

## **Objetivo 4.1. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual**

**Medida 4.1.1.** Revisión, mejora y difusión del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo u orientación sexual.

***Acción 4.1.1.1.*** Revisar el Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso y proponer modificaciones como resultado del análisis de su aplicación.

***Acción 4.1.1.2.*** Recomendar la inclusión de un apartado sobre el contenido del Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso en los manuales de acogida del personal de servicios generales.

***Acción 4.1.1.3.*** Hacer una campaña para difundir el Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso que incluya medios electrónicos y no electrónicos, para llegar también a las personas que no utilizan el ordenador en el puesto de trabajo.

***Acción 4.1.1.4.*** Organizar jornadas informativas dirigidas a todo el personal sobre el Protocolo para prevenir y actuar en caso de acoso.

***Acción 4.1.1.5.*** Establecer contactos con los entes del sector público instrumental con personal de servicios generales y propio del ente para que, cuando elaboren su protocolo contra el acoso, tengan en cuenta el procedimiento que se tiene que aplicar cuando el hecho denunciado afecte personas de los dos regímenes jurídicos.

**Medida 4.1.2.** Acciones de formación y campañas informativas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual y otras formas de violencia de género.

***Acción 4.1.2.1.*** Llevar a cabo acciones de formación sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género.

***Acción 4.1.2.2.*** Llevar a cabo campañas informativas sobre acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad de género y de expresión de género y otras formas de violencia de género en el ambiente laboral.

***Acción 4.1.2.3.*** Programar formación sectorial dirigida a las personas con funciones jurídicas que tienen que instruir los procedimientos disciplinarios

*derivados de las denuncias por acoso presentadas.*

***Acción 4.1.2.4.*** *Organizar una jornada formativa dirigida a jefas y jefes de departamento y de servicio para la detección y la actuación en casos de acoso entre su personal.*

***Acción 4.1.2.5.*** *Hacer formación de actualización dirigida a las personas que han hecho el curso de asesoría confidencial.*

***Acción 4.1.2.6.*** *Llevar a cabo formación en asesoría confidencial en el marco del Protocolo para la prevención y la actuación en casos de acoso.*

## **Objetivo 4.2. Disponer de un procedimiento para la movilidad por violencia de género ágil y eficaz**

**Medida 4.2.1.** Revisión, mejora y difusión del Protocolo de movilidad en los casos de violencia de género.

***Acción 4.2.1.1.*** *Revisar el Protocolo de movilidad por motivo de violencia de género para incluir nuevas medidas para garantizar la efectividad y el anonimato en la protección de las víctimas de violencia de género.*

***Acción 4.2.1.2.*** *Difundir el Protocolo de movilidad por motivo de violencia de género entre el personal.*

## **Objetivo 4.3. Avanzar en la lucha contra la violencia de género**

**Medida 4.3.1.** Apoyo a las víctimas de violencia de género y prevención.

***Acción 4.3.1.1.*** *Programar formación sectorial en sensibilización y detección de violencias machistas dirigida al personal de los departamentos de recursos humanos.*

***Acción 4.3.1.2.*** *Difundir información sobre los talleres de autodefensa, que se organicen en las Illes Balears, dirigidos a mujeres.*

***Acción 4.3.1.3.*** *Divulgar entre la plantilla los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Administración.*

**Acción 4.3.1.4.** *Aprobar y llevar a cabo acciones para garantizar el anonimato y para proteger a las víctimas de violencia de género cuando participen en procesos selectivos.*

**Acción 4.3.1.5.** *Llevar a cabo acciones para garantizar el anonimato de las mujeres víctimas de violencia de género en sus relaciones con la Administración.*

**Acción 4.3.1.6.** *Revisar la normativa para que la carrera profesional y la promoción interna de las víctimas de violencia de género no se pueda ver afectada por su movilidad o por licencias, ausencias, permisos u otras circunstancias motivadas por la situación.*

**Acción 4.3.1.7.** *Adaptar la herramienta informática de RH para garantizar la confidencialidad de los datos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

**Acción 4.3.1.8.** *Colaborar con el IBDONA en las acciones dirigidas al personal de servicios generales de la Administración de la CAIB para concienciar de la violencia contra la mujer.*