



MINISTERIO  
DE CIENCIA, INNOVACIÓN  
Y UNIVERSIDADES



SECRETARÍA GENERAL

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA  
DE RECURSOS HUMANOS

# PROTOCOLO

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

---

CSV : GEN-2061-d4d2-6a98-153f-395d-02ea-bf9a-91c0

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portafirmas.redsara.es>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 08/03/2019 11:25 | NOTAS : F







## Índice

<b>RESOLUCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL 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.</b> .....	4
1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	5
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.....	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4. UNIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO.....	6
5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	6
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	7
1. Iniciación del procedimiento.....	7
2. Investigación.....	8
3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración.....	9
7. CRITERIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	10
1. Denuncias infundadas o falsas.....	10
2. Información.....	10
3. Seguimiento y Control.....	10
8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.	10
ANEXOS.....	13
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.....	13
ANEXO II. COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL.....	15
ANEXO III. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO.....	16
ANEXO IV. CONDUCTAS QUE PUEDEN SUPONER ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	18
ANEXO V. VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO.....	19





## **RESOLUCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL 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.**

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (en adelante, CSIC) es la mayor Institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera de Europa. Adscrita al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, a través de la Secretaría General de Coordinación de Política Científica, su objetivo fundamental es desarrollar y promover investigaciones en beneficio del progreso científico y tecnológico, para lo cual está abierta a la colaboración con entidades españolas y extranjeras.

Para alcanzar tales fines, el CSIC parte de la firme convicción de la importancia de crear un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de acoso. Por ello e inspirándose en el principio de igualdad y no discriminación por razón de género y sexo, proclama que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, ya sea por la propia condición sexual de la persona, por su orientación sexual o por su 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), son fenómenos que atentan gravemente contra los mencionados valores, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser tolerados en ninguna circunstancia.

El CSIC aprobó en diciembre de 2013 el I Plan de igualdad entre mujeres y hombres, así como el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Si bien, desde entonces, la sociedad ha evolucionado, haciéndose cada vez más evidente las diversidades sexuales existentes. El CSIC no puede ser ajeno a tales cambios y debe acompañarlos, revelándose así necesaria una actualización de dicho Protocolo, que establezca mecanismos de intervención frente a nuevas formas de acoso y que responda a las demandas de prevención y protección frente al mismo de una forma más garantista y ágil.

El presente texto recoge un Protocolo de prevención e intervención para los casos en que existan denuncias de acoso sexual o por razón de sexo. Su contenido cuenta con el consenso de todos los miembros de la Comisión Delegada de Igualdad en el CSIC, y es un claro ejemplo del deseo de esta Institución de prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno laboral, y de garantizar la debida protección de las personas que las sufran.

En atención a todo lo expuesto anteriormente y dando cumplimiento a la Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado, se aprueba la actualización de este Protocolo en el ámbito del CSIC, sobre la base del publicado en la citada Resolución, respetando en todo caso sus contenidos y planteamientos.





## I. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

El objetivo general del Protocolo consiste en evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, en todos los Institutos, Centros y Unidades del CSIC, y afrontarlas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse. En el **Anexo III** y **IV** se establecen las definiciones de los términos incluidos en este Protocolo y las conductas que pueden suponer acoso sexual o por razón de sexo, respectivamente.

Como objetivos específicos, se establecen los siguientes:

- Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
- Erradicar el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

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

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.

1. Todas las personas que desarrollen su actividad en el CSIC tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación sexual o por razón de sexo. Para ello, el CSIC se compromete a garantizar un entorno laboral saludable, donde se persigan las conductas que puedan resultar dañinas para dichos valores.
2. El CSIC rechaza todo tipo de acoso sexual o por razón de sexo, sin atender quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su posición en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.
3. El CSIC promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.
4. Se denunciará, investigará, mediará y sancionará, en su caso, 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, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
5. El CSIC apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.





6. Toda la información a que hace referencia este Protocolo, se manejará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.
7. Se informará periódicamente a la representación sindical, en el ámbito de la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC, del número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de denuncias, y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo. De igual modo, se le informará de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, la representación sindical tendrá el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Con carácter general, el presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en el CSIC, independientemente del lugar donde se presten los servicios y sin distinción alguna respecto tanto de la naturaleza jurídica de su vinculación al mismo (personal funcionario de carrera, interino o en prácticas; personal laboral fijo o temporal; personal eventual; becarios; personal de servicios externos, etc.) como del periodo de duración de esa vinculación.

En los supuestos en que alguna de las personas implicadas en la aplicación de este Protocolo mantenga relación jurídica con otra organización o institución, el CSIC se coordinará con la organización o institución afectada para determinar, en su caso, qué Protocolo habrá de aplicarse.

### 4. UNIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO.

Se establece que la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (en adelante, SGARH) será la unidad responsable para la programación de la formación e información relativa a los aspectos recogidos en este Protocolo.

La Comisión frente al acoso sexual será la unidad responsable de la tramitación de los procedimientos que se lleven a cabo dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo. Su composición y régimen de funcionamiento están previstos en el **Anexo II**.

### 5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

La prevención de conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de dichas modalidades de acoso sexual, las unidades competentes de su tramitación, en cualquier momento del procedimiento, propondrán a la





SGARH la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.

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 y de otros medios de difusión, de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en dicha Institución. Así mismo, llevará acabo las siguientes acciones:

- Se desarrollarán periódicamente campañas informativas y de concienciación del Protocolo y, en general, de la política de tolerancia cero de estas situaciones por parte del CSIC, dirigidas a todo el personal del CSIC, así como al de todas las empresas que trabajen en las instalaciones de la Institución.
- Mención de la dirección web del presente Protocolo en los Manuales de Acogida del CSIC.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, y formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en el CSIC.
- El CSIC promoverá la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la Institución y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual o sexista.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, con objeto de conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.
- Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

### I. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este modelo de Protocolo se denomina “denuncia”- aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por sus representantes en el ámbito donde preste sus servicios (siempre con la autorización de la persona afectada), o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento del posible acoso. Cuando quien denuncia no sea la persona presuntamente acosada, la Organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

Podrá realizarse igualmente la presentación de manera telemática mediante la remisión de un correo electrónico con la denuncia firmada a la siguiente dirección: [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es).





En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

En el **Anexo I** se incluye un impreso-modelo de denuncia que deberá estar accesible en la Intranet del CSIC.

El escrito de denuncia debe dirigirse a la SGARH, quien en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción de la misma le dará traslado a la Comisión frente al acoso sexual quien, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso en un plazo máximo de 10 días hábiles, podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.
2. Resolución informal. En el caso que, a juicio de la Comisión frente al acoso sexual, se encuentre ante una situación que aún no fuera constitutiva de calificarla como acoso sexual o por razón de sexo, pero que si no se actúa podría acabar siendo, podrá intervenir con carácter voluntario. La intervención tendrá como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión frente al acoso sexual podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

## 2. Investigación.

Admitida a trámite la denuncia, la Comisión frente el acoso sexual en el plazo máximo de 5 días hábiles deberá designar a la persona encargada de la tramitación del caso.

Para ello, la SGARH dispondrá de una lista de personas seleccionadas mediante convocatoria pública, que hayan recibido formación específica en materia de género, para efectuar el oportuno peritaje. A sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial). Se garantizará el deseo de la presunta víctima de que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.

Con carácter general y cuando las personas implicadas mantengan una relación de servicios con el CSIC, el proceso de recopilación de información que llevará a cabo la Asesoría Confidencial deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias como establece el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso); deberá entrevistarse a las personas afectadas (la presuntamente responsable de acoso y la presunta víctima del mismo) y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la presuntamente acosada.





El mencionado proceso de recopilación de información deberá llevarse a cabo dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación de la Asesoría Confidencial. En el supuesto en que se realizara la coordinación con otra institución u organización, dicho plazo se suspenderá hasta que se delimite a qué institución u organización correspondan las gestiones. Asimismo, dicho plazo se podrá suspender si fuera necesario realizar entrevistas a personas implicadas y haya sido imposible localizarlas. En cualquier caso, deberá procurarse la más pronta tramitación y resolución de la denuncia.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por otra persona, bien por un representante sindical u otro acompañante de su elección.

Todo el personal que preste servicio en el CSIC tendrá la obligación de colaborar en la actuación del peritaje con la Asesoría Confidencial, a lo largo de todo el proceso de investigación.

### 3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración.

Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la Comisión frente al acoso sexual, para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo del expediente, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento del denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectaran indicios de acoso).
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicio.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o por razón de sexo, y tipificada en la normativa existente, se informará de tal circunstancia.
3. Indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá por parte de la SGARH la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

Con base a dicho informe, la Comisión frente al acoso sexual se reunirá en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción del informe de valoración y adoptará la correspondiente resolución, dándole traslado a las partes implicadas.

En el **Anexo V** se facilita un gráfico del procedimiento de actuación.





## **7. CRITERIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

### **1. Denuncias infundadas o falsas.**

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Asesoría Confidencial, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión frente al acoso sexual dará traslado a la SGARH, que podrá proponer al órgano competente la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

### **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 Comisión de Igualdad de la Institución una memoria 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 el presente Protocolo.

## **8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.**

- Todo el personal tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o por razón de sexo, que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo podrá denunciarlo ante el CSIC y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.





- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones legales oportunas.

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

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra 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 y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas: la Organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.





- Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral o académica. Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares 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 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. 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.





## ANEXOS

### ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.

#### SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO

##### SOLICITANTE

- Persona afectada                       Unidad directiva afectada                       Otros (especificar)  
 Representantes de los trabajadores: Junta de personal /Comité de Empresa o Delegados/as de personal

##### TIPO DE ACOSO

- Sexual                                       Por razón de sexo                                       Otros

##### DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos                       NIF                       Sexo  H  M  NC

Teléfono de contacto

##### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

ICU                                       Unidad directiva

##### Vinculación laboral

- Funcionaria                       Interina                       Laboral fija                       Laboral temporal                       Otra

##### 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.*

Declaro que 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 persona interesada

SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

MINISTERIO  
DE CIENCIA, INNOVACIÓN  
Y UNIVERSIDADES





## 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 concierne 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC C/. Serrano 117, 28006 Madrid Tel.: +34 91 568 14 00 Fax: + 34 91 411 30 77</li> <li>Delegado de Protección de Datos: <a href="mailto:delegadoprotecciondatos@csic.es">delegadoprotecciondatos@csic.es</a></li> </ul>
Finalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo el interesado 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.</li> </ul>
Legitimación	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 la presente solicitud implica el consentimiento del interesado 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.</li> </ul>
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la información aportada por el solicitante se enviará a la unidad Tramitadora y, en su caso, a la Comisión frente al Acoso sexual.</li> <li>No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos al CSIC, salvo obligación legal, a excepción de los casos en que 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.</li> </ul>
Derechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 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.</li> <li>Si el 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.</li> </ul>
Procedencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adicionalmente a los datos aportados por el solicitante, la unidad Tramitadora 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.</li> <li>Los medios más apropiados que pudieran emplearse para obtener datos adicionales se incluyen el correo postal, el correo electrónico y la mensajería instantánea.</li> <li>No se considerará adecuado informar telefónicamente mediante una locución.</li> </ul>
Información adicional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos los archivos de este Protocolo se custodiarán en la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos y gozarán de idéntica protección que cualquier otro expediente de carácter administrativo.</li> <li>Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos de carácter personal en el CSIC en la dirección: <a href="https://intranet.csic.es/proteccion-de-datos">https://intranet.csic.es/proteccion-de-datos</a></li> </ul>





## **ANEXO II. COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL.**

### **1. Composición.**

La Comisión estará formada por las siguientes personas:

- La titular de la SGARH o persona en quien delegue, que ejercerá la presidencia.
- La titular de la VICYT o persona en quien delegue.
- La titular de la VORI o persona en quien delegue.
- Un representante de la Comisión de Mujeres y Ciencia.
- Dos representantes de la parte sindical.

En la designación de los miembros de la citada Comisión se garantizará el principio de representación equilibrada, la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento. La secretaría de la Comisión será ejercida por la persona designada por la presidencia.

### **2. 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 relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión frente al acoso sexual.

### **3. Resolución.**

La resolución que finalice el procedimiento debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición de la Comisión frente al acoso sexual.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.





### **ANEXO III. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO.**

#### **Acoso sexual**

El acoso sexual es 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.

#### **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, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, 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).





### **Indemnidad frente a represalias**

También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.

### **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 prevariándose 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 aquélla 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 ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

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

### **A) Conductas consideradas como acoso sexual:**

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

### **B) Conductas consideradas como 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.

### **C) Conductas consideradas como 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 homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de éstas.



## ANEXO V. VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO.

