



CONSEJO DE CUENTAS
DE CASTILLA Y LEÓN

ANDRÉS PÉREZ-MONEO AGAPITO, secretario del Pleno, por Resolución del presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León de 8 de enero de 2014,

CERTIFICO: Que el Pleno del Consejo de Cuentas de Castilla y León, en sesión celebrada el día 30 de mayo de 2024, cuya acta está pendiente de aprobación, adoptó el Acuerdo 64/2024, por el que se aprueba el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN, cuyo texto, incorporado al acta de la sesión como Anexo I, se adjunta al presente certificado.

Y para que así conste, a los efectos oportunos, expido la presente certificación en Palencia, a la fecha de la firma electrónica, con el visto bueno del presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León.

V.º B.º

EL PRESIDENTE

(Art. 21.5 de la Ley 2/2002, de 9 de abril)

Mario Amilivia González





CONSEJO DE CUENTAS

DE CASTILLA Y LEÓN

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO LEGISLATIVO	1
3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES	3
3.1. Objetivo general:.....	3
3.2. Objetivos específicos:	3
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5. DEFINICIÓN DE ACOSO	4
6. MEDIDAS PREVENTIVAS	7
7. CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO.....	8
8. ÓRGANO ENCARGADO DEL PROCEDIMIENTO	10
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:	11
10. CONSIDERACIONES GENERALES	13
11. SEGUIMIENTO	13
12. DISPOSICIÓN FINAL	13
ANEXO I	14
Conductas verbales	14
Conductas no verbales	14
Conductas de carácter físico	15



1. INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad física y moral y al trabajo. El acoso sexual en el entorno de trabajo es reconocido como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo y con consecuencias negativas y graves para la salud física y psicológica tanto de la víctima como de la Administración.

El Consejo de Cuentas de Castilla y León se compromete a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en ella sus servicios, así como a prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en su centro de trabajo, a actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan, y a garantizar que estas medidas sean conocidas por todo su personal.

A tal fin, se ha elaborado un protocolo de actuación en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir y que regirá para la totalidad del personal que presta servicios en el Consejo de Cuentas de Castilla y León.

2. MARCO LEGISLATIVO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales, la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1); la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15); y, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 10.1 también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo, relativas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tienen por objetivo, especialmente la segunda, el refundir en un único texto las principales disposiciones existentes en esta materia, y señala que el acoso y acoso sexual son contrarios al



principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo, por lo que se deben prohibir estas conductas y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siguiendo las indicaciones de las Directivas comunitarias, define en su Título Primero los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad, y establece la obligatoriedad de la existencia de un protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo. En su artículo 7, se definen aquellos comportamientos que constituyen acoso sexual y acoso por razón de sexo. Establece específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge los derechos individuales de todos los empleados públicos, entre los que se encuentran el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo; así como, la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 4 del 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, garantiza como derechos básicos de los trabajadores, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género de Castilla y León, se aplicará a todas las mujeres que vivan, residan o trabajen en Castilla y León. Esta norma señala en su artículo 2, el acoso sexual y el acoso laboral por razón de género



como manifestaciones de violencia hacia la mujer, expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres.

En el artículo 9 de esta Ley se prevé que con el objetivo de modificar los estereotipos y prejuicios existentes, los poderes públicos de Castilla y León, en su ámbito de competencias, 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 de embarazo o maternidad.

3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES

3.1. Objetivo general:

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Consejo de Cuentas de Castilla y León y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse. Así pues, dos son los objetivos fundamentales, la prevención y la actuación en el caso de que la situación de acoso se llegara a producir.

3.2. Objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar al personal que preste sus servicios en el Consejo de Cuentas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.



- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el presente protocolo de actuación comprende los siguientes principios:

- a) El Consejo de Cuentas se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicarán las disposiciones de este protocolo a todo el personal del Consejo de Cuentas, para los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo según los conceptos que luego se indican, que se produzcan durante la prestación del servicio, así como en otras situaciones derivadas del trabajo, aunque no sean estrictamente laborales, donde se pueden dar estos comportamientos.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7, y la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de



Género en Castilla y León, en su artículo 2, definen tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. Así:

- a) Se considera “**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.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Ser indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de ésta.
- Crear un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

El acoso de intercambio o chantaje sexual es el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. A título de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual:

- demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Constituye acoso ambiental aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta. A título de ejemplo, pueden constituir acoso sexual:

- observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sexuales ofensivos sobre la apariencia física o condición sexual de la persona; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación



clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo o cualquier otro entorno que esté relacionado con la actividad laboral.

- b) El **“ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”** se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso por razón de sexo es un tipo de acoso moral o psicológico, que comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser estos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo (se incluyen ejemplos en el Anexo I):

- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o sobre la opción o ideología sexual; uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre; uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo; bromas y comentarios ofensivos sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo.

El presente protocolo se aplicará a todo el personal del Consejo de Cuentas de Castilla y León, en su entorno laboral, teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con el Consejo de Cuentas.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta del Consejo de Cuentas, el



titular de la Presidencia se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

El Consejo de Cuentas como empleador deberá promover las siguientes actuaciones con el objetivo de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- a) Comunicación y difusión del protocolo entre toda la plantilla del Consejo de Cuentas. La comunicación subrayará el compromiso de la Institución de construir ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de todo el personal. Será difundido mediante el envío de una copia por medios telemáticos y publicado en el tablón de anuncios y en el portal del empleado.
- b) Formación. Esta materia será incluida en los programas formativos enmarcados en el Plan de Igualdad de género del personal al servicio del Consejo de Cuentas, dirigida a todo el personal y especialmente para responsables o mandos intermedios, cuyo contenido les dote de habilidades para contar con estrategias que mejoren el clima de la organización, la prevención de actos de acoso y que fomenten su responsabilidad y competencia a la hora de abordar el conflicto. La formación de las personas dependientes del Consejo de Cuentas que participen en la Comisión contra el acoso sexual tendrá carácter obligatorio.
- c) Responsabilidad. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona, y quienes ocupen puestos de responsabilidad deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.



7. CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

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

- Cualquier persona 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 podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos acoso, 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, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

El procedimiento de investigación y actuación cumplirá las siguientes garantías:

- Respeto y protección a las personas. Deberá procederse con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras, que en ningún



- caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguien que le acompañe de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad. Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas y la confidencialidad durante todo el proceso. Se exigirá el deber de secreto a todo el personal que haya participado en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo. Todo ello, en el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, basada en el contenido del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales ya la libre circulación de estos datos.
 - 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 el esclarecimiento de los hechos denunciados.
 - 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.
 - La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
 - Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de esta.



8. ÓRGANO ENCARGADO DEL PROCEDIMIENTO

El órgano encargado de aplicar el procedimiento establecido en este protocolo será la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo, dependiente de la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias, a la que, de acuerdo con artículo 60 del Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Cuentas de Castilla y León, le corresponde la gestión relativa a las materias de personal.

A los miembros de la Comisión les será de aplicación las causas de abstención y recusación recogidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo estará integrada por tres miembros: el titular de la Secretaría General de apoyo de las Instituciones Propias que la presidirá y por otras dos personas nombradas por éste entre personas integrantes de la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias.

Se procurará que las personas que formen parte de la Comisión posean una formación suficiente en temas relacionados con la discriminación por razón de género y en especial sobre acoso.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, sobre Régimen Jurídico del Sector Público, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

Sus funciones serán las siguientes:

- 1) Recibir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- 2) Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- 3) Realizar una investigación sumaria y confidencial sobre la veracidad de los hechos denunciados.
- 4) Realizar una labor de mediación entre las partes, si es posible, cuando los hechos no sean susceptibles de ser calificados como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo.



- 5) Acordar la inadmisión a trámite de la denuncia cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- 6) Proponer al titular de la Presidencia del Consejo de Cuentas, mientras dura la investigación, medidas cautelares como la separación de la persona denunciada y la persona denunciante.
- 7) Tramitar el procedimiento previsto en este protocolo.
- 8) Emitir una propuesta de resolución dirigida al titular de la Presidencia del Consejo de Cuentas con las conclusiones y medidas sugeridas proponiendo, si el caso lo requiere la apertura de expediente disciplinario.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El procedimiento se inicia con la presentación electrónica del modelo de denuncia correspondiente, accesible en la sede electrónica del Consejo de Cuentas que se dirigirá a la Secretaría General de apoyo de las Instituciones Propias, sin perjuicio de que también pueda presentarse de forma presencial ante el registro del Consejo de Cuentas.

La denuncia se remitirá a la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo, que deberá reunirse en el plazo de 5 días hábiles para hacer un análisis inicial.

La Comisión tras realizar este primer análisis de los datos objetivos conocidos sobre el caso podrá acordar alguna de las siguientes alternativas:

- 1) No admitir a trámite la denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, comunicándoselo por escrito a la persona denunciante junto con los motivos por los que no se continúa con el proceso.
- 2) Tramitar la denuncia si los hechos descritos, de ser ciertos, supondrían una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y proponer en cualquier momento de la tramitación, la adopción de las medidas cautelares necesarias con especial atención a la separación de la presunta víctima de la persona denunciada.

De deducirse indicios de acoso, la Comisión, podrá recabar más información y documentación, así como practicar las pruebas y entrevistas que considere oportunas, dando audiencia en todo caso a ambas partes.



En cualquier momento la persona denunciante podrá desistir del procedimiento, si bien en todo caso y de oficio continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios claros de acoso.

Una vez finalizadas las actuaciones la Comisión redactará una propuesta de resolución proponiendo al titular de la Presidencia del Consejo de Cuentas alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo de la denuncia, en los siguientes supuestos:
 - Desistimiento por escrito del denunciante, salvo que la gravedad de los hechos aconseje la continuidad en la tramitación.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Existencia de una conducta no calificable como acoso.
 - Cuando la mediación practicada hubiere resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- b) Incoación de expediente disciplinario:
 - Se iniciará expediente disciplinario ante la existencia de indicios de acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante quien realice actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación.
 - Se iniciará expediente disciplinario ante la existencia de indicios razonables de denuncia falsa o infundada. Cuando se detecte que la denuncia presentada es claramente calumniosa y se ha presentado con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya conseguido aportar indicios o pruebas suficientes para constatar de forma indubitada la veracidad de esta.
- c) Remisión de la denuncia a la Fiscalía cuando se trate de una conducta que se supone tipificada por el Código Penal.

El procedimiento, en virtud del principio de celeridad, deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada. Por ello, desde



el inicio del expediente hasta la propuesta emitida por la Comisión el plazo no podrá superar los treinta días naturales.

Una vez recibida la propuesta, el titular de la Presidencia del Consejo de Cuentas dictará resolución en el plazo de 10 días hábiles que será notificada a las partes implicadas y contra la cual podrán interponerse los recursos legalmente establecidos.

10. CONSIDERACIONES GENERALES

La tramitación de este procedimiento ante la Comisión contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

La tramitación del procedimiento disciplinario, en el caso de que éste llegara a iniciarse, se ajustará a la normativa vigente, teniendo en cuenta que de conformidad con el artículo 21 de la Ley 2/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León, corresponde al titular de la Presidencia del Consejo de Cuentas el ejercicio de la potestad disciplinaria.

11. SEGUIMIENTO

En el caso de haberse constatado la existencia de acoso, será informado el Comité de Seguridad y Salud quien hará un seguimiento, durante un año, del estado de salud física y mental y del clima laboral de la persona denunciante.

12. DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo entrará en vigor tras su aprobación por el Pleno del Consejo de Cuentas de Castilla y León.



ANEXO I

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido obsceno.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Ciberacoso.



Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

