



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2023, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se da publicidad al protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta.

El objetivo del eje 6 del I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León, es prevenir y eliminar cualesquiera situaciones de violencia en el trabajo que por razón de género puedan darse, garantizar la protección de las mujeres que trabajan en la Administración y garantizar la protección integral de las mujeres que sufren violencia de género, y es en este ámbito donde se enmarca el objetivo de elaborar un protocolo específico contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Administración pública.

A tal efecto, se ha elaborado un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta. Este protocolo fue sometido a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, recibiendo el apoyo unánime de todos sus miembros. Esta unanimidad refleja la importancia que, tanto para los agentes sociales como para la Administración autonómica, tiene la lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Por ello, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17.m) del Decreto 6/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia,

RESUELVO

Hacer público el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, que figura como Anexo a esta resolución.

Valladolid, 27 de septiembre de 2023.

*El Director General
de la Función Pública,*

Fdo.: FRANCISCO JAVIER RAEDO APARICIO

ANEXO**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO****Índice**

1. Objeto
2. Documentación de referencia
3. Declaración de principios
4. Alcance
5. Definiciones
6. Desarrollo
 - 6.1. Actuaciones preventivas
 - 6.2. Actuaciones de intervención
 - 6.2.1. Resolución por mediación con persona que asesora de forma confidencial.
 - 6.2.2. Resolución a través del comité de asesoramiento.
7. Seguimiento y protección
8. Responsabilidades
9. Anexos
 - Anexo I: Denuncia de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo
 - Anexo II: Criterios de actuación y garantías del procedimiento
 - Anexo III: Conductas que pueden considerarse acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Anexo IV: Comité de Asesoramiento: Composición, nombramiento y contenido informe de conclusiones
 - Anexo V: Esquema de actuación

1. Objeto.

Implantar un procedimiento específico para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias que puedan presentarse en el ámbito interno de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Este procedimiento se elabora para alcanzar los objetivos marcados en el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, aprovechando los canales de comunicación, registro y gestión ya establecidos en materia de prevención de las situaciones de «Violencia en el trabajo», estableciendo un cauce diferenciado y transversal a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan darse, no limitándose solamente a la prevención de riesgos laborales.

2. Documentación de referencia.

- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que recoge el Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual.
- La Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio del Parlamento Europeo y del Consejo de aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que considera que el acoso sexual y por razón de sexo son conductas discriminatorias.
- La Constitución española de 1978, que incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo e impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad e intimidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que en su Art. 14 contempla el derecho de los trabajadores-as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo con el correlativo deber del empresario-a de protección de los trabajadores-as frente a los riesgos laborales.
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que en su artículo 184 tipifica como delito el acoso sexual.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla expresamente la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la elaboración de un protocolo, así como su modificación aprobada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que dispuso que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto de aquel.
- El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que entre los derechos individuales de los empleados-as públicos-as especifica el derecho a su intimidad,

orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral (Art.14, h) y tipifica como falta muy grave, entre otras, 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 (Art. 95.2, b).

- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que contempla entre los derechos laborales el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 4.2, e).
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que el punto 7 de su Anexo contempla para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que dispone medidas para la prevención y sensibilización en el ámbito laboral y en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales, y en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, incidiendo especialmente en el acoso sexual y por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Ordena arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas (Art. 12 y 13).
- La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León, que prevé que se llevarán a cabo actuaciones en materia de sensibilización dirigidas de forma específica al ámbito laboral, y estarán destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral como consecuencia del embarazo o maternidad (Art. 9.4).
- El Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Castilla y León, que considera como falta disciplinaria muy grave la del acoso sexual y por razón de sexo (Art. 89.2).
- El Acuerdo 19/2021, de 18 de febrero de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León. Acuerdo que, estructurado en 8 ejes de actuación, contempla en el eje 1 para la aplicación transversal de la perspectiva de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia contra las mujeres y en el eje 6 para la atención a situaciones necesitadas de especial protección, la elaboración de un protocolo específico contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en la Administración pública.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos y todos los procedimientos asociados y aplicables, en especial el Procedimiento de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo de la Administración de Castilla y León (PE-SST-10).

3. Declaración de principios:

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, contaminan el entorno laboral, repercutiendo en el clima laboral pues no solo perjudican a las personas directamente afectadas, sino también al entorno más inmediato, al conjunto de la institución y al servicio que se presta a los ciudadanos-as de nuestra Comunidad.

La Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, dentro de su compromiso ético con la *seguridad*, la *salud* y la *integridad* de las personas que en ella trabajan, respeto a su dignidad y diversidad y para garantizar una eficaz protección de los derechos fundamentales que la persona constitucionalmente tiene reconocidos, promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo, seguro y libre de toda violencia, en especial de aquellas conductas que puedan constituir acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan a nivel interno. Implantando este protocolo manifiesta su tolerancia cero ante estas conductas, que sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora, podrá contactar con una persona que asesore de forma confidencial y que hable con la supuesta víctima para activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido para su erradicación y reparación de efectos.

La Junta de Castilla y León se compromete a prevenir estos comportamientos, tratando de evitar su aparición, impulsando acciones formativas, informativas y de sensibilización en la materia y afrontando las denuncias y las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

Las personas empleadas en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y en sus Organismos Autónomos tienen derecho a:

- Realizar su actividad laboral sin ningún tipo de violencia en el trabajo ya sea interna o externa, acoso psicológico o sexual, ni ninguna otra discriminación por razón de edad, religión, raza, discapacidad, sexo u orientación sexual, con independencia de quien sea la persona que acosa o agrede o la víctima ni los rangos jerárquicos que ostenten. Toda persona empleada pública tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que resguarde su intimidad y su integridad física y moral.
- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluida la protección ante conductas violentas y/o de acoso, debiendo contribuir a identificarlas y erradicarlas, dentro de sus obligaciones preventivas.

La Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos:

- Velarán por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y adoptarán las medidas necesarias, tanto organizativas como técnicas, de formación e información, para prevenir la aparición de conductas que faciliten la aparición de violencia en el trabajo en relación con el personal que presta sus servicios en ella. Las actividades formativas e informativas en esta materia se harán extensivas a todo el personal perteneciente a esta Administración.
- Garantizarán los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo con un compromiso de rapidez y eficacia en los procedimientos de actuación que se recogen en el presente protocolo.
- Dotará de los procedimientos y recursos necesarios que permitan prevenir, detectar y minimizar estas conductas en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras, sancionadoras y de protección a las víctimas que sean necesarias, para poder hacer efectivo el rechazo a las diferentes formas de acoso sexual o por razón de sexo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado.

A esta declaración de principios deberá sumarse *todo el personal empleado público*, independientemente de su categoría profesional y posición jerárquica, estando con ello obligado a colaborar en la prevención e investigación de las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, cuando sea requerido para cooperar en la resolución de estas posibles situaciones, así como guardar la debida confidencialidad.

4. Alcance.

Este protocolo afecta a todo el personal y centros de trabajo de la Administración General y de los Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León donde puedan aparecer situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se definen en este documento. También afectará a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Administración (personas en formación, en prácticas no laborales, voluntariado).

En el caso de producirse entre la plantilla de esta Administración y la de una empresa externa que actúe en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará este procedimiento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El protocolo será de aplicación si el acoso se produce durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de él:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se descansa, se come, se usan las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;

- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la empresa empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Además, al ser actos que están tipificados en el Código Penal, el presente procedimiento se pondrá en marcha como una más de las posibles acciones legales que puedan interponerse al efecto, ante cualquier instancia administrativa o judicial.

5. Definiciones.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ver ejemplos en anexo I).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado 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. (Ver ejemplos en anexo I).

Se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Delito de acoso sexual: El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

- 1 La persona que solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigada, como autor-a de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.
- 2 Si la persona culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de siete meses o multa de diez a catorce meses.
- 3 Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Falta muy grave: Según recoge el apartado b) del artículo 95 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el acoso sexual y/o por razón de sexo se consideran

faltas muy graves, estableciéndose en el artículo 96 las sanciones a aplicar que podrían ser por la falta cometida, de separación del servicio del personal funcionario público o despido disciplinario del personal laboral; suspensión firme de funciones o de empleo y sueldo en el caso de personal laboral, hasta un máximo de 6 años; traslado forzoso; demérito; apercibimiento.

Persona que asesora de forma confidencial: Es la persona con formación acreditada en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de género, que voluntariamente se encargará de proporcionar apoyo, asesoramiento y asistencia a quien crea encontrarse ante una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Asistirá e informará a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas vías de actuación previstas en este protocolo.

Comité de Asesoramiento:

Estará formado por

- Una persona empleada pública que ejerce la presidencia.
- Una persona empleada pública que ejerce la secretaría.
- Una persona que asesora de forma confidencial en materia de género y de acoso sexual y por razón de sexo.
- Dos vocales con formación específica adecuada y suficiente en materia de género y de acoso sexual y por razón de sexo:
 - Personal empleado público del Servicio de Prevención Propio con título superior en prevención de riesgos laborales y especialidad en ergonomía y psicología aplicada.
 - Una persona agente social en materia de prevención.

Este Comité de asesoramiento se constituirá uno por cada Delegación Territorial y uno por cada Gerencia de Salud de Área, que asumirán la gestión y resolución de las denuncias por la vía formal que surjan en su ámbito de actuación, por un periodo de cuatro años, actuando cuando la persona supuestamente acosada no esté de acuerdo con la resolución informal que propone la persona que asesora de forma confidencial o cuando se haya registrado una denuncia, según el modelo previsto en este procedimiento.

6. Desarrollo.

Siguiendo con la dinámica establecida en el protocolo PE SST 10 «Actuación ante situaciones de violencia en el trabajo» y dentro del marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León, se deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Por lo que las actuaciones incluidas en este procedimiento se encuadran en tres ámbitos de actuación:

- De prevención.
- De intervención.
- De protección.

6.1. Actuaciones preventivas.

Desde los servicios de prevención se realizará la identificación de aquellas condiciones de trabajo que pueden facilitar la aparición de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, ya sea identificada como violencia externa o violencia interna, a través de la evaluación de riesgos y más concretamente en el análisis de los riesgos psicosociales que de forma rutinaria se realizan y que pueden aparecer en el seno de las relaciones laborales y que se vinculan con las relaciones personales.

La actuación en este sentido constará de las siguientes actuaciones:

- Identificación precoz de posibles conductas que puedan facilitar la aparición de este tipo de situaciones y si es posible, adopción de medidas preventivas puntuales a través de las actividades preventivas rutinarias (evaluaciones de riesgos, notificaciones de violencia en el trabajo).
- Identificación precoz tras la observación o conocimiento de conductas inapropiadas por parte de las personas responsables de los equipos del personal de la Administración.
- Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas.
- Formación e información sobre la violencia sexual, con el fin de capacitar y sensibilizar al personal para la identificación del problema, así como de las posibles vías de solución al mismo, incluyendo la difusión de este protocolo.

6.2. Actuaciones de intervención.

Aunque se pretenda prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciéndose códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación y evaluaciones de riesgos, es necesario que la persona que considere estar sufriendolo, conozca qué tiene que hacer para atajarlo, denunciarlo en su caso y cómo será el proceso que, con la denuncia, verbal o escrita, va a desencadenarse.

El procedimiento se llevará a cabo siguiendo los criterios de actuación y con las garantías reflejadas en el anexo II.

Ante una situación que pueda considerarse por la persona que lo sufre, de acoso sexual o por razón de sexo (se relacionan ejemplos de estas conductas en el anexo I de este procedimiento), podrá optar por cualquiera de estas tres vías:

- 1ª.– Buscar el apoyo de una persona que asesora de forma confidencial. Posteriormente, si después de este asesoramiento la persona que se considera

acosada lo considera oportuno, podrá presentar una denuncia dirigida a la persona responsable de personal.

2ª.– En caso de no optar por la mediación de una persona que asesora de forma confidencial, presentar directamente una denuncia dirigida a la persona responsable de personal.

3ª.– Acudir a la vía judicial, independientemente de que se opte por las anteriores.

6.2.1. Resolución por mediación de una persona que asesora de forma confidencial.

La persona que se considere víctima de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, debe saber que puede acudir a una persona que asesora de forma confidencial para recibir asesoramiento y apoyo.

En cada Delegación Territorial o Gerencia de salud de Área deberá elaborarse una lista de personas que asesoren de forma confidencial que estará accesible para ser consultada por las posibles víctimas.

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia verbal, ante la persona que asesora de forma confidencial.

La persona que asesora de forma confidencial, tras un primer análisis de los hechos que se le exponen, podrá:

1. No admitir la denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. En este caso, deberá informar por escrito a la persona denunciante de los motivos de la no admisión.
2. Llegar a una resolución informal, si los hechos aún no pudieran calificarse de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero que si no se actúa pudieran acabar siéndolo. En este caso, se dirigirá a la persona denunciada para trasladarle la existencia del problema e indicarle pautas de actuación/conducta a fin de corregirlo/subsanarlo/evitarlo de tal modo que la situación creada no se materialice en una denuncia.

Igualmente, podría informar del problema a la persona responsable/superior jerárquica de las personas involucradas por si pudieran facilitar la adopción de alguna medida que favoreciera su resolución informal.

3. Instar a quien se considera víctima, a la presentación de denuncia (que será presentada por escrito, en el formato establecido en este procedimiento y dirigida a la persona responsable de personal) a la vista de los indicios, e iniciar el procedimiento formal, según prevé este protocolo.

RESOLUCIÓN POR MEDIACIÓN CON PERSONA QUE ASESORA DE FORMA CONFIDENCIAL



6.2.2. Resolución a través del comité de asesoramiento.

Se activará esta vía cuando se dé alguna de estas circunstancias:

- La persona que se siente víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo no estuviera de acuerdo con la resolución informal que se hubiera propuesto.
- La persona que asesora de forma confidencial, a la vista de los indicios, sea quien le inste a que formalice la denuncia.
- La persona que se siente víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo opte por acudir directamente a esta vía, obviando la vía informal de resolución.

La denuncia se presentará a través de la comunicación de situaciones de violencia en el trabajo habilitada en la web corporativa, marcando la *opción Acoso sexual / Acoso por razón de sexo* en el apartado tipo de violencia y cumplimentando el formulario según anexo III del presente protocolo, modelo que coincide con el anexo IIA y IIB del procedimiento específico de violencia en el trabajo (PE-SST-10), produciéndose en este momento el tratamiento diferencial a este tipo de situaciones, dándose traslado de la denuncia por parte de la persona titular de la jefatura superior de personal de cada Delegación Territorial o equivalente en el ámbito de cada Gerencia de Salud de Área, en un plazo máximo de tres días laborables al Comité de Asesoramiento (ver composición y forma de nombramiento en anexo IV).

En el caso de las denuncias en los Servicios Centrales, se remitirán para su gestión y resolución a la Delegación Territorial o la Gerencia de Salud de Área correspondiente.

En esta fase, la persona que asesora de forma confidencial que forme parte del Comité de Asesoramiento:

- Iniciará la investigación, recopilará toda la información posible con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo.
- Informará de la denuncia, con sensibilidad y respeto, a la persona denunciada y dará participación, mediante entrevistas, a todas las personas que pudieran estar implicadas o sean conocedoras del asunto.
- Reunirá al Comité de Asesoramiento para presentar su informe previo.

En todo el proceso, tanto la persona denunciante como la persona denunciada, podrá acudir acompañada si así lo desea.

A la vista del informe previo, el Comité de Asesoramiento, tras analizarlo y valorarlo, redactará su *informe de conclusiones*, cuyos datos mínimos constan en el anexo IV de este procedimiento. Dicho informe será remitido a la persona titular de la jefatura superior de personal de cada Delegación Territorial o equivalente en el ámbito de cada Gerencia de Salud de Área correspondiente, para la emisión de su oportuna Resolución, de la que dará traslado a las partes.

Las actuaciones se llevarán a cabo lo más rápido posible y, en todo caso, desde el inicio del expediente (con la presentación de la denuncia) hasta su finalización (resolución final) no se debería superar un plazo treinta días naturales.

En el caso de que, a la vista de lo recogido en el informe de conclusiones del Comité de Asesoramiento, resultase que los datos aportados o los testimonios fueran falsos, la persona titular de la jefatura superior de personal de cada Delegación Territorial o equivalente en el ámbito de cada Gerencia de Salud de Área correspondiente, podrá incoar expediente disciplinario a las personas responsables.

Dependiendo de la gravedad de los hechos investigados y para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes, tras darles audiencia, el Comité, antes de emitir sus conclusiones podrá proponer, debidamente motivadas, las medidas cautelares que estime oportunas para evitar mayores perjuicios.

El informe de conclusiones propondrá alguna de estas alternativas:

1. Archivo de la denuncia por alguna de estas causas:
 - Desistimiento de la persona denunciante (podría continuar la investigación de oficio si se detectaran indicios de acoso).
 - Falta de objeto o de indicios.
 - Cuando de las actuaciones previas se resuelva la denuncia, por acuerdo entre las partes.
2. Comisión de alguna otra falta de otra naturaleza, dando traslado del informe a la persona titular de la jefatura superior de personal de cada Delegación Territorial o equivalente en el ámbito de cada Gerencia de Salud de Área correspondiente, donde preste sus servicios el infractor.

3. Indicios claros de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En este caso, la persona titular de la jefatura superior de personal de cada Delegación Territorial o equivalente en el ámbito de cada Gerencia de Salud de Área correspondiente, donde preste sus servicios el o la causante del hecho propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

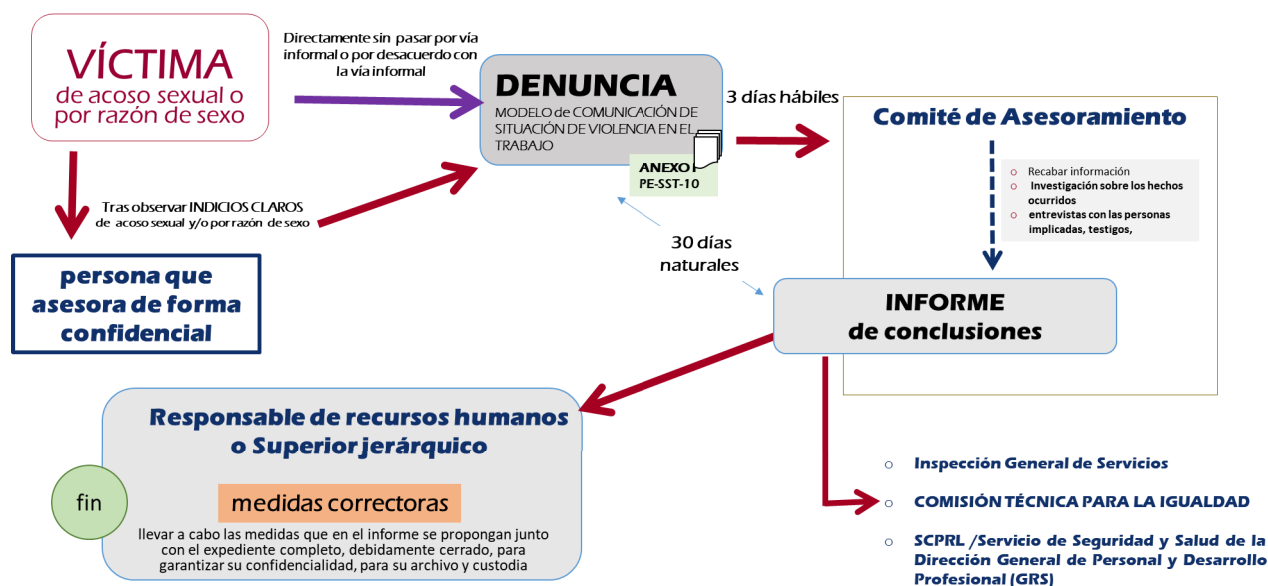
En todo caso hay que señalar que el acoso sexual y/o por razón de sexo son delitos tipificados en el Código Penal, debiendo informar a la persona denunciante de la posibilidad de acudir al Ministerio Fiscal.

Las actuaciones del Comité de Asesoramiento finalizan con la emisión de su informe de conclusiones.

El informe será remitido a la persona titular de la jefatura superior de personal donde se hayan producido los hechos y que tenga competencias para llevar a cabo las medidas que en el informe se propongan junto con el expediente completo, debidamente cerrado, para garantizar su confidencialidad, para su archivo y custodia, la Delegación Territorial/ o equivalente en el ámbito de cada Gerencia de Salud de Área, a nivel periférico o Secretaría General de la Consejería o Gerencia Regional de Salud si el caso se produce a nivel central.

Además, remitirá una copia de las conclusiones de dicho informe, para su conocimiento, a la Inspección General de Servicios, a la Comisión Técnica para la Igualdad, y según el ámbito al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales o al Servicio de Seguridad y Salud de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional de la Gerencia Regional de Salud

RESOLUCIÓN A TRAVÉS DEL COMITÉ DE ASESORAMIENTO



Los agentes sociales en materia de prevención podrán acceder a la documentación anterior de acuerdo con lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Seguimiento y protección.

La persona titular de la jefatura superior de personal de la Delegación Territorial o equivalente en el ámbito de cada Gerencia de Salud de Área, donde se haya iniciado el procedimiento, remitirá dichos informes a las personas titulares de los órganos que tengan competencias para llevar a cabo las medidas que en los mismos se propongan y realizará el seguimiento y control de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas. Si del informe de conclusiones se dedujera la existencia de indicios de infracción, podrá proponer, al órgano competente para su incoación, la apertura del posible expediente disciplinario.

Se deberá prestar una especial atención a las víctimas prestando el apoyo y la rehabilitación necesaria.

También se deberá prestar una atención especial para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación del personal empleado público que haya estado de baja laboral, después de haber sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

A través del sistema de registro implantado en la Junta de Castilla y León para la comunicación de las Situaciones de Violencia en el Trabajo permite la obtención de estadísticas, realización de estudios y el diseño de las actuaciones preventivas que resulten necesarias, garantizando, en todo momento, la confidencialidad e identidad de las víctimas, para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas.

8. Responsabilidades.

Los Órganos con responsabilidad en este protocolo son:

1. La Dirección General de la Función Pública, como órgano competente en materia de Función Pública, en concreto:

- El asesoramiento, desde la perspectiva de género, a otras Comisiones o Mesas, en consonancia con el principio de transversalidad.
- Custodia de las listas de asesores-as confidenciales a las que podrán acceder las personas que se sientan víctimas.
- Establecer los parámetros e indicadores de recogida de información para realizar el seguimiento de la implantación del procedimiento.
- Organizar acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género dentro de lo establecido en el Eje 7: «Formación en igualdad, información y sensibilización.» del Plan de Igualdad.
- Realizar la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales incluyendo en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por el personal empleado público, la violencia sexual entre los riesgos laborales

concurrentes detectando precozmente cualquier situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, proponiendo medidas puntuales de prevención (Artículo 12 Prevención y sensibilización en el ámbito laboral de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

- Divulgar y dar a conocer este procedimiento, comprobando su difusión y conocimiento e implantación, como medida preventiva indispensable para la prevención del problema.
 - Formar parte de los Comités de Asesoramiento, como vocales.
 - Desarrollar, en colaboración con la representación de las personas empleadas públicas, la actividad preventiva que proceda para analizar la incidencia del problema dentro de la Administración Pública y propondrá medidas de prevención y protección.
2. La Inspección General de Servicios, como Órgano que tiene encomendada la vigilancia del estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de Función Pública y Órgano competente para realizar actuaciones inspectoras que se dirijan a detectar indicios racionales de responsabilidad disciplinaria, en la actuación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sin perjuicio de las actuaciones que para ello tenga que desarrollar:
- Conocerá las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo que hayan tenido lugar en el trabajo a través del Comité de Asesoramiento.
 - Velará por la aplicación del procedimiento.
 - Conocerá las resoluciones de los casos una vez acabe el proceso.
 - Tendrá acceso al registro de casos para la realización del Informe anual en esta materia.
3. Las personas titulares de la jefatura superior de personal de las Delegaciones Territoriales o equivalente en el ámbito de cada Gerencia de Salud de Área donde estén destinadas las partes implicadas, cada una dentro de su ámbito competencial:
- Constituir el Comité de Asesoramiento según la composición señalada en el anexo IV.
 - Designación de la persona que asesora de forma confidencial con formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de género, que como mínimo serán dos por Delegación Territorial o Gerencia de Salud de Área.
 - Conocerán las denuncias que les lleguen y las derivarán a los Comités de Asesoramiento, encargados de su tramitación, investigación y elaboración de informe de conclusiones.
 - Llevarán a cabo las actuaciones administrativas que correspondan (Resolución), teniendo en cuenta las conclusiones del informe emitido por el Comité de Asesoramiento, al personal empleado público responsables de su comisión y las sanciones que, por falta muy grave en su caso, proceda imponerles y/o derivarán la actuación a otras instancias.

- Asegurarán el cumplimiento efectivo de las resoluciones dictadas y adoptarán tanto las medidas cautelares, en su caso, para proteger a las víctimas, como las preventivas que sean necesarias para evitar la posible repetición de situaciones similares.
 - Archivarán y custodiarán toda la documentación relativa a las investigaciones realizadas.
4. Comités de Seguridad y Salud (CSS) y la Comisión Técnica de Igualdad.
- Conocerán las medidas adoptadas y los resultados de cada caso.
 - Conocerán el informe periódico sobre los datos recogidos en el registro.

9. Anexos

Anexo I: Listado de referencia de conductas que son acoso sexual y acoso por razón de sexo

Anexo II: Criterios de actuación y garantías del procedimiento

Anexo III: Comunicación de situación de acoso sexual o por razón de sexo (coincide con los anexos IIA y IIB del procedimiento PE-SST-10)

Anexo IV: Comité de Asesoramiento: Composición, nombramiento, contenido informe de conclusiones

Anexo V: Esquema de actuación

ANEXO I

Listado no exhaustivo de referencia de conductas que pueden considerarse acoso sexual y acoso por razón de sexo

A) Conductas consideradas como acoso sexual

- Supeditar el acceso, mantenimiento o condiciones del puesto de trabajo a la aceptación de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza, explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (conocido como «chantaje sexual»).
- Amenazar con represalias a quien se niega a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.
- Amenazar con represalias a quien denuncie, atestigüe, colabore o participe en investigaciones de acoso sexual o a quienes se opongan a conductas de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Presionar o coaccionar a una persona para mantener relaciones sexuales.
- Realizar deliberadamente contactos físicos como tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos.
- Realizar acercamientos excesivos, dificultar el movimiento, arrinconar o buscar quedarse a solas con una persona, buscando contacto físico con ella.
- Realizar llamadas telefónicas o enviar cartas, mensajes, fotografías, vídeos u otros materiales con contenido ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.
- Hacer comentarios o valoraciones sobre el aspecto físico o la apariencia de alguien o sobre su condición u orientación sexual, su identidad o expresión de género.
- Preguntar o difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de alguien.
- Hablar a otra persona sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Observar a otra persona de manera clandestina o encubierta en un lugar reservado, como un baño o vestuario.
- Usar y difundir imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos en el entorno de trabajo.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

B) Conductas consideradas como acoso por razón de sexo

- El trato desfavorable de una persona relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de cuidados familiares.
- Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de su sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades.
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias o habilidades de una persona por razón de su sexo, como «mujer tenías que ser», «solo vales para...», etc.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.
- Negarse a acatar órdenes o instrucciones procedentes de mujeres/hombres superiores jerárquicamente, por razón de su sexo.
- Sabotear el trabajo de una persona o impedirle deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.) por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de una persona.
- Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad, por razón de su sexo.
- Realizar una vigilancia extrema y continua de alguien por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que desarrollan tareas tradicionalmente asignadas al otro sexo.
- Denegar permisos a los que se tiene derecho, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Tratar desfavorablemente a una persona por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por haber adoptado o acogido a un menor.
- Adoptar frente a una persona una conducta que la discrimine en el ámbito laboral por razón de su sexo.
- Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
- No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.

ANEXO II

Criterios de actuación y garantías del procedimiento

1. En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier personal de la Administración de Castilla y León tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, si a criterio de la persona que asesora de forma confidencial se observaran indicios de conductas improcedentes, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Cualquier responsable público-a está obligado-a a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas. La interposición de denuncia paralizará las actuaciones administrativas. La persona denunciante estará obligada a comunicar la interposición de la denuncia.

2. Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por una persona representante sindical o por cualquier otra persona de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo 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 actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

Comunicación de situación de acoso sexual o por razón de sexo (coincide con los anexos IIA y IIB del procedimiento PE-SST-10)

ANEXO III

*Comunicación de situación de acoso sexual o por razón de sexo
(coincide con los Anexos IIA y IIB del procedimiento PE-SST-10)*



ANEXO II. A:

COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA INTERNA EN EL TRABAJO Número de referencia:

DATOS DEL TRABAJADOR AGREDIDO			
Datos Personales			
Apellido 1:		Apellido 2:	
Nombre:		N.I.F	
Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer		
Edad:			
Teléfono de contacto:		Correo electrónico:	
Datos profesionales			
Consejería/ Gerencia:		Gerencia Regional de Salud	<input type="checkbox"/> At. Especializada <input type="checkbox"/> At. Primaria <input type="checkbox"/> Otros ámbitos <input type="checkbox"/> Emergencias Sanitarias <input type="checkbox"/> SSCC
Centro de trabajo:			
Servicio (en su caso):			
Unidad (en su caso):			
Categoría Profesional/Puesto de trabajo:			
Provincia:			
Municipio			
Localidad:			
Vinculación:			
<input type="checkbox"/> Funcionario	<input type="checkbox"/> Fijo		
<input type="checkbox"/> Estatutario	<input type="checkbox"/> Temporal (interino, sustituto, eventual)		
<input type="checkbox"/> Laboral	<input type="checkbox"/> Fijo-discontinuo		

☒ Se aporta anexo II.B y documentación relacionada con el incidente, junto con esta comunicación en sobre cerrado con la leyenda **"CONFIDENCIAL"** Y **"SOLO ABRIR POR EL DESTINATARIO"**.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, los datos aportados en este formulario serán incorporados al fichero automatizado "Violencia en el trabajo" para conocer las agresiones sufridas por el personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Función Pública, órgano responsable del fichero, sito en C/ Santiago Alba 1, 47008 Valladolid.

En..... a..... de..... de.....

Fdo.

Dirigido a:.....



ANEXO II. B:
COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA INTERNA EN EL TRABAJO
Número de referencia:

DATOS DEL TRABAJADOR AGREDIDO			
Datos Personales			
Apellido 1:		Apellido 2:	
Nombre:		N.I.F	
Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer		
Edad:			
Teléfono de contacto:		Correo electrónico:	
Tipo de violencia.			
<input type="checkbox"/> Acoso laboral.			
<input type="checkbox"/> Acoso sexual /acoso por razón de sexo.			
<input type="checkbox"/> Acoso discriminatorio			
<input type="checkbox"/> Agresión	<input type="checkbox"/> Física		
	<input type="checkbox"/> Verbal / Gestual		
	<input type="checkbox"/> Daños hacia el patrimonio	<input type="checkbox"/> Del empleado público <input type="checkbox"/> Del centro	
Documentación anexa (especificar).			

Código IAPA: nº2544 Modelo: nº 4534

ANEXO IV

Comité de Asesoramiento: Composición, nombramiento, contenido informe de conclusiones

A. Composición:

PRESIDENCIA: Una empleada o empleado público nombrado por la Delegación Territorial o la Gerencia de Salud de Área.

ASESORIA: Una empleada o empleado público con formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de género, nombrado por la Delegación Territorial o la Gerencia de Salud de Área.

VOCAL 1: Una persona del servicio de prevención, especialista en Ergonomía y Psicosociología Aplicada, con formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de género, que corresponda al centro donde presten servicios los empleados-as públicos-as implicados-as.

VOCAL 2: Un delegado o delegada de prevención, con formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de género, preferentemente del mismo ámbito donde se produce la denuncia.

SECRETARIA: Actuará como tal una empleada o empleado público con voz y sin voto, nombrado por la Delegación Territorial o la Gerencia de Salud de Área.

Si fuera necesario, a juicio de la mayoría de los miembros del Comité, contará con la participación de las personas especialistas que fueran necesarias.

B. Designación de agentes sociales en materia de prevención del comité

Se procederá al nombramiento a través de una lista elaborada en cada Comité de Seguridad y Salud con el criterio de prelación del «primer apellido». En la designación de las personas que forman parte de este Comité, se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre las personas que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

C. Régimen de funcionamiento.

Se basará en las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y las normas de funcionamiento interno que pueda acordar el propio Comité. Todas las personas que forman parte del Comité deberán respetar la confidencialidad respecto de los asuntos, informes y debates de los que tengan conocimiento por su actuación en el Comité.

D. Datos mínimos a incluir en los informes de conclusiones

Recomendaciones:

- Composición del Comité.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.



- Actuaciones previas: Informe de valoración inicial de la persona que asesora de forma confidencial del caso, si lo hubiera.
- Actuaciones (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

ANEXO V

Esquema de actuación

