Comisión Técnica de Seguimiento a la persona titular de la gerencia correspondiente para que ordene el inicio de la investigación designando a un instructor o instructora, trámite que debe notificarse a las personas afectadas. Además, tiene que ofrecer un asesor o asesora confidencial a la presunta víctima.

#### *b) Investigación*

- El instructor o instructora ha de llevar a cabo las actuaciones adecuadas según la legislación aplicable.
- Todos los comparecientes tienen derecho a ser asistidos por la persona o las personas que consideren adecuadas, para recibir tanto apoyo emocional como asesoramiento legal y/o representación sindical.
- No se puede reunir en una misma comparecencia al presunto acosador 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 todas las partes implicadas, si en el proceso de investigación o en cualquier momento se detectan indicios de falsedad en la acusación presentada o 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 mala fe detectadas en la investigación de los hechos.
- La investigación tiene que haber concluido dentro de un 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 superar este plazo, hay que informar a la Comisión Técnica de Seguimiento sobre tal eventualidad.

### *c) Informe del instructor*

- Una vez concluida la investigación, el instructor o instructora ha de emitir un informe con las conclusiones de la investigación y sus propuestas y enviárselo a la persona titular de la gerencia correspondiente, que a su vez tiene que remitirlo a la Comisión Técnica de Seguimiento.
- En este informe debe proponer las medidas que puedan ser adecuadas para resolver el conflicto, incoar un expediente disciplinario, o bien, archivar el escrito de acusación. Así mismo, deben constar las presuntas irregularidades que haya detectado durante la investigación, a los efectos que correspondan. También puede proponer remitir el caso al Ministerio Fiscal o hacer constar cualquier otra cuestión derivada de la investigación. Además, puede proponer que la persona titular de la gerencia correspondiente tome las medidas cautelares oportunas.
- Una vez recibido el informe de actuaciones propuestas, la Comisión Técnica de Seguimiento ha de tomar una decisión al respecto y trasladar las conclusiones a las partes implicadas.

---

## Medidas de prevención en el ámbito de este protocolo

---

El Servicio de Salud, mediante la Comisión Técnica de Seguimiento, 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 a las propias actitudes del personal sobre este problema.
- Formación específica para las personas que han de participar en los procedimientos para detectar, investigar y sancionar las conductas de acoso.
- Difusión de este protocolo por todos los medios posibles a fin de garantizar que lo conozca todo el personal de su ámbito de aplicación. Por lo tanto, debe tomarse en consideración difundirlo no solo en formato digital desde la sección oportuna de la intranet sino por medio de otros soportes que se consideren necesarios 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, diversidad de género y LGTBIfobia, de prevención del acoso y sobre este protocolo.
- Actuaciones de sensibilización que impliquen a todos los niveles de la Administración, especialmente a los altos cargos y al personal directivo público profesional, como agentes principales y destacados dado su nivel de responsabilidad en la prevención del acoso.

---

## Seguimiento

---

La Comisión Técnica de Seguimiento ha de elevar todos los años a la Dirección General del Servicio de Salud un informe de seguimiento, con datos desagregados por sexo y con perspectiva de género, sobre todas las actuaciones y las medidas adoptadas al amparo de este protocolo, para lo cual la secretaria de la Comisión tiene que solicitar periódicamente información sobre esta materia.

---

## Revisión

---

La Comisión Técnica de Seguimiento ha de revisar este protocolo periódicamente, con una revisión como mínimo cada dos años, y proponer los cambios oportunos para mejorar su aplicación, siempre utilizando el procedimiento establecido para aprobarlos.

---

## Disposiciones finales

---

- Todas las personas que intervengan en el proceso regulado en este protocolo tienen la obligación de guardar secreto profesional de los datos y de la información a que hayan tenido acceso durante la tramitación, para lo cual es necesario hacerles la advertencia correspondiente.
- En todo momento hay que proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervienen en este procedimiento y los datos y cualquier información que se genere, tal como regula 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 tiene que motivarse por escrito y notificarse a la Comisión Técnica de Seguimiento.

- Es de cumplimiento obligado el contenido de este protocolo, que entra en vigor el día siguiente de la fecha en que la Comisión Técnica de Seguimiento lo haya aprobado. El protocolo tiene validez durante cuatro años, pero se adquiere el compromiso de revisar su funcionamiento cada dos años. Sin perjuicio de lo anterior, el protocolo puede ser modificado para mejorar la prevención y la actuación en situaciones de acoso en el trabajo en la medida que la práctica y la evaluación de los sistemas que se establecen se adecuen mejor en cada momento a la realidad concreta del Servicio de Salud.



## Anexo 1. Formulario de notificación

En esta imagen se muestra el inicio del formulario web para presentar acusaciones en el marco de este protocolo de acoso. Se puede acceder desde la página web [www.ibsalut.es/professionals](http://www.ibsalut.es/professionals).

Español (España, alfa... ▼)

**G** CONSELLERIA  
**O** SALUT I CONSUM  
**I** SERVEIS CENTRALS  
**B** IB-SALUT

# Protocolo de acoso

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

Destinatario  
Secretaría de la Comisión Técnica de Seguimiento (Servicios Centrales)

Hola, Bartomeu. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

1. Solicitante

Persona afectada

Otro solicitante

**Siguiete**

En esta otra imagen se muestra la primera página del formulario en formato PDF electrónico para presentar acusaciones en el marco de este protocolo de acoso.

**G** CONSELLERIA  
**O** SALUT I CONSUM  
**I** SERVEI SALUT  
**B** ILLES BALEARS

**Solicitud de inicio del procedimiento de actuación para casos de acoso sexual o por razón del sexo, la orientación sexual o la identidad de género**

**Destinatario**  
Secretaría de la Comisión Técnica de Seguimiento (Servicios Centrales)

**Solicitante**

Persona afectada

Otro solicitante [especificuelo]:

Primer apellido		Segundo apellido	
Nombre		Núm. doc. identidad	
Teléfonos de contacto			

**Datos personales y laborales de la persona afectada**

Primer apellido		Segundo apellido	
Nombre		Núm. doc. identidad	
Género	<input type="radio"/> Hombre	<input type="radio"/> Mujer	<input type="radio"/> No binario <input type="radio"/> Sin respuesta
Teléfonos de contacto			
Puesto de trabajo			
Centro de trabajo			
Vinculación laboral			
	Otra vinculación laboral:		
Grupo / nivel de titulación			
Gerencia donde tuvo lugar el incidente			
Fecha del incidente			

---

## Anexo 2. Listas orientativas (no exhaustivas) de conductas clasificadas

---

### Ejemplos de conductas consideradas de acoso

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 alguna persona.

Acoso grave:

- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Acercamientos excesivos reiterados.
- 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.

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 mediante 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 haya presentado de buena fe una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso de cualquier tipo de conducta definida por este protocolo.

**Ejemplos de algunas de las conductas consideradas EN ESTE PROTOCOLO\***

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

\* La gradación se concretará en cada caso.

---

## Anexo 3. Glosario

---

▫ ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO

Cualquier comportamiento manifestado en función 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.

▫ 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.

▫ IDENTIDAD DE GÉNERO

Experiencia de género que una persona siente interna e individualmente —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.

▫ ORIENTACIÓN SEXUAL

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.

▫ PRINCIPIO DE CELERIDAD

Se impone a la Administración que el titular de la unidad administrativa encargada impulse de oficio este derecho adoptando las medidas necesarias para evitar toda anomalía o retraso.

▫ PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

Garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona. Se garantiza por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a esta información.

▫ PRINCIPIOS DE EFICACIA, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN

- El PRINCIPIO DE EFICACIA busca que la Administración pública cumpla los objetivos fijados en los servicios prestados a los ciudadanos.
- El PRINCIPIO DE COORDINACIÓN persigue la integración de la diversidad de las partes evitando contradicciones y reduciendo las disfunciones que, de otro modo, se producirían e impedirían o dificultarían la satisfacción de los intereses generales, en función del principio de eficacia ⇨.
- La Constitución española de 1978 atribuye el carácter de derecho fundamental al derecho a la participación (art. 23.1): «Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal».

▫ PRINCIPIO DE EQUIDAD

Principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades y los intereses de las personas que son diferentes, especialmente de las que están en desventaja.

▫ PRINCIPIO DE LEALTAD INSTITUCIONAL

Principio que deben observar las administraciones locales, autonómicas y General del Estado en sus relaciones recíprocas para alcanzar la coordinación y la eficacia administrativas de manera efectiva.

▫ PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

No discriminación por razón del sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la raza, la religión, la lengua, la opinión, el lugar de nacimiento o la vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

▫ PRINCIPIO DE RESPETO A LA DIGNIDAD PERSONAL

En el artículo 10 de la Constitución española de 1978 se reconoce que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.





G CONSELLERIA  
O SALUT I CONSUM  
I SERVEI SALUT  
B ILLES BALEARS

