



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



PRESIDENCIA

PROTOCOLO

DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC

ÍNDICE

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC.	3
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC	
1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	5
2. DECÁLOGO DE PRINCIPIOS.....	6
3. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS DE LA PRESIDENCIA DE CSIC.....	7
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
5. UNIDADES CON FUNCIONES Y COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.	12
6. MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS CENTROS E INSTITUTOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	15
7. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES QUE IMPLIQUEN CONVIVENCIAS PROLONGADAS.	16
8. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.....	18
9. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA Y/O REMISIÓN AL MINISTERIO FISCAL.	21
10. CRITERIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	222
11. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.	23
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.	26
ANEXO II. COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL (CFAS).	31
ANEXO III. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO.	32
ANEXO IV. CONDUCTAS QUE PUEDEN SUPONER COMPORTAMIENTOS INADECUADOS Y ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.	34
ANEXO V. VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO.	37
ANEXO VI. DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD.	38
ANEXO VII. MEDIDAS ORGANIZATIVAS.	39
ANEXO VIII. COMUNICACIÓN DE CSIC – VÍCTIMA DE CSIC PERSONA DENUNCIADA DE UNA TERCERA ORGANIZACIÓN	40
ANEXO IX. COMUNICACIÓN DE CSIC ANTE UNA DENUNCIA ENTRE TERCERAS ORGANIZACIONES	41
ANEXO X. DESIGNACIÓN DEL APOYO CONFIDENCIAL.....	42
ANEXO XI. EXPEDIENTE INFORMATIVO CENTRO.....	43

RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (en adelante, CSIC) es la mayor institución pública de España dedicada a la investigación científica y técnica y una de las más destacadas del Espacio Europeo de Investigación. Adscrita al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a través de la Secretaría General de Investigación, el CSIC se estructura en tres grandes áreas: Sociedad, Vida y Materia, que cubren la mayor parte del conocimiento humano y en las que se encuadra la actividad de más de 15.000 personas, con más de 1.500 grupos de investigación en sus 121 institutos, más los tres centros nacionales de investigación incorporados en 2021, con sus correspondientes unidades territoriales: Instituto Español de Oceanografía (IEO), Instituto Geológico y Minero de España (IGME) y el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA).

El CSIC tiene como misión el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias. Además, dentro de la investigación tiene como objetivo incluir el análisis de sexo y género para mejorar los métodos de investigación científica y la innovación.

Entre sus fines destaca acercar las capacidades y logros científicos y tecnológicos a todos los sectores socioeconómicos nacionales e internacionales, con el fin de lograr que se transformen en bienestar social, económico y cultural para el conjunto de la sociedad. Además, impulsa continuamente la dimensión internacional de su producción científica con estrechas relaciones con entidades de investigación internacionales.

El CSIC parte de la firme convicción de la importancia de crear un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de acoso. Inspirándose en el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, género, edad, discapacidad, orientación sexual y raza, el CSIC proclama que toda persona tiene derecho a ser tratada con la máxima dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ya sea por la propia condición sexual de la persona, orientación sexual o identidad y expresión de género (en adelante, con los términos acoso sexual y por razón de género se entenderán incluidos el acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género), atentan gravemente contra los derechos fundamentales. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, la igualdad, la dignidad y el derecho a una vida libre de violencia y constituyen una forma de violencia de género que no puede tolerarse. Además, cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, vulneran el derecho al trabajo.

En diciembre de 2013, el CSIC aprobó el I Plan de igualdad entre mujeres y hombres y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, como consecuencia de la aprobación

de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI). Este Protocolo fue actualizado en 2019 y en 2020. En abril de 2022, el CSIC aprobó el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, cuyo eje 5, referido a la violencia contra las mujeres, incluye como medida a realizar la revisión del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, tal y como establece el artículo 62 de la LOI.

De acuerdo con la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, la actualización del Protocolo se remitirá a este órgano para facilitar la plena efectividad del derecho de la ciudadanía a conocer los planes y las actuaciones desarrolladas por el CSIC en materia de igualdad y frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En resumen, tanto la actualización normativa en materia de igualdad, como la voluntad de mejora continua de los dispositivos para garantizar que el CSIC es una institución segura, sugieren la revisión del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo existente en la institución.

Tal como está previsto en el III Plan de Igualdad, previa negociación con la representación social presente en la Comisión Delegada de Igualdad y posterior acuerdo de la Mesa de Negociación Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en el ámbito del CSIC, se cumplen los artículos 46.2 y 48 LOI, así como al Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo. En el ejercicio de sus atribuciones, de acuerdo con el artículo 11 del Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, la Presidencia del CSIC resuelve:

Aprobar la actualización del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo de diciembre de 2013, actualizado previamente en 2019 y 2020, que queda redactado en los términos que figuran en el documento que se acompaña a esta Resolución.

Esta Resolución y el Protocolo que la acompaña entrarán en vigor al día siguiente de su firma y será publicado en el portal BO CSIC.

Para todo lo no regulado en este Protocolo será de aplicación lo dispuesto en las revisiones y actualizaciones incluidas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo.

Eloísa del Pino Matute
Presidenta del CSIC

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC

I. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo general del Protocolo consiste en garantizar que el CSIC sea una institución segura y activa en **prevenir, detectar de forma inmediata y resolver** las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en todos los lugares de trabajo (Institutos, Centros y otras instalaciones) del CSIC y afrontarlas de manera efectiva, cuando éstas lleguen a producirse.

Como objetivos específicos, se establecen los siguientes:

- Incrementar la información, formación y sensibilización al personal en materia de igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo, en especial, a las Direcciones, Gerencias, a las personas que constituyen los Comités de Igualdad, y a las que forman parte de la Comisión frente el Acoso Sexual, proporcionando pautas para identificar tales situaciones y prevenirlas.
- Mejorar la identificación de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y aquellas otras que, sin ser constitutivas de acoso, suponen comportamientos reprobables por ser conductas inapropiadas hacia cualquier persona (**Anexo IV**).
- Tramitar diligente, ágil y empáticamente los procedimientos y realizar un seguimiento detallado de las actuaciones ante situaciones de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.
- Facilitar la denuncia en los casos de acoso, estableciendo los canales y las personas de referencia a las que se pueden comunicar estos comportamientos.
- Establecer las medidas de protección que sean necesarias para garantizar la dignidad personal de la víctima, incluyendo las de tipo organizativo que sean oportunas.
- Garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas, en especial, el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad.
- Aplicar ágilmente medidas cautelares ante la denuncia y las medidas sancionadoras pertinentes tras la investigación.
- Promover un espacio libre de acoso sexual y por razón de sexo en todos los lugares de trabajo y, de forma específica, en instalaciones singulares como los buques oceanográficos u otras embarcaciones, la Estación Antártida, las fincas experimentales, los observatorios, los trabajos de campo y, en definitiva, todo ámbito laboral aislado que plantee convivencias más allá de la estricta jornada laboral.
- Asegurar la comunicación de los resultados de los procedimientos de acoso y garantizar el seguimiento de las personas implicadas en estos casos, especialmente, el acompañamiento de la víctima.

2. DECÁLOGO DE PRINCIPIOS

1. Todas las personas que desarrollen su actividad en el CSIC tienen derecho a ser tratadas con la máxima dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus formas y manifestaciones, ni ninguna conducta que pueda calificarse como inapropiada.
2. El CSIC se compromete a favorecer y promover las acciones necesarias para mantener un entorno laboral seguro y saludable, donde se prevengan y, en caso de producirse, se persigan y sancionen las conductas que puedan resultar dañinas hacia las personas o contrarias a los valores de la institución. Para ello, se compromete a investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.
3. El CSIC rechaza todo tipo de acoso sexual o por razón de sexo, independientemente de quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su posición en la organización, garantizando el derecho de todas las personas a recibir un trato respetuoso y digno.
4. El CSIC rechaza cualquier uso o tratamiento de los datos personales que sean contrarios al derecho a la privacidad o a la intimidad, así como a cualquier conducta de acoso que se base en el empleo de la información relativa a la vida íntima o sexual de las personas o cualquier situación de ciberacoso sexual o acoso sexual a través de las redes sociales mediante la difusión de videos o imágenes relacionados con la intimidad y/ o vida sexual de las personas.
5. Si alguna persona tiene conocimiento de que otra está siendo acosada sexualmente o por razón de sexo deberá comunicarlo en el email protocolo.acosos@csic.es para su investigación.
6. El CSIC recuerda que son igualmente reprobables las conductas de aquellas personas que promuevan o toleren comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en cualquier lugar de trabajo.
7. Cuando la comunicación de un posible caso de acoso sea anónima y haya indicios o pruebas tras la recogida de testimonios que presuman la existencia de este tipo de conductas, se realizará la investigación necesaria para conocer el alcance del caso y proceder según lo previsto en este Protocolo.
8. El Protocolo se aplicará asegurando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad y respeto a los derechos de todas las personas implicadas.
9. Se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo.
10. Todas las unidades mencionadas en el punto 5 de este Protocolo prestarán su apoyo a la persona que denuncia el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización, adecuando el procedimiento a tal fin.

3. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS DE LA PRESIDENCIA DE CSIC

1. El CSIC defiende una política de **TOLERANCIA CERO** frente a los comportamientos constitutivos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. De producirse, se investigarán y, en su caso, se sancionarán como infracción muy grave conforme a lo previsto en este Protocolo y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP), aplicando el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado y el Convenio Colectivo Único vigente para el personal laboral de la Administración General del Estado, que constituyen respectivamente la normativa de desarrollo vigente para personal funcionario y/o laboral.
2. El CSIC crea la Unidad del Comisionado para Promover un Entorno Laboral Sano y Seguro (COMSE), dependiente de la Presidencia del CSIC, para el seguimiento de la implementación de este Protocolo y de las actuaciones que se desarrollen ante situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, prestando igualmente su apoyo a los diferentes órganos y unidades con competencias en esta materia para la tramitación diligente y ágil de los procedimientos.
3. El CSIC impulsará una cultura de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo a través de campañas de sensibilización dirigidas a todo su personal con objeto de promover conductas respetuosas, así como acciones informativas y formativas con carácter continuo incluidas en el Plan de Formación anual.
4. El CSIC proporcionará a la víctima de acoso sexual y de acoso por razón de sexo un apoyo a través del personal formado en los centros bajo la figura de Apoyo Confidencial, la COMSE, el personal especializado de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (SGARH) y el personal profesional de la psicología sanitaria, de acuerdo con las funciones indicadas en el Protocolo y recursos del CSIC.
5. Sin perjuicio del compromiso de rendición de cuentas, toda la información a que hace referencia este Protocolo, se manejará de modo que se proteja el derecho a la confidencialidad de la información tratada, por lo que se solicitará la firma de una declaración responsable a las partes interesadas, testigos y Comisión Frente al Acoso Sexual (CFAS) para dar cumplimiento a este principio.
6. En relación con las empresas adjudicatarias de contratos con el CSIC, en el Pliego de prescripciones administrativas particulares para la contratación de servicios se incluirá la obligación de cumplir la normativa sobre la elaboración e implantación de planes de igualdad y/o medidas para promover la igualdad y la implantación de un Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Estas empresas informarán anualmente al CSIC de la planificación y el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad y en los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, en aquellas actividades que realicen en concurrencia con el CSIC. En caso de incumplirse las condiciones establecidas en los Pliegos aprobados se aplicarán las consecuencias previstas en los mismos. Asimismo, deberán notificar inmediatamente cualquier activación del Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo que involucre, directa o indirectamente, a personal del CSIC, así como mantener informado al CSIC del desarrollo de todas las actuaciones. Tales empresas deberán

difundir entre su personal tanto esta declaración, como el decálogo de principios que inspiran el Protocolo.

7. En el ámbito de la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC se informará anualmente a la representación sindical del número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias. La representación sindical tendrá el deber de sigilo respecto de los hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.
8. El CSIC pone a disposición del personal este Protocolo para gestionar las situaciones laborales que puedan ocasionar este tipo de acoso sin menoscabo de las acciones civiles, laborales y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar.
9. Los fines del Protocolo son: prevenir las situaciones de acoso, establecer las personas que serán responsables de cada fase del procedimiento desde que se aprecien indicios de acoso sexual o por razón de sexo y adoptar las medidas organizativas necesarias para la protección de la víctima con la mayor celeridad posible. Además, para facilitar una visión integral de las fases que pueden seguir al Protocolo, se hace mención a los eventuales procedimientos disciplinarios que se pudieran incoar.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1. Ámbito de aplicación objetivo

El ámbito objetivo de aplicación de este Protocolo se define en el artículo 7 de la LOI, que dispone que constituye 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, siempre que tenga lugar en el ámbito laboral (durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, lo que incluye los supuestos de horario extendido como el trabajo a bordo de buques o las “salidas a campo”).

Por otro lado, constituye 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, siempre que tenga lugar en el ámbito laboral.

Respecto al lugar de trabajo, el Protocolo será de aplicación en los siguientes casos:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados incluidos los buques oceanográficos u otras embarcaciones, la Base Antártida, las fincas experimentales, etc.
- En los lugares donde se descansa por razón del trabajo, se come o en los que se utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios, así como en los alojamientos proporcionados por el CSIC.

- En los desplazamientos, viajes, salidas de campo, estancias, congresos, eventos o actividades institucionales o de formación, en definitiva, en cualquier interacción personal, siempre que se gestione u organice por el CSIC, es decir, con ocasión del trabajo.

En los lugares de trabajo de titularidad compartida con otra institución que puedan tener su propio protocolo, por ejemplo, institutos mixtos, se estará a lo dispuesto en el convenio regulador. En caso de que el convenio no incluya una regulación explícita sobre el acoso, se aplicará este Protocolo según lo establecido en la delimitación del ámbito de aplicación subjetivo del punto 4.2.

El Protocolo será de aplicación en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación para luchar contra el acoso digital o ciberacoso sexual o por razón de sexo. Este Protocolo será de aplicación siempre que las comunicaciones se produzcan con ocasión del trabajo o estén relacionadas con el mismo, ya sea mediante canales de comunicación institucionales o a través de las redes sociales.

4.2. Ámbito de aplicación subjetivo

Este Protocolo se aplicará a toda persona trabajadora que tenga una relación laboral con el CSIC. No obstante, en lo que se refiere a la posibilidad de interponer una denuncia y realizar las correspondientes actuaciones aquí previstas, este Protocolo también resulta de aplicación en los casos que involucren a personas que, aun no teniendo una relación laboral con el CSIC, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como las personas de empresas externas, personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

A continuación, se detallan las diferentes situaciones respecto al personal que puede estar involucrado en un caso de acoso sexual o por razón de sexo:

4.2.1. Caso general: víctima y persona denunciada tienen una relación laboral con el CSIC

El Protocolo se aplicará a toda aquella persona que tenga una relación laboral con el CSIC, independientemente del lugar donde se presten los servicios, sin distinción alguna respecto a la naturaleza jurídica de su vinculación e indistintamente de su duración. En estos casos, cuando existan indicios o pruebas para la investigación de los hechos denunciados, se procederá a la activación del Protocolo.

4.2.2. Casos particulares

Cuando haya personas involucradas en una determinada denuncia por acoso sexual o por razón de sexo que no tengan una relación laboral con el CSIC sino con una tercera empresa y/o institución y cuando haya indicios o pruebas para la investigación de los hechos denunciados, se procederá a actuar en el ámbito de la denominada coordinación de actividades entre las organizaciones y dentro el ámbito del poder disciplinario de cada institución, con las especificaciones que a continuación se detallan.

Dentro de esta casuística, se distinguen los siguientes supuestos:

4.2.2.1. Cuando la víctima sea personal del CSIC y la persona denunciada pertenezca a una tercera organización de ámbito público o privado, cuya actividad se desarrolle en un lugar de trabajo titularidad de CSIC, se realizarán las acciones siguientes:

- La SGARH activará el Protocolo para la atención, asesoramiento y apoyo a la víctima.
- De forma simultánea, la Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la Organización Corporativa (en adelante, ORGC) se pondrá en contacto con la tercera organización (Anexo VIII), con el objetivo de:
 - Trasladar la política de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso sexual o por razón de sexo del CSIC, solicitar que cesen de manera inmediata estos comportamientos e instar a la adopción de medidas organizativas que permitan el alejamiento físico de la víctima respecto de la persona denunciada.
 - Solicitar a la respectiva organización que active su Protocolo y que inicie una investigación interna. Tanto el ICU como la organización adoptarán las medidas organizativas que garanticen la protección de la víctima.
 - Exigir que remitan al CSIC, a la mayor brevedad posible, el informe de investigación de acuerdo con el procedimiento tramitado en su respectivo ámbito organizativo. A la vista de éste y, en su caso, se instará la incoación del procedimiento disciplinario en su respectivo ámbito organizativo.
 - La Dirección del Centro o responsable de unidad en la ORGC informará a la víctima de las actuaciones que realice con la otra organización y de su resultado.

4.2.2.2. Cuando la víctima pertenezca a una tercera organización de ámbito público o privado que desarrolle su actividad en un lugar de trabajo titularidad de CSIC o compartida y que la persona denunciada sea personal del CSIC, quedará activado el Protocolo y se realizarán las siguientes acciones:

- La Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la ORGC adoptará las medidas organizativas posibles dentro del ámbito de actuación del CSIC, en coordinación con la tercera organización, que garanticen la protección de la víctima.
- De forma simultánea, la Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la ORGC se pondrá en contacto con la tercera organización para:
 - Trasladar la política de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso sexual o por razón de sexo del CSIC.
 - Comunicar las medidas organizativas adoptadas para la protección de la víctima y solicitar información sobre las medidas de atención a la víctima adoptadas por esa organización.
 - Solicitar, de cara al inicio de actuaciones, la remisión de la denuncia y del informe de investigación, de acuerdo con el procedimiento tramitado en su respectivo ámbito organizativo.
- El expediente informativo incluirá la investigación realizada en cada ámbito organizativo y con toda la información recabada se elevará por la SGARH a la CFAS.

4.2.2.3. Cuando la víctima sea estudiante y/o esté realizando actividades de voluntariado en un lugar de trabajo titularidad del CSIC y la persona denunciada sea personal del CSIC.

- Quedará activado el Protocolo y la Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la ORGC se pondrá en contacto con la tercera organización de voluntarios y estudiantes, trasladando la política de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso y solicitando que le den traslado de la denuncia y del correspondiente informe de investigación, de acuerdo con el procedimiento tramitado en su ámbito organizativo. El expediente informativo incluirá la investigación realizada en cada ámbito organizativo y con toda la documentación la SGARH lo elevará a la CFAS.
- En lo referente a la protección de la persona estudiante, la Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la ORGC tomará las medidas organizativas que puedan adoptarse dentro del ámbito de actuación del CSIC (codirección de tesis, etc.) y se realizará el asesoramiento y apoyo a la víctima, en coordinación con la tercera organización.

4.2.2.4. Cuando la víctima sea personal del CSIC y la persona denunciada sea estudiante y/o esté realizando actividades de voluntariado.

Se procederá igual que en el punto 4.2.2.1.

4.2.2.5. Cuando la víctima y persona denunciada pertenezcan a otra organización pública o privada distinta de CSIC, pero concurran en un lugar de trabajo titularidad del CSIC, quedará activado el Protocolo y se seguirán las siguientes actuaciones en el ámbito de la coordinación de actividades:

- La Dirección/Gerencia del Centro o la persona responsable de la unidad en la ORGC se pondrá en contacto con ambas organizaciones para insistir en la política de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso y solicitar que cesen de manera inmediata estos comportamientos (**Anexo IX**).
- Se les solicitará que se inicien las investigaciones internas por cada empresa/organización y que de forma simultánea se adopten las medidas organizativas necesarias para la protección de la víctima (separación, sustitución, etc.).
- Se les instará a que remitan al CSIC, a la mayor brevedad posible, el informe de conclusiones y acciones realizadas, de acuerdo con el procedimiento tramitado en su respectivo ámbito organizativo.

4.3.1. Otros ámbitos

En los casos en los que el CSIC tenga conocimiento de hechos que sean susceptibles de ser calificados como acoso sexual o por razón de sexo, pero que no se hayan producido en lugares de trabajo del ámbito objetivo de aplicación de este Protocolo, ni afecten a personas del ámbito subjetivo del mismo, lo pondrá en conocimiento de las instituciones o empresas afectadas a los efectos previstos en sus respectivos protocolos y, si concurren los presupuestos necesarios, dará traslado al Ministerio Fiscal y/o a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. UNIDADES CON FUNCIONES Y COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

En la aplicación del procedimiento previsto en este Protocolo, existen diferentes unidades y órganos, tanto de la ORGC como de los centros e institutos, con diferentes funciones en prevención, detección e intervención frente al acoso. Todas las personas que intervienen de alguna manera en el proceso tendrán el deber de sigilo respecto de los hechos que conozcan en el ejercicio de su cargo y representación.

Las unidades con competencias en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la ORGC del CSIC son las siguientes:

- **La persona que ejerza la Presidencia** es competente para el ejercicio de la potestad disciplinaria para con el personal funcionario y laboral cuando se pueda tratar de sanciones por faltas muy graves.
- **La persona titular de la Secretaría General** (en adelante, SEGE) tiene la competencia delegada por la Presidencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria del personal funcionario y laboral, cuando se pueda tratar de sanciones por faltas graves.
- **Las personas responsables de unidad** (vicepresidencias, vicepresidencias adjuntas y secretarías generales adjuntas) han de estar vigilantes ante cualquier comportamiento inapropiado. Cuanto detecten un comportamiento susceptible de considerarse acoso sexual o por razón de sexo, actuarán de conformidad con los puntos 8 y 9 de este Protocolo.
- La **SGARH** llevará a cabo las siguientes funciones, sin perjuicio de las acciones que este Protocolo le asigna:
 - Será la unidad responsable de la programación de la formación e información relativa a los aspectos recogidos en este Protocolo, tal y como se establece en el Plan de Igualdad de CSIC, incluyendo en los planes de formación acciones formativas específicas en materia de igualdad de género y en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - Adoptará las medidas necesarias para que las Direcciones y Gerencias de los centros, así como otros mandos intermedios (como Vicedirecciones) conozcan el Protocolo del CSIC y sean conscientes de su obligación de interponer denuncias de oficio cuando tengan conocimiento de alguna circunstancia en el ámbito de aplicación del Protocolo.
 - Recibe las denuncias a través de la gestión de la cuenta de correo destinada al efecto: protocolo.acosos@csic.es.
 - Ejercerá la potestad disciplinaria respecto del personal funcionario y laboral adscrito a la ORGC, cuando se trate de sanciones por faltas leves, conforme a la normativa vigente.
 - En el momento en que tenga información sobre un posible caso de acoso informará de manera inmediata a la **COMSE**.

- Informará de la tramitación y resolución de los diferentes casos a la Comisión Delegada de Igualdad.
 - Por último, le corresponde el ejercicio de todas las acciones que este Protocolo le asigna.
- La **Comisión frente al Acoso Sexual** del CSIC (CFAS) ejercerá las funciones establecidas en el punto 9 del Protocolo. Su composición será la prevista en el **Anexo II**.
- En la **Comisión Delegada de Igualdad** (CDI) se tratarán los datos referidos al número de personas formadas en igualdad y frente al acoso sexual y por razón de sexo, desagregada por sexo junto con el grado de satisfacción de la formación recibida y el resto de aspectos incluidos dentro del Plan de Igualdad en el apartado de violencia sobre la mujer. Asimismo, la CDI participa en la elaboración, seguimiento y actualización del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo del CSIC.
- El **Comité de Ética**, en caso de que fuera procedente, podrá ser consultado sobre la oportunidad de las medidas a adoptar para la protección de las víctimas, sin menoscabo de la carrera profesional y pertenencia al CSIC de su personal.
- La **COMSE** desarrollará las siguientes funciones:
 - Hará un seguimiento del adecuado desarrollo en tiempo y forma de los procedimientos hasta su finalización y en el año siguiente a su conclusión e informará directamente a la Presidencia.
 - Sin perjuicio de la labor a desarrollar por la persona que ejerza el apoyo confidencial en el ámbito de los centros de trabajo, será la unidad de referencia para obtener orientación o asesoramiento. Asimismo, podrá desarrollar la labor de apoyo confidencial, cuando no sea posible la designación de éste en algún centro de trabajo, o a elección de la víctima.
 - Prestará apoyo a los diferentes órganos y unidades con competencias en materia de prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo.
 - Las personas que formen parte de esta unidad deberán contar con un mínimo de cien horas de formación especializada en materia de igualdad y de acoso sexual.

Las unidades con funciones y competencias en materia de acoso sexual en los Centros e Institutos son las Direcciones y los Comités de Igualdad, al ser la primera línea de actuación ante la detección de un caso de acoso.

Su participación se produce de la siguiente manera:

- A las **Direcciones** de los Institutos y Centros, con carácter general, les corresponde:
 - La prevención y promoción de una cultura de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso sexual, mediante acciones como la difusión y publicidad de este Protocolo dentro del Instituto/Centro y su inclusión en sus manuales de acogida. En este sentido, impulsarán la creación de un apartado específico de igualdad/acoso sexual o por razón de sexo en sus webs, con el objeto de promover la igualdad y la prevención e intervención frente al acoso y de dar a conocer los canales de comunicación y denuncia habilitados.
 - Han de estar vigilantes ante cualquier comportamiento inapropiado de carácter sexual. En caso de detectarlo, actuarán de conformidad con este Protocolo. Asimismo, deben realizar el seguimiento de los casos denunciados, analizando la eficacia de las medidas organizativas establecidas.

- En el supuesto que no se trate de un caso de acoso sexual o por razón de sexo, pero los actos realizados por una persona adscrita a su centro puedan ser considerados como infracción leve, ejercerán la potestad disciplinaria con la consiguiente realización de apercibimiento por falta leve. Una vez aplicado el correspondiente procedimiento que, en todo caso incluirá una fase de alegaciones, se informará a la SGARH a efectos de la notificación de la falta en el Registro Central de Personal.
 - En caso de que se dé uno de los supuestos de incluidos en los apartados 4.2.2.1 y siguientes, realizarán las actuaciones allí previstas.
 - En los ICU que realicen actividades o colaboren con estudiantes y/o se estén realizando actividades de voluntariado, en el plan de acogida del centro se incluirán los canales de denuncia para la comunicación de comportamientos susceptibles de considerarse acoso sexual o por razón de sexo. En caso de denuncia y cuando la persona denunciante/denunciada sea estudiante o voluntario, se procederá de acuerdo con lo previsto en el punto 4.2.
- Los **Comités de Igualdad** de Institutos y Centros, actúan:
 - En la prevención del acoso mediante la realización de actividades de formación en el marco del Plan de Formación del CSIC y de campañas de sensibilización para todo el personal del centro.
 - Asistiendo a la víctima cuando así lo solicite, proporcionando información sobre el Protocolo y prestándole el apoyo y asesoramiento que requiera hasta que se designe la persona que ejerza el Apoyo Confidencial.
 - Informando a la Dirección de su centro y a la SGARH de posibles conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo para su investigación.

En caso de que el centro no cuente con Comité de Igualdad, promoverá su creación o la designación de alguna persona que colabore en esta materia. En todo caso, la constitución y actividad de los Comités de Igualdad será incentivada y reconocida por parte de la ORGC.

- Las **personas titulares de las Gerencias de los centros e institutos** deberán colaborar activamente con las Direcciones en el ejercicio de las funciones que se les atribuye en este Protocolo y velar por su cumplimiento en el ámbito de sus competencias.
- El **Apoyo Confidencial** se desempeñará en los Centros y en la ORGC por personas con formación en igualdad y en el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo del CSIC. Prestarán apoyo y asesoramiento a las víctimas como personas de referencia con respecto al Protocolo del CSIC. Cualquier persona trabajadora, voluntariamente y tras recibir la formación definida por el CSIC, podrá ser designada como apoyo confidencial por la SGARH, oída la propuesta de la Dirección del centro (Anexo para el ejercicio de las funciones de apoyo confidencial). Previamente, la persona designada deberá firmar el Anexo VI de confidencialidad. Además, le serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa vigente (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público). Entre las funciones de las personas que desempeñen el apoyo confidencial están:
 - Prestar apoyo y asesoramiento a las víctimas.
 - Informar a las víctimas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posibles a lo largo de todo el proceso.
 - Poner en conocimiento de la Dirección/Gerencia del centro los hechos acaecidos, cuando existan evidencias de acoso sexual o por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS CENTROS E INSTITUTOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La prevención de conductas inadecuadas e inaceptables, como el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de actuación con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a un entorno laboral seguro, saludable y exento de cualquier tipo de acoso.

El CSIC, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, dará la debida comunicación, difusión, publicidad del Protocolo, a través de la Intranet, web y de otros medios, de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en la Institución. Se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Desarrollo periódico de **campañas informativas y de concienciación** del Protocolo y de la política de **TOLERANCIA CERO** de estas situaciones, dirigidas a todo el personal del CSIC, estudiantado, voluntariado, así como al de todas las empresas que trabajen en las instalaciones cuya titularidad sea de CSIC.
- Creación de **banners y carteles** con la declaración de principios del Protocolo de acoso sexual para su mayor difusión en centros e institutos.
- Difusión de unas **guías de buenas prácticas** para Direcciones, Gerencias, Jefaturas de Departamento, Personal Investigador Principal, así como a la Guía para todo el personal de CSIC que estarán disponibles en el apartado de igualdad de la intranet.
- Inclusión obligatoria en los **Manuales de Acogida** de los centros CSIC de la información sobre el Plan de igualdad y del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Formación específica** en igualdad de género y acoso sexual y por razón de sexo para las personas que van a participar en el procedimiento, así como para asistir a las presuntas víctimas, incluyendo el personal de dirección y gerencia de los centros, personal de la SGARH y CFAS, personal de los comités de igualdad y el personal que ejerza el apoyo confidencial.
- Promoción de formación en igualdad de género y acoso sexual, así como sobre el contenido del Protocolo, para todo el personal que preste servicios en el CSIC.
- Realización y difusión periódica de los **estudios** previstos en el Plan de Igualdad sobre la incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la Institución y sus características, así como sobre las percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual o sexista. Estos análisis incluirán una perspectiva de interseccionalidad, estudiando las formas de discriminación en las que se superponen diferentes factores sociales, entre otros, el origen, religión, discapacidad, situación ante la enfermedad, VIH, edad, la categoría profesional, orientación sexual o identidad de género para la aplicación de medidas específicas.

- Análisis **estadísticos** anuales que permitan describir las características sociodemográficas de las personas, el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo. Estos datos se publicarán periódicamente en el marco de la evaluación del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas y del centro de referencia.

Cabe realizar una mención particular a las **situaciones de especial vulnerabilidad** que se pueden generar en instalaciones singulares. De estos espacios se trata en el siguiente apartado.

7. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES QUE IMPLIQUEN CONVIVENCIAS PROLONGADAS

Debido a la multiplicidad de líneas de investigación que desarrolla el CSIC, parte del personal puede desempeñar su trabajo en instalaciones singulares como son los buques oceanográficos u otras embarcaciones, la base Antártica, fincas experimentales, campamentos, observatorios, etc.

Las tareas desarrolladas en estos ámbitos revisten unas condiciones de trabajo particulares, pues suelen realizarse en espacios cerrados y reducidos, implican convivencias prolongadas que, en ocasiones, pueden llegar a ser de varias semanas y/o meses de duración, y que pueden conllevar la interacción de diferentes equipos entre personal propio de CSIC y externo, etc. También hay que tener en cuenta factores que son importantes, como la estrecha convivencia de un grupo reducido de personas en periodos sin interrupción (los plazos dependen, en función del tipo de instalación y/o proyecto de investigación), la imposibilidad de comunicaciones regulares con la red familiar o de amistades, la elevada rotación del personal, etc.

Estas circunstancias justifican la adopción de medidas específicas, tanto en el ámbito de la prevención como en la tramitación del procedimiento en casos de intervención. Por ello, las Direcciones de los ICUs adoptarán las indicaciones necesarias para la implementación de las siguientes medidas, entre otras:

- **Medidas informativas, formativas y de sensibilización:**
 - Difusión a todo el personal participante del Protocolo, trípticos, procedimientos y documentos del CSIC, con especial énfasis en las reuniones preparatorias del embarque.
 - Redifusión de notificaciones o anuncios en esta materia por vía electrónica que se reciban de las respectivas unidades competentes.
 - Elaboración de protocolos de acogida que recojan la política de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso sexual o por razón de sexo y los canales de comunicación si un comportamiento así se produce.

- Para mejorar la coordinación entre las diversas procedencias del personal participante, se instará a las terceras organizaciones que concurran en la actividad, a realizar una formación obligatoria en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo para las personas con especial responsabilidad en el desarrollo de las actividades (ej. Jefaturas de campaña, responsables de instalación, capitanes/as, etc.).
- Distribución del Decálogo frente al acoso sexual y por razón de sexo para el personal, también disponible en inglés, especialmente adaptado a las características de la instalación o campaña.
- En la medida en que las características físicas de las instalaciones lo permitan, se colocarán en lugares visibles carteles con las conductas calificadas como acoso sexual (**Anexo IV**) e indicación de los canales de denuncia, así como el mencionado Decálogo, en los espacios comunes.

- **Medidas organizativas en los buques:**

- La capitana/el capitán, en coordinación con la persona responsable científica de la campaña y la persona responsable técnica de la misma, siempre que sea posible, realizará una distribución de camarotes, espacios y horarios, acordes con la naturaleza de la actividad y las necesidades del personal embarcado, intentando conseguir el mayor grado de bienestar y privacidad posible. En caso de producirse una denuncia en la misma campaña, en la medida de lo posible se adoptarán medidas cautelares que eviten la coincidencia de la persona denunciada con la víctima.
- Capitanas/es, Jefaturas de Campaña y Personas Responsables técnicas, como personas de referencia a bordo para el correcto desarrollo de las actividades, seguridad y convivencia, actuarán como enlace para la comunicación de incidencias/denuncias durante las campañas, tanto desde el punto de vista técnico como de relaciones personales y situaciones de conflicto. La identificación de estas personas y los datos de contacto serán comunicados a todo el personal participante en la documentación precampaña y reuniones preparatorias, siendo la primera línea de comunicación de incidencias con conocimiento de todos los integrantes:
 - La/el Capitana/Capitán: como representante legal del Armador (CSIC) a bordo del buque según la ley de Navegación Marítima.
 - La/el Jefa/e de Campaña: responsable de la planificación de actividades científicas a bordo y responsable único y visible de todo el equipo investigador.
 - La/el Jefa/e Técnica/o: responsable de los equipos técnicos y la instrumentación del buque y enlace del director de la Unidad de Tecnología Marina (en adelante, UTM) o en su caso de la Unidad de Buques del IEO a bordo del buque.
 - En tierra tanto la Dirección de la Unidad de Tecnología Marina y su Gerencia, como el/la responsable de la Unidad de Buques del IEO, son el enlace con la SGARH y formarán parte de la CFAS, en estos casos.
- En todas las campañas de buques gestionados por el CSIC, se establece la preceptiva coordinación de actividades empresariales con todos los grupos de trabajo ajenos al CSIC, informando de la Política de Seguridad, Medio Ambiente, y Seguridad de la Información, Política de Drogas y Alcohol Cero y normas básica a bordo.

- En los buques titularidad del CSIC, si la víctima pertenece a otra organización (tripulación, personal técnico o investigadores/as externos), se procederá, una vez recibida comunicación en tierra, a la preceptiva comunicación a la institución o empresa a la que pertenezcan las personas denunciadas, en el ámbito de la coordinación de actividades, instando en su caso la aplicación del protocolo correspondiente.
 - En los buques ajenos al CSIC, si la persona denunciada pertenece a otra organización (tripulación, personal técnico o investigadores/as externos) y la denunciante pertenece al CSIC, el responsable del equipo del CSIC a bordo comunicará los hechos, tan pronto como sea posible, a la Dirección del centro de origen, para proceder a la preceptiva comunicación en el ámbito de la coordinación de actividades a la institución o empresa a la que pertenezcan las personas denunciadas, instando en su caso la aplicación del protocolo correspondiente.
 - Durante toda la campaña, se promoverán reuniones de carácter informativo para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Medidas de seguimiento:**
 - Después de cada campaña, la/el jefa/e de campaña deberá realizar una evaluación con perspectiva de género mediante la realización de una encuesta digital anónima al personal de la campaña.
 - En caso de interposición de una denuncia, la Dirección del centro al que esté adscrita la persona denunciante/denunciada, deberá realizar un expediente de seguimiento para evitar, en la medida de lo posible, una futura coincidencia durante las sucesivas campañas entre la víctima y la persona denunciada.
 - En el supuesto que la persona denunciada y/o víctima pertenezcan a buques que no sean titularidad del CSIC, la Dirección/Gerencia del Centro procurará que se evite la coincidencia en las sucesivas campañas entre la víctima y la persona denunciada.

8. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

8.1. Inicio del Protocolo

El Protocolo quedará activado por la SGARH en cuanto se tenga conocimiento de una información en la que se muestran indicios de acoso sexual o por razón de sexo, ya proceda de la persona afectada o de oficio de las Direcciones o responsables de unidad, con las particularidades desarrolladas en los apartados siguientes.

La comunicación o información deberá contener un relato de los hechos acaecidos, e identificar tanto a la persona que realiza la denuncia, que podrá no coincidir con la víctima, como a la persona denunciada.

8.2. Comunicación de los hechos o interposición de denuncia

La comunicación sobre la situación de acoso sexual o por razón de sexo podrá hacerse llegar a la SGARH por diferentes personas y de diferentes vías con el fin de facilitar la activación del Protocolo.

- Mediante comunicación verbal y/o escrita por parte de la víctima, a título personal o de forma colectiva cuando haya varias víctimas en un mismo caso.
- Mediante una comunicación escrita por parte de la Dirección, la Gerencia (denuncia de oficio), del Comité de Igualdad del respectivo centro o de la CDI, que tendrán la obligación de interponer la denuncia cuando conozcan de una situación de posible acoso.
- Independientemente de la forma verbal o escrita en que haya producido la primera comunicación que inicia el Protocolo, la interposición de la denuncia se realizará cumplimentando y firmando el modelo que se recoge en el **Anexo I** (accesible igualmente en el apartado sobre igualdad de la intranet y web del CSIC), adjuntando las pruebas que considere oportunas y su remisión a la SGARH a través de la cuenta de correo protocolo.acosos@csic.es.

La presentación de comunicaciones anónimas en cuyo relato y/o pruebas aportadas se muestren indicios de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la activación del Protocolo.

En el caso de que la persona denunciada ya no mantenga una relación jurídica con el CSIC en el momento de la interposición de la denuncia, se activará el Protocolo en lo que respecta a la atención/apoyo a la víctima y se iniciará una investigación para conocer el alcance del caso.

Cuando se interponga la denuncia de oficio por la Dirección o por la persona responsable de unidad, éstas participarán en la elaboración del expediente informativo con el fin de que la SGARH y la CFAS puedan realizar las acciones previstas en el procedimiento. Para ello, la Dirección o persona responsable de unidad se pondrán en contacto con la víctima garantizando la confidencialidad de las actuaciones y, en su caso, entrevistarán a otras personas que hayan presenciado los hechos denunciados y que voluntariamente quieran participar en la investigación. Igualmente, las Direcciones de los Centros adoptarán las medidas organizativas que en su caso procedan (**Anexo VII**).

8.3. Comunicación desde la SGARH

Activado el Protocolo, la SGARH lo comunicará a la COMSE, para su conocimiento y seguimiento, y a la Dirección o unidad responsable correspondiente, a los efectos previstos en los siguientes apartados.

En el caso de que fuera necesario, y antes de su traslado a la CFAS, se recabará de la unidad responsable la información adicional que sea precisa. Esta recopilación de información, que deberá desarrollarse en un plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de la denuncia, tendrá por objeto recoger datos o ampliar información, en relación con la denuncia. Esta documentación formará parte del expediente informativo.

8.4. Adopción de medidas organizativas y de apoyo

Recibida la comunicación de la SGARH sobre activación del Protocolo, la Dirección de los Centros y personas responsables de unidad establecerán las medidas organizativas necesarias a nivel individual y general con respecto de la víctima y la persona denunciada, conforme el Anexo VII. Estas medidas se mantendrán a lo largo del todo proceso, inclusive durante la tramitación del proceso penal, caso de existir, aun estando suspendida la vía administrativa.

Si la persona denunciada es personal CSIC, entre las medidas organizativas a adoptar se incluirá la separación de la víctima de la persona denunciada y posterior sustitución, en caso de que sea posible. De estas medidas, darán traslado a la SGARH. En todo caso se dará prioridad a la voluntad de la víctima.

Tan pronto como tengan conocimiento de los hechos, la SGARH o la Dirección de los centros informarán a la víctima de los derechos que le asisten y de los recursos que la institución pone a su disposición. En cualquier momento del proceso, la víctima podrá solicitar de la COMSE la orientación o asesoramiento que precise, sin perjuicio de la que, en su caso, pueda recibir del apoyo confidencial del centro.

Si la víctima da su conformidad, la SGARH, a propuesta de la Dirección del ICU, le comunicará los datos de la persona que ejerza las funciones de Apoyo Confidencial según el punto 5 de este Protocolo.

8.5. Comunicación a las partes

De la activación del Protocolo y de las medidas organizativas y de apoyo propuestas se dará traslado a la víctima, en su caso, a la persona denunciante distinta de la víctima, a la persona denunciada y a la Dirección del Centro o persona responsable de unidad a la que pertenezcan las personas afectadas.

8.6. Elevación del Expediente a la CFAS

Una vez activado el Protocolo, la SGARH elevará la comunicación y/o denuncia anonimizada, las medidas organizativas y de apoyo adoptadas, así como la información que conste en el expediente a la CFAS.

La SGARH convocará a la CFAS a una reunión que tendrá que realizarse en un plazo máximo de 5 días hábiles, para que la CFAS emita un acta de valoración que podrá concluir con la realización de alguna de las siguientes actuaciones:

- Determinar el **archivo** del caso: cuando los hechos denunciados no estén incluidos en alguno de los supuestos contemplados en el ámbito de aplicación de este Protocolo. En este caso, podrán derivarse actuaciones de protección a las personas o dirigirlas hacia otros ámbitos, comunicando por escrito a la persona denunciante este hecho y sin perjuicio de lo previsto en el punto 10.
- Solicitar la **ampliación de información** del caso: en el plazo máximo de 15 días hábiles, la SGARH en colaboración con las Direcciones/ Gerencias de los centros, realizará un expediente informativo anonimizado, con el objeto de ampliar la información acerca de los comportamientos denunciados y estudiar la idoneidad de las medidas organizativas adoptadas.

El expediente informativo, que incluirá la información ya recabada, se elaborará por personal especializado en igualdad y acoso sexual, interno o externo, para asegurar todas las garantías del procedimiento, entre otras: la confidencialidad, el respeto a la dignidad de las personas afectadas, asegurar el principio de contradicción, asegurar el sigilo y secreto profesional respecto a toda la información a las que tengan acceso, cumplimiento de la normativa de protección de datos.

Este expediente será elevado por la SGARH a la CFAS quien determinará bien el archivo del expediente o bien la existencia de un posible caso de acoso sexual o por razón de género.

- **Constatar la existencia de un posible caso de acoso sexual o por razón de género:** la SGARH dará traslado del acta de valoración, junto con toda la documentación del caso, incluyendo las medidas organizativas adoptadas, al órgano competente en materia disciplinaria con el objeto de que se inicie la tramitación del procedimiento disciplinario.

Cuando la CFAS constate que los hechos denunciados tengan identidad con los supuestos de hecho recogidos en alguno de los delitos contra la libertad sexual del Código Penal, la SEGE remitirá el expediente al Ministerio Fiscal.

8.7. Comunicación a las partes del acta de valoración de la CFAS

De las conclusiones del acta de valoración de la CFAS, la SGARH dará traslado a la víctima, o en su caso a la persona denunciante, a la denunciada y a la dirección del centro o persona responsable de unidad a la que pertenecen las personas afectadas.

En caso de que se trate de infracciones leves, la dirección del Centro, como órgano competente para la tramitación del expediente correspondiente, dará traslado del acta de valoración de la CFAS a las partes interesadas y realizará el correspondiente apercibimiento.

9. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA Y/O REMISIÓN AL MINISTERIO FISCAL

La tramitación del procedimiento disciplinario no impide, en ningún caso, la iniciación, simultánea o posterior, de acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por las partes interesadas o la unidad competente. De estas acciones también se hará un seguimiento por parte de la COMSE.

En función del tipo de conductas denunciadas y de la gravedad de las mismas, el acta de valoración de la CFAS puede dar lugar a las siguientes actuaciones:

- El procedimiento **ordinario**: cuando la CFAS haya considerado que las conductas denunciadas puedan revestir las características de acoso sexual o por razón de sexo previstas en el artículo 7 de la LOI. En estos casos, se dará traslado a la unidad competente que, en su caso, ejercerá la potestad disciplinaria mediante la tramitación del procedimiento disciplinario por falta muy grave conforme a lo previsto en la normativa de referencia. En todo caso, la persona que

realice la instrucción de estos procedimientos deberá contar con formación en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo.

- Cuando los hechos no revistan las características de un posible acoso sexual, pero pudieran ser constitutivas de una infracción grave, se dará igualmente traslado a la unidad competente que, en su caso, ejercerá la potestad disciplinaria.
- Para el caso de que los hechos denunciados tengan identidad con el supuesto de hecho recogido en el **artículo 184 del Código Penal**, que recoge el delito de acoso sexual, la SEGE remitirá el expediente al Ministerio Fiscal. El traslado a Fiscalía no impedirá la apertura de un expediente disciplinario. En el supuesto de que se admita a trámite en la vía penal, el procedimiento disciplinario quedará suspendido hasta la resolución del procedimiento, momento en el cual se reanudará el procedimiento disciplinario ordinario, salvo en los casos en que la resolución judicial establezca que no han quedado probados los hechos que han motivado el expediente. En todo caso, se informará a la víctima y al resto de personas afectadas. Se mantendrá el acompañamiento y apoyo a la víctima durante el tiempo que ésta lo requiera con la aplicación de las medidas organizativas que procedan y siempre de conformidad con ésta.

En caso de que se tenga conocimiento de un presunto caso de violencia sexual, desde la SGARH, la Dirección o Gerencia del centro o las personas responsables de unidad en función de qué unidad sea conocedora de los hechos, dará traslado a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

- Un procedimiento **sumario**: cuando la CFAS considere que los hechos denunciados no revisten las consideraciones de acoso sexual, pero sí pudieran tratarse de comportamientos inapropiados del Anexo IV, en caso de calificarse como infracciones leves. En esta situación se ejercerá la potestad disciplinaria por la unidad competente mediante un procedimiento sumario, siempre con audiencia a la persona denunciada.

10. CRITERIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Comunicaciones anónimas

La recepción de comunicaciones anónimas dará lugar a la activación del Protocolo en caso de que existan indicios. Su propósito será el de conocer el alcance del caso y, en última instancia, para garantizar un clima laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo en un determinado centro o instituto.

2. Información

Con carácter general, de las actuaciones y las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se remitirá la información estadística al respecto a la Comisión Delegada de Igualdad, preservando la intimidad de las personas.

3. Seguimiento y Control

Anualmente, el CSIC remitirá a la Dirección General de la Función Pública y a la Comisión Delegada de Igualdad, en el marco de la evaluación del Plan de Igualdad, los datos de las actividades realizadas a lo largo del año, que incluya información estadística relativa a los casos de acoso sexual o por razón de sexo, en los que se ha aplicado este Protocolo.

II. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En el contexto de este Protocolo, deben tenerse en cuenta las siguientes garantías:

Comunicación y tramitación

- Todo el personal tiene la obligación de efectuar la comunicación y/o denuncia del caso que conozca al correo protocolo.acosos@csic.es.
- Las personas con equipos a su cargo tienen la obligación de informar a la Dirección del centro sobre los supuestos casos de acoso sexual o por razón de sexo, en el ámbito de su competencia y/o hacer la correspondiente comunicación al correo de protocolo.acosos@csic.es.
- Las Direcciones de los centros procederán a efectuar la comunicación de oficio de los presuntos casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo podrá denunciarlo ante el CSIC mediante los canales habilitados y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, comunicando la recepción de la misma, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.

Protección y seguridad y salud de la víctima

Si se constata la existencia de acoso sexual o por razón de sexo una vez resuelto el procedimiento disciplinario en su caso tramitado, sin necesidad de que la resolución sea firme, se adoptarán de forma inmediata, sin perjuicio de las ya adoptadas con anterioridad, las siguientes medidas conducentes a favorecer el acompañamiento y la protección de la víctima, tales como:

- Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.
- Adoptar cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud física y psíquica de la víctima hasta su completo restablecimiento.

La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso que las personas implicadas ejerzan las acciones legales oportunas.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad

Es necesario proceder con la discreción, prudencia y respeto para proteger la intimidad, la dignidad de las personas y la igualdad de trato entre hombres y mujeres implicados que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otro acompañante 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. 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 de la víctima, como a la persona supuestamente acosadora, preservando así su identidad, con la indicación expresa a todas las partes implicadas de que deben guardar confidencialidad. En el caso de que se vulnere dicho principio se aplicará el régimen disciplinario (Anexo VI).

Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Principio de seguridad jurídica

Actuación dentro del procedimiento según los principios de seguridad jurídica, imparcialidad, derecho de defensa de las partes implicadas y derecho a la presunción de inocencia.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas. El procedimiento será completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas, incluidas la imposición de medidas organizativas y sanciones que, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

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.

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.

Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral o académica

Se protegerá a la víctima y/o persona denunciante en su actividad laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas organizativas que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante. De esta manera, el CSIC establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la víctima y/o persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral o académica.

Derechos de abstención y recusación

Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del sector público, artículos 23 y 24.

Protección de datos personales

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales así como por el Reglamento (UE 2016/679) General de Protección de Datos.

Principio de no revictimización

Este principio comporta reducir las declaraciones de la presunta víctima sobre los mismos hechos a las estrictamente necesarias.

ANEXO I.

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO SOLICITANTE

- ☐ Persona afectada ☐ Unidad directiva afectada ☐ Otros (especificar):
- ☐ Personas afectadas (denuncia colectiva) *
- ☐ Comité de Igualdad.
- ☐ Representantes de los y las trabajadoras: Junta de personal/Comité de Empresa o delegados/as de personal
- ☐ Denuncia de oficio por la dirección del centro o persona responsable de unidad.

TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Por identidad sexual y/o por expresión de género

DATOS DE LA VÍCTIMA O PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos	NIF	Sexo
		☐ H ☐ M ☐ NC
Teléfono de contacto		

*En el caso de denuncias colectivas se activarán tantas casillas de datos personales como personas afectadas firmen la denuncia

ICU

Departamento y
puesto de trabajo

Vinculación laboral

☐ Funcionaria ☐ Interina ☐ Laboral fija ☐ Laboral temporal ☐ Otra

*En el caso de denuncias colectivas se activarán tantas casillas de datos profesionales como personas afectadas firmen la denuncia

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos

Sexo

☐ H ☐ M ☐
NC

ICU- ORGANIZACIÓN

Relación con la
persona denunciante

Vinculación laboral

☐ Funcionaria ☐ Interina ☐ Laboral fija ☐ Laboral temporal ☐ Otra

EXISTENCIA DE TESTIGOS

☐ SI ESPECIFICAR QUIENES
☐ NO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ Sí (especificar)

☐ NO

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del *Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC*.

☐ Solicito también la adopción de medidas organizativas hasta que se resuelva el procedimiento.

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

Lugar y fecha

Firma de la/las persona/s interesada/s

SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con el 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 datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), Se incluye la siguiente información en lo concerniente a cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

Responsable	• Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC. C/. Serrano 117, 28006 Madrid Tel.: +34 91 568 14 00 Fax: + 34 91 411 30 77 • Delegado de Protección de Datos: delegadoprotecciondatos@csic.es
Finalidad	• Los datos recogidos serán utilizados exclusivamente con fines determinados, explícitos y legítimos, al objeto de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo en el CSIC, conservándose el tiempo estrictamente preciso y, no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines. • Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo la persona interesada y los responsables de la tramitación podrán tener conocimiento de los mismos. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición expresa de los interesados.
Legitimación	• La base legal para el tratamiento de datos es la ejecución del <i>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</i>, y la firma de esta solicitud implica el consentimiento de la persona interesada para que la unidad tramitadora corrobore el caso y, una vez corroborado, realice una primera valoración inicial a partir de la cual podrá determinar si procede o no admitir a trámite dicha solicitud.
Destinatarios	• Toda la información aportada por la persona solicitante se enviará a la unidad Tramitadora y, en su caso, a la Comisión frente al Acoso sexual. • No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos al CSIC, salvo obligación legal, a excepción de los casos en aras de conseguir el mejor posible resultado de la investigación, a la Comisión frente al Acoso sexual recurra a los servicios de una consultoría externa.

	• Estos datos podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal y órganos jurisdiccionales.
Derechos	• La persona solicitante podrá ejercer en todo momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación o portabilidad dirigiéndose a la Secretaría General del CSIC, en la dirección calle Serrano 117, 28006 Madrid (España), por escrito, acompañando fotocopia de DNI a la dirección anteriormente indicada, o mediante registro electrónico del CSIC ubicado en su sede electrónica para lo que deberá disponer de certificado electrónico reconocido. • Si la persona solicitante ejerce su derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, ello no afectará a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
Procedencia	• Adicionalmente a los datos aportados por la persona solicitante, la SGARH y/o la Comisión frente al Acoso sexual podrán recabar información legítimamente de aquellas partes que consideren de interés al objeto de la investigación de potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo, no permitidos de forma alguna en el CSIC. • Los medios más apropiados que pudieran emplearse para obtener datos adicionales se incluyen el correo postal, el correo electrónico y la mensajería instantánea. • No se considerará adecuado informar telefónicamente mediante una locución.
Información adicional	• Todos los archivos de este Protocolo se custodiarán en la SGARH y demás unidades intervinientes en el procedimiento, y gozarán de idéntica protección que cualquier otro expediente de carácter administrativo. • Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos de carácter personal en el CSIC en la dirección: https://intranet.csic.es/proteccion-de-datos

ANEXO II.

COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL (CFAS)

Composición

La Comisión estará formada por las siguientes personas:

- Una persona designada por la Secretaría General, que ejercerá la presidencia.
- Una persona designada por la VICYT.
- Una persona designada por la VORI.
- Una representante de la Comisión de Mujeres y Ciencia.
- Cuatro representantes de la parte sindical.

En todo caso, las personas designadas para formar parte de la Comisión deberán tener formación en materia de igualdad y de acoso.

Si se diera un caso en relación con alguna campaña oceanográfica se incluirá en la CFAS, la Dirección de la UTM o del IEO o persona en quien delegue de la Comisión de flota. Se actuará de la misma manera en caso de que el acoso se dé en una campaña de otro tipo. En todo caso, participará la Asesoría Jurídica como parte asesora de la CFAS.

En la designación de los miembros de la Comisión se procurará garantizar el principio de representación equilibrada, la distancia personal, afectiva y orgánica entre sus miembros y las personas implicadas en el procedimiento. También, se procurará garantizar que la Comisión tenga una composición paritaria hombre-mujer. La secretaría de la Comisión será ejercida por la persona designada por la Presidencia.

Se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que integren la Comisión y las personas implicadas en el procedimiento de actuación iniciado con la denuncia de acoso sexual y por razón de sexo. Si alguna persona de la Comisión es conocedora, independientemente de la fase del proceso, de que no cumple con este requisito, deberá comunicarlo a SGARH dándosele de baja su actuación en la Comisión para ese caso concreto siguiendo 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 a la abstención y recusación.

Las personas integrantes de la CFAS deberán conocer este Protocolo. Las resoluciones de la CFAS se tomarán por mayoría absoluta.

Régimen de funcionamiento

Su funcionamiento se regirá por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.
- La legislación y normativa de desarrollo aplicable en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso sexual y por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión frente al acoso sexual.

ANEXO III.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO

Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de este Protocolo y de acuerdo con la definición establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, el acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado, 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.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno hostil, denigrante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados entre compañeros/as o terceras personas.

Acoso por razón de sexo

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

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este Protocolo, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Acoso por orientación sexual

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

La orientación sexual es la capacidad de una persona, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

Acoso de identidad y expresión de género

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

La ONU define la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales.

Se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).

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. El que solicitare 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 provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el 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 cinco a siete meses o multa de 10 a 14 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 10 a 14 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.”

ANEXO IV.

CONDUCTAS QUE PUEDEN SUPONER COMPORTAMIENTOS INADECUADOS Y ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

A continuación, de manera meramente ejemplificativa y, en ningún caso exhaustiva ni limitativa, se relaciona un listado de referencia de comportamientos constitutivos de cada uno de los siguientes tipos de conductas:

A) Comportamientos susceptibles de ser considerados como inapropiados:

- Comportamiento amistoso en el lugar de trabajo definido en el punto 4.1, no aceptado ni mutuo por las partes.

B) Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual:

- Conductas verbales: apodos, mote, mensajes por redes sociales, comentarios, palabras o chistes sexuales, comentarios relativos al cuerpo o la apariencia de las personas, sonidos relativos a actividad sexual.
- Conductas no verbales: miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, gestos obscenos, observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Contacto físico: un deliberado y no solicitado contacto físico excesivo e innecesario.
- Abusos verbales y no verbales y físicos deliberados que atenten contra la dignidad e intimidad como besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, enviar mensajes constantes, perseguir a la persona en los lugares que frecuenta, mostrar o tocarse los genitales.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, mediante presiones tanto físicas como psíquicas para obtener una relación sexual.
- Coacción y/o extorsión para mantener relaciones sexuales.
- Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Difusión de rumores, imágenes o vídeos comprometidos de carácter sexual, sin su consentimiento.
- Dar de alta en un espacio de la red donde pueda derivar una estigmatización o ridiculización de una persona, que creen un perfil falso en nombre suyo para ridiculizarla, por ejemplo, ofreciendo servicios sexuales.
- Presentarse a través de un perfil falso ante una persona con el fin de concertar un encuentro, engañar u obtener información para ser utilizada de manera ilícita con fines sexuales.
- Mantener contacto con una persona cuando haya manifestado que no lo desea o haya tratado de evitarlo.

C) Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.

D) Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso por orientación sexual:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación sexual.
- El trato desigual basado en la orientación sexual.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su orientación sexual.
- Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, en función de su orientación sexual.
- Discriminación serofóbica: cualquier medida que acarree una distinción arbitraria entre las personas por razón de su estado de salud o su estado serológico respecto al VIH, confirmado o sospechado y resultado de una acción o una omisión.

E) Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso por identidad y expresión de género:

- El trato desigual basado en la identidad y/o expresión de género.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su identidad o expresión de género.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su identidad o expresión de género.
- Negarse a nombrar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique tras preguntárselo.
- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o genitales de una persona transexual.

- Hablar de las personas transexuales del centro de trabajo de manera despectiva sólo por el hecho de tratarse de personas transexuales.
- Centrar la conversación y/o debate con una persona transexual sobre la cuestión del género sin que la persona en cuestión haya comenzado e invitado a la conversación.
- Hacer chistes sobre las personas transexuales, se encuentren o no presentes en la conversación que atenten contra la dignidad de las personas.

ANEXO V.

VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO



ANEXO VI.

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Dña/Don _____, con NIF n.º _____, e-mail _____, y teléfono _____, actuando como parte interesada y/o como persona que ha sido testigo de los comportamientos que son objeto de investigación y/o como persona cualesquiera de las unidades con competencia en este Protocolo así como las personas pertenecientes a la Comisión Frente al Acoso Sexual o por razón de sexo,

DECLARO a los efectos de lo previsto en el Protocolo de prevención e intervención frente el acoso sexual o por razón de sexo:

-Que no compartiré con terceras personas del instituto/ centro o de CSIC, ni con otras personas fuera del CSIC: informes, documentos, datos de las personas afectadas que conozca durante el proceso de investigación y resolución.

-Que no compartiré con terceras personas del instituto/centro o de CSIC, ni con otras personas fuera de CSIC, las preguntas y resultados de la/ entrevista/s y/o de las reuniones en las que participe, ni las opiniones ni valoraciones que se hagan durante todas las etapas del Protocolo.

Y para que conste, firmo esta declaración responsable.

Lugar:

Fecha:

Firma:

ANEXO VII.

MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Dña./Don _____, con DNI _____, y teléfono _____, actuando como persona titular de la Dirección del Centro, una vez tenido conocimiento de la denuncia, de acuerdo con conformidad con la víctima, se aplican las medidas organizativas siguientes para la protección de:

- A nivel organizativo con respecto a la víctima:
- A nivel individual con respecto a la víctima:
- A nivel organizativo con respecto de la/s persona/s denunciada/s:
- A nivel individual con respecto a la/s persona/s denunciada/s:

Y para que conste, firmo esta declaración responsable.

Dirección del Centro:

Fecha:

Con la conformidad de la víctima:

Firma:

ANEXO VIII.

COMUNICACIÓN DE CSIC – VÍCTIMA DE CSIC PERSONA DENUNCIADA DE UNA TERCERA ORGANIZACIÓN

Dña./Don _____, con _____, y teléfono _____,
actuando como persona titular de la Dirección del Centro _____,
hemos tenido conocimiento por parte de una persona trabajadora de nuestro Centro de presuntos
hechos, consistentes en

_____.

En aplicación de lo dispuesto el art. 24.2 LPRL, desarrollado reglamentariamente por el RD 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades, el CSIC, en su condición de empleador de la víctima del centro de trabajo, ante la posible situación de emergencia susceptible de afectar a la salud y la seguridad de la víctima, les requerimos que adopten con carácter inmediato la medida cautelar consistente en separar a este trabajador de cualquier contacto con la víctima, informándole que estos comportamientos están prohibidos por ser susceptibles de considerarse acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, le instamos a que hagan la investigación interna correspondiente en su empresa, aplicando cuantas medidas sean necesarias para el apercibimiento y apertura del procedimiento disciplinario de su organización.

Desde el CSIC se solicita que se remita a la mayor brevedad posible las conclusiones del proceso de investigación interna que realicen y de todas las medidas que pongan en marcha.

Además, se insiste en la necesidad de dar cumplimiento efectivo e inmediato a esta instrucción como titulares del Centro de trabajo adoptando las medidas que se les indican en este escrito y cuantas otras consideren necesarias dando cumplimiento a las obligaciones que tienen como empresa para la prevención e intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo cuando reciben una comunicación o denuncia.

Atentamente,

Firmado:

Directora/or del Centro de _____

Fecha:

ANEXO IX.

COMUNICACIÓN DE CSIC ANTE UNA DENUNCIA ENTRE TERCERAS ORGANIZACIONES

Dña./Don _____, con _____, y teléfono _____, actuando desde la Dirección del Centro _____, hemos tenido conocimiento por parte de Dña./Don _____ con DNI _____ que presta servicios de _____ en el _____, de presuntos hechos, consistentes en _____.

En aplicación de lo dispuesto el art. 24.2 LPRL, desarrollado reglamentariamente por el RD 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales, el CSIC, en su condición de empleador titular del centro de trabajo, nos hemos puesto en contacto con la empresa _____ ante la posible situación de emergencia susceptible de afectar a la salud y la seguridad de la víctima, requiriéndoles que adopten con carácter inmediato la medida cautelar consistente en instar a su trabajador/a que cese de comportarse así, que no puede tener ningún tipo de contacto con la víctima e informándole que estos comportamientos están prohibidos por ser susceptibles de considerarse acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, le instamos a que hagan la investigación interna correspondiente en su empresa, aplicando cuantas medidas sean necesarias para la protección y asistencia de su trabajador/a.

Desde el CSIC les facilitaremos medidas de protección de la víctima, flexibilidad horaria u organización de tareas que evite la coincidencia de estas personas. Se solicita que se remita a la mayor brevedad las conclusiones del proceso de investigación interna que realicen.

Además, se insiste en la necesidad de dar cumplimiento efectivo e inmediato a esta instrucción como titulares del Centro de trabajo adoptando las medidas que se les indican en este escrito y cuantas otras que consideren necesarias dando cumplimiento a las obligaciones que tienen como empresa para la prevención e intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo cuando reciben una comunicación o denuncia.

Por último, de estas instrucciones le daremos traslado a la otra empresa para que estén en coordinación con Vds. con el fin de que no vuelvan a repetirse estos comportamientos.

Firmado:

Directora/or del Centro de _____

Fecha:

ANEXO X.

DESIGNACIÓN DEL APOYO CONFIDENCIAL

En cumplimiento del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo del CSIC, se nombra como APOYO CONFIDENCIAL en relación de la denuncia _____, conforme a la propuesta realizada por la Dirección del Centro a:

NOMBRE COMPLETO: _____

DNI: _____

Sus funciones básicas en relación con el asunto concreto son las especificadas a continuación,

- Prestará apoyo continuo y asesoramiento a la víctima como persona de referencia con respecto al protocolo de actuación del CSIC.
- Informará a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Poner en conocimiento de la Dirección/Gerencia del Centro de los hechos sucedidos previo conocimiento de la víctima.

En el ejercicio de esta función, previamente, se ha firmado el Anexo VI de confidencialidad no pudiendo transmitir ni divulgar información que tenga conocimiento dentro de este expediente.

NOTA: de acuerdo con lo previsto en este Protocolo, la persona designada dispone de la formación indicada dentro del Plan de formación de CSIC en Igualdad de Género y en el Protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo del CSIC y aquella formación que se ha determinado.

Y para que así conste,

Firma:

Fecha: de de 20

ANEXO XI.

EXPEDIENTE INFORMATIVO CENTRO

En cumplimiento del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual o por razón de sexo del CSIC y de acuerdo con las competencias de las unidades indicadas en el Protocolo se deberá elaborar un expediente informativo que contenga, entre otros, los siguientes aspectos:

- Datos de la/s víctima/s y /o en su caso persona/s denunciante/s.
- Datos de la/s persona/s denunciada/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Recoger los datos de la comunicación/denuncia:
 - o Cronología.
 - o Hechos.
 - o Testigos.
 - o Identificar posibles pruebas.
 - o Circunstancias agravantes observadas.
- Otras posibles víctimas.
- Entrevistas con otras personas que pudieran tener conocimiento.
- Declaración de Confidencialidad (Anexo VI).
- Medidas cautelares aplicadas con carácter urgente (Anexo VII).
- Medidas de apoyo solicitadas (Anexo X).
- Conclusiones.