



MINISTERIO  
DE CIENCIA, INNOVACIÓN  
Y UNIVERSIDADES



PRESIDENCIA

# GUÍA PARA LA VÍCTIMA Y/O PERSONA QUE HA SIDO TESTIGO

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



# GUÍA PARA LA VÍCTIMA Y/O TESTIGO

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

1. Principio fundamental de convivencia en el CSIC: relaciones laborales igualitarias ....	3
2. ¿Cómo se define el acoso sexual o por razón de sexo en la normativa reguladora?.....	4
Acoso sexual .....	4
Acoso sexual ambiental .....	4
Acoso por razón de sexo.....	4
Acoso por orientación sexual .....	4
Acoso de identidad y expresión de género.....	4
Delito de acoso sexual .....	5
3. Conductas que pueden suponer comportamientos inadecuados, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género .....	6
A) Comportamientos susceptibles de ser considerados como inapropiados ...	6
B) Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual.....	6
C) Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso por razón de sexo .....	7
D) Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso por orientación sexual .....	7
E) Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso por identidad y expresión de género .....	8
4. ¿Por qué me está pasando esto a mí? .....	9
5. ¿A quién puedo dirigirme para solicitar información y asesoramiento?.....	10
Comunicación en campañas.....	11
6. ¿Qué medidas de protección se podrán aplicar desde la denuncia realizada?.....	14
7. ¿Qué sanciones se le pueden imponer a una persona trabajadora en la AGE por acoso sexual?.....	15
8. ¿Cómo actuar si eres testigo o compañera/o de trabajo de la víctima? .....	17
9. ¿Qué medidas de apoyo pone a tu disposición el CSIC? .....	18
a. Medidas de asesoramiento y acompañamiento.....	18
b. Medidas de apoyo psicológico .....	18
c. Medidas de Vigilancia de Salud laboral y apoyo médico especializado .....	19
d. Medidas de tipo administrativo.....	19
e. Medidas de tipo económico.....	19
10. ¿Qué hacer en caso de una comunicación o denuncia con personal externo involucrado? .....	20
11. Recursos de atención a la víctima en las Comunidades Autónomas .....	21
Modelo de denuncia.....	22
Medidas organizativas y flujogramas del protocolo .....	25



# 1. Principio fundamental de convivencia en el CSIC: relaciones laborales igualitarias

El CSIC defiende un compromiso institucional de **TOLERANCIA CERO** frente a los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo que constituyen una manifestación de discriminación y un atentado a los derechos fundamentales como son la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Desde la Comisión Delegada de Igualdad (CDI) trabajamos activamente para promover medidas concretas para asegurar la igualdad de oportunidades, la no discriminación entre mujeres y hombres dentro del CSIC, asegurando la aplicación y vigilancia del Protocolo mediante la elaboración de guías de actuación como esta.

Bajo el principio de **relaciones laborales igualitarias en el CSIC**, todas las personas trabajadoras tenemos 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 a este respecto que pueda calificarse como inapropiada, reprobable o prohibida. Para ello se han determinado unas unidades con competencias en la Organización Central y en los Centros e Institutos para apoyarte, acompañarte, investigar y sancionar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

Con el fin de erradicar cualquier comportamiento contrario a unas relaciones laborales igualitarias, si alguna persona tiene conocimiento o es testigo de que otra está siendo acosada sexualmente o por razón de sexo deberá comunicarlo a [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es) para su investigación (Véase punto 8).

Si la comunicación de un posible caso de acoso se hace de manera anónima y hay indicios o pruebas tras la recogida de testimonios de la existencia de este tipo de conductas, se realizará la investigación necesaria para conocer el alcance del caso y proceder según lo previsto en el Protocolo.

En todo caso se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo de las personas tramitadoras de las mismas.

En el marco de la política del CSIC de **TOLERANCIA CERO** frente a los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, se investigarán y, en su caso, se sancionarán como infracción **muy grave** conforme a la normativa de referencia.



## 2. ¿Cómo se define el acoso sexual o por razón de sexo en la normativa reguladora?

### Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el [artículo 184 del Código Penal](#), a efectos de este Protocolo y de acuerdo con la definición establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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, de prestación de servicios o análoga, 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 seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, 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 uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.
3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.
4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.
5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33."

---

**IMPORTANTE:** El Protocolo no impide en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, de las acciones judiciales que se estimen oportunas.

---

### 3. Conductas que pueden suponer comportamientos inadecuados, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género

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, de acuerdo con el Anexo IV del Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.

#### A) Comportamientos susceptibles de ser considerados como inapropiados:

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

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

- Conductas verbales: apodos, motes, 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: deliberado, no solicitado 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 identidad 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 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 por 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.
- Distinción arbitraria a las personas por enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o condición genética a sufrir patologías, 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, por ejemplo, transexual, como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique tras preguntárselo o habiéndolo manifestado abiertamente.
- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o genitales de una persona, por ejemplo, transexual.
- Hablar de las personas, por ejemplo, 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 de otro género, se encuentren o no presentes en la conversación, que atenten contra la dignidad de las personas.

---

**IMPORTANTE:** Si eres víctima de acoso o conoces a alguien que lo esté siendo, envía una comunicación a [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es)

---



## 4. ¿Por qué me está pasando esto a mí?

En primer lugar, es muy importante que **NO TE SIENTAS CULPABLE** de lo que está ocurriendo, **TÚ ERES LA VÍCTIMA**.

Identificar que estás siendo víctima de acoso sexual o por razón de sexo puede suponer sentir miedo a reconocer la situación de acoso, temor a la desprotección o falta de credibilidad, sentimiento de vergüenza y/o culpabilidad, ante ello, en el CSIC queremos que sepas que **NO ESTÁS SOLA**.

Nadie debe tolerar ningún comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que no dudes en manifestar tu disconformidad ante la situación e informar en cuanto ocurra cualquier tipo de comportamiento o conducta del punto 3 a [protocolo.acosos@csic](mailto:protocolo.acosos@csic), es atendido por el equipo de la Secretaria General Adjunta de Recursos Humanos (en adelante SGARH).

Las consecuencias en las personas que sufren acoso sexual o por razón de sexo pueden ser diversas y graves: consecuencias psicológicas y emocionales; consecuencias sociales y relacionales; consecuencias fisiológicas y consecuencias laborales; tales como: sentimientos de culpa, pérdida de la autoestima, tensión en el trabajo, ansiedad, tristeza, disminución en productividad, abandono de la actividad profesional, etc. Es muy importante denunciar estos comportamientos porque suponen una vulneración de tus derechos, tanto como persona individual, como persona trabajadora del CSIC, ya que **tienes el apoyo de toda la institución**.

Recaba todas las pruebas, documentos, notas, grabaciones o imágenes, vídeos, testigos, etc., que tengas. No pienses que es muy pronto si informas desde el primer comportamiento, o que, por el contrario, es muy tarde porque han pasado meses ya que pensabas que iban a remitir estas conductas por la persona acosadora. **En cualquier momento puedes comunicarlo y denunciarlo**.

Aunque no sea fácil para ti tomar la decisión es muy importante que denuncies lo que te está sucediendo, **NO ESTÁS SOLA**, contarás con el apoyo del CSIC. Es la manera de frenar el trato que recibes y que otras personas no pasen por tu misma situación. Muy habitualmente el acoso es un patrón de comportamiento que determinadas personas ejercen de manera sistemática, por lo que suele haber diferentes y sucesivas víctimas.

Tú **NO ERES CULPABLE**. Por eso es fundamental que pidas ayuda y asesoramiento, tanto dentro de CSIC, como si lo prefieres, fuera de CSIC, por ejemplo, a través de los servicios de asesoramiento a la víctima de tu comunidad autónoma (ver punto 11).

## 5. ¿A quién puedo dirigirme para solicitar información y asesoramiento?

Cualquier persona del CSIC puede consultar, informarse o pedir asesoramiento sobre acoso sexual o por razón de sexo de acuerdo con las funciones indicadas en el Protocolo a las siguientes unidades:

**Tabla 1. Unidades de referencia**

Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (SGARH)	<a href="mailto:protocolo.acosos@csic.es">protocolo.acosos@csic.es</a>
Comisionado para Promover un Entorno Laboral Sano y Seguro (en adelante COMSE)	<a href="mailto:comse@csic.es">comse@csic.es</a>
Dirección instituto/centro	<a href="https://intranet.csic.es/group/i2-intranet-corporativa/directorio">https://intranet.csic.es/group/i2-intranet-corporativa/directorio</a>
Figura de Apoyo Confidencial	Consulta a la Dirección de tu centro
Comités de Igualdad (CI)	<a href="https://intranet.csic.es/igualdad">https://intranet.csic.es/igualdad</a>
Personal profesional Psicología Sanitaria	ESP 91159 98 88 (24h /7 días) ENG 911599385 (de 15 a 22 h CEST de L a V)
Organizaciones Sindicales	CCOO <a href="mailto:ccoo@csic.es">ccoo@csic.es</a> CIG <a href="mailto:cig@iim.csic.es">cig@iim.csic.es</a> CSIF <a href="mailto:csif@csic.es">csif@csic.es</a> UGT <a href="mailto:ugt@csic.es">ugt@csic.es</a>

Desde estas unidades se te facilitará apoyo e información sobre el Protocolo de actuación y los procedimientos previstos en el Protocolo y te ayudarán a formular la denuncia, dándote acompañamiento y apoyo durante todo el proceso.

Desde la Unidad del Comisionado para Promover un Entorno Laboral Sano y Seguro (en adelante COMSE), dependiente de la Presidencia del CSIC, se PRESTARÁ APOYO, ACOMPAÑAMIENTO y ASESORAMIENTO A LA VÍCTIMA, ENTRE OTRAS FUNCIONES.

En todo momento se respetará lo que TÚ DECIDAS, y por eso, si no estás preparada/o para denunciar, no te preocupes, puedes hablar con la Dirección de tu centro o instituto para que lo hagan de oficio por ti o puedes remitir una comunicación a SGARH a través de [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es) para que se active el Protocolo de actuación, indicando en el texto del email un teléfono para contactar contigo a la mayor brevedad posible. Esta comunicación será **CONFIDENCIAL**. Lo importante es comunicar lo que está pasando para que, de manera inmediata, se adopten las medidas necesarias para tu protección.



Dentro de esta guía se incluye el modelo de denuncia que sirve para reflejar todos los hechos, fechas, lugares, testigos, también disponible en la [intranet](#) y remitirlo a [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es)

Recuerda que la denuncia de los hechos tendrá siempre un **TRATAMIENTO RESERVADO**. Este correo está atendido por el equipo de la SGARH que iniciará la apertura de expediente informativo, que está especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cuando se comuniquen los hechos denunciados o se interponga la denuncia, la SGARH informará a la Dirección de tu centro/instituto, que tendrá que colaborar activamente con la SGARH en la elaboración del expediente informativo (Anexo XI del Protocolo), con el fin de que la SGARH y la Comisión Frente al Acoso Sexual (en adelante CFAS) conformada tanto por personas de la administración como por personas representantes sindicales puedan realizar las acciones previstas en el procedimiento.

En este sentido, la Dirección/ Gerencia o persona responsable de unidad podrá ponerse en contacto contigo, **GARANTIZANDO LA CONFIDENCIALIDAD** de las actuaciones y, en su caso, podrán entrevistar a otras personas que hayan presenciado los hechos denunciados y que voluntariamente quieran participar en la investigación, que junto con el equipo de la SGARH elaborará el expediente informativo que se elevará a la CFAS para su valoración.

En función de los hechos investigados, si se reconoce por la CFAS la existencia de un caso de acoso, se propondrá la apertura del procedimiento disciplinario (que se iniciará por el órgano competente) que podrá determinar la existencia de una infracción administrativa como falta muy grave, tal y como se recoge en el artículo 95 2b) del Estatuto Básico del Empleado Público. La tramitación del procedimiento disciplinario se realizará por personal formado en materia de igualdad y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Si lo deseas, en todo momento podrás estar acompañada/o por representante unitario o sindical u otro acompañante de tu elección.

## Comunicación en campañas

En el caso de que se produzcan estos comportamientos mientras estás trabajando en una salida de campo, en una finca experimental o en un buque oceanográfico, recuerda que las personas de contacto, siempre que no sean las personas acosadoras son las siguientes:

- 1. EN BUQUES:** Capitanas/es, Oficiales, Jefaturas/Responsable (Científico y Técnico) de Campaña, 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 todas las personas integrantes.



Si la persona acosadora pertenece al colectivo PAT (persona ajena a la tripulación) o tripulación excepto el/la Capitán/a

*La cadena de comunicación general será la siguiente:*

- a.** La persona acosada debe comunicar al Capitán o Capitana los hechos quién deberá dejar constancia de que se ha establecido esta comunicación en el cuaderno de bitácora.
- b.** El Capitán o Capitana comunicará inmediatamente los hechos al responsable en tierra de la gestión del buque (director/a de la Unidad Técnica Especializada a la que esté adscrito el buque). Inmediatamente el Capitán o Capitana tomará las medidas de actuación inmediatas que se deriven.
- c.** La persona responsable en tierra de la gestión del buque comunicará inmediatamente los hechos al Armador/a (Presidencia / Secretaria General del CSIC) con el fin de la activación inmediata de los mecanismos establecidos en el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo del CSIC.
- d.** En caso de que la persona acosadora forme parte de un colectivo externo al CSIC la persona responsable en tierra de la gestión del buque comunicará la situación a la dirección responsable de referencia de dicho personal externo (dicho punto de contacto deberá figurar en la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE)).

*La cadena de comunicación alternativa para PAT:*

- a.** En caso de que la persona acosada pertenezca al colectivo PAT, esta se puede dirigir en primera instancia al Jefe/a de Campaña o Jefe/a Técnico si considera que puede transmitir los hechos con mayor confianza o confidencia.
- b.** El Jefe/a de Campaña o Jefe/a Técnico comunicará al Capitán o Capitana los hechos en representación de la persona acosada, iniciándose toda la cadena como en el punto 1.

Si la persona acosadora es el Capitán o Capitana

- a.** En este caso se substituye en la cadena de comunicación a la figura del Capitán o Capitana por la de 1er Oficial de Puente/Maniobra quien deberá asumir el arranque de la cadena de comunicación y el registro del inicio de la misma en el cuaderno de bitácora.
  - b.** 1er Oficial de Puente/Maniobra comunicará inmediatamente los hechos al responsable en tierra de la gestión del buque (director/a de la Unidad Técnica Especializada).
  - c.** El Capitán o Capitana recibirá las instrucciones pertinentes por parte del responsable de la gestión del buque en tierra.
- 2.** En 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.

3. En **SALIDA DE CAMPO** se deberá informar al personal investigador principal si ha acudido a la salida de campo, si no estuviese habría que informar a la jefa/e de trabajo de campo de acuerdo con la TABLA 1.5 del “Procedimiento de prevención de riesgos laborales para la gestión del trabajo de campo del CSIC” disponible en [https://intranet.csic.es/procedimientos\\_prl](https://intranet.csic.es/procedimientos_prl)

Si se da el caso de que la persona de referencia para comunicar una situación de acoso es la persona acosadora, ésta se sustituirá en la cadena de comunicación por la persona de referencia siguiente.

Por otro lado, o paralelamente si así lo consideras, también podrías denunciar los hechos por la vía penal de la siguiente manera:

- Puedes interponer la denuncia de los hechos en el cuartel de la Guardia Civil (teléfono 062), Policía local, Comisaría de Policía (091) o Juzgado de guardia. Facilita todos los datos posibles sobre las circunstancias en las que se produjo el comportamiento, sin ocultar ni omitir detalles. Pide una copia de la denuncia.

E inclusive solicitar a CSIC que:

- Persiga de oficio estos comportamientos, mediante denuncia del Ministerio Fiscal, por la violencia o, la gravedad de los hechos, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes. Si así lo consideras indicándolo junto con la remisión del formulario de denuncia.

El supuesto de hecho que constituye delito viene recogido en el artículo 184 de Código Penal en los términos que se detallan en el punto 2 de esta guía.

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 (Secretaría General) 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.



## 6. ¿Qué medidas de protección se podrán aplicar desde la denuncia realizada?

En coordinación con la Dirección de tu centro/instituto, cuando se comuniquen los hechos denunciados o se interponga la denuncia, la SGARH informará a la Dirección para que, **DE MANERA INMEDIATA**, se adopten las medidas organizativas (Anexo VII del protocolo) que se consideren oportunas y de conformidad con la víctima para garantizar un entorno laboral sano y seguro que no suponga ningún perjuicio para la víctima. **Siempre debe prevalecer el respeto a la víctima.**

Para el establecimiento de las mismas, se tendrán en cuenta las consecuencias tanto físicas como psicológicas de la situación e impedir la continuidad de estos comportamientos, de acuerdo con los principios de proporcionalidad e idoneidad del caso concreto. Entre otras medidas podrán adoptarse las siguientes:

- Evitar el contacto físico entre la víctima y la persona acosadora, mediante la separación de lugares de trabajo **teniendo la víctima preferencia en la elección.**
- Evitar el contacto laboral entre la víctima y la persona acosadora, en la medida de lo posible.
- Posibilidad de prestación del trabajo a distancia por parte de la persona acosada o acosadora, **teniendo la víctima preferencia en la elección.**
- En caso de que la persona denunciada sea supervisora o personal investigador principal, considerándose como “condición agravante” esta posición jerárquica, supondrá:
  - La sustitución de la persona supervisora en caso de que la víctima sea una persona supervisada (alumnado TFG/TFM, personal en formación, predoctorales).
  - La adopción de cualquier otra medida para garantizar la protección integral de la víctima.

En ningún caso se podrá obligar a la víctima a trabajar con la persona denunciada contra su voluntad.

Una vez tramitado el procedimiento previsto en el Protocolo, e iniciado el expediente disciplinario, **se mantendrán las medidas organizativas** hasta la finalización del mismo. **El CSIC garantizará la indemnidad frente a cualquier tipo de represalias** a quienes denuncien o informen de cualquier hecho susceptible de ser acoso sexual o por razón de sexo, sean testigos o participen en la investigación a través de un **seguimiento periódico.**



## 7. ¿Qué sanciones se le pueden imponer a una persona trabajadora en la AGE por acoso sexual?

En cuanto a las posibles sanciones disciplinarias, que en su caso pudieran recaer en la persona denunciada, es preciso diferenciar por tipo de personal, esto es, personal funcionario o personal laboral, dado que se regirá por una normativa diferente, aunque en ambos casos el acoso sexual está tipificado como falta muy grave.

En el caso de las personas funcionarias, según indica en sus artículos 14 y siguientes el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, se podrán imponer las siguientes sanciones disciplinarias para el caso de las faltas graves:

- Separación de servicio.
- Suspensión de funciones. En este caso, la sanción no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres.
- Traslado con cambio de residencia. Los funcionarios sancionados con traslado con cambio de residencia, no podrán obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados, durante tres años. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

El tipo de sanción y el alcance se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación, tal como indica el artículo 96.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En relación al personal laboral regido por el Convenio Único correspondiente, aplican los artículos 105 y siguientes del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. En el artículo 106 se señalan el tipo de sanciones que se podrán imponer por la comisión de faltas muy graves:

- a. Despido disciplinario, que comportará además la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en la misma categoría profesional o en otra con funciones similares a las que se desempeñaban.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a dos años.
- c. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia del trabajador o trabajadora, sin derecho a indemnización.

La duración será de tres años, a contar desde la efectividad del cambio al nuevo destino sin cambio de localidad, y el trabajador o trabajadora no podrá obtener nuevo destino por cualquier procedimiento de movilidad en el centro directivo o unidad administrativa en



donde estuviera prestando servicios en el momento en el que se ejecute la sanción  
En caso de que la sanción comportara cambio de localidad, la persona sancionada no podrá obtener destino por cualquier procedimiento de movilidad a la localidad en donde se encontrara prestando servicios en el momento en el que se ejecute la sanción durante los tres años mencionados.

- d.** Demérito, consistente en la inhabilitación para la participación en procesos de promoción interna, de concurso abierto y permanente, carrera horizontal o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo por un período de un año y un día a cinco años, a contar desde la firmeza administrativa de la sanción.

La determinación del tipo y el alcance de la sanción, seguirá unos criterios similares a los mencionados en el caso del personal funcionario. Estos criterios vienen recogidos en el artículo 109 y son los siguientes:

- a.** El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b.** El daño al interés público, pudiendo ser económico o no.
- c.** La reiteración o reincidencia.
- d.** El grado de participación.



## 8. ¿Cómo actuar si eres testigo o compañera/o de trabajo de la víctima?

Si has presenciado o la víctima ha compartido contigo alguno de los comportamientos indicados en el punto 3, o algún otro no contemplado, pero que vulnera los derechos de la persona, es muy importante EMPATIZAR con la víctima, poniéndonos en su lugar, y ofrecer ayuda teniendo en cuenta los puntos que se detallan a continuación:

- 1. GARANTIZAR** la intimidad, confidencialidad y dignidad de todas las personas implicadas. Preservar la identidad y circunstancias de la víctima.
- 2. RESPETAR** las características personales de la víctima, cada persona necesita su tiempo para entender y afrontar la situación. Es importante escuchar, empatizar y no juzgar. Cuando hables con la víctima, trata de hacerlo en un espacio adecuado que le permita hablar sin interrupciones. Asegúrate de que siente tu apoyo y ánimala a que informe de lo que está pasando a alguna persona del centro o instituto en quien confíe, o a las unidades o personas de referencia detalladas en el punto 5.
- 3. INFORMAR** a la víctima de que todas las personas que trabajamos en el CSIC tenemos la obligación de denunciar una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, se puede remitir una comunicación a [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es) por la Dirección, Gerencia u otra persona del centro, que haya sido testigo de los hechos, para que se proceda a su investigación y, de esa, manera ayudar a la víctima.
- 4. ESTABLECER** recomendaciones a la víctima, pero no forzar a la denuncia. Puede ser que la víctima no esté preparada. En ese caso, tú puedes enviar un correo a [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es) informando de que la víctima todavía no está preparada, pero que consideras que los hechos ocurridos no son admisibles (Véase Modelo de denuncia).



## 9. ¿Qué medidas de apoyo pone a tu disposición el CSIC?

Las medidas de actuación que se contemplan en el Protocolo se dirigen a ayudar y evitar consecuencias negativas para la víctima. Con ellas, se pretende eliminar los efectos perjudiciales para ti, restituyéndote en tus intereses y derechos legítimos y establecer cauces de actuación y vías de comunicación para darte la información que precises. También, se establecen medidas de seguimiento, atención y asesoramiento y apoyo para ti, con el fin último de erradicar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

Para lograr se contemplan las medidas siguientes:

### a. Medidas de asesoramiento y acompañamiento

- El equipo de la SGARH, para solventar cualquier duda en materia del Protocolo y procedimientos a seguir.
- La COMSE, te acompañará y ofrecerá su apoyo a lo largo del proceso y si lo deseas, una vez finalizado.
- Designación de Apoyo Confidencial -persona con formación en igualdad de género y en el Protocolo-. A través del Anexo X del Protocolo la Dirección podrá proponerte el asesoramiento y apoyo de la persona de referencia para asumir este rol.
- Se incluye en el punto 11 información relevante sobre servicios públicos disponibles en los diferentes territorios para garantizar la adecuada protección y recuperación de las víctimas.

### b. Medidas de apoyo psicológico

El Programa de Bienestar Emocional está a disposición de todas las personas del CSIC. Se encuadra en el Proyecto BIEM CSIC 360. Es un programa de acompañamiento psicológico, disponible las 24 horas, los 7 días de la semana, en el que te atenderá un equipo de psicólogas/os sanitarios, de forma **anónima y confidencial**. Podrás acceder al mismo a través de los siguientes teléfonos:

- Telf. **91159 98 88 - 7 días a la semana/24h**
- Telf. 911 59 93 85 en inglés de 15 a 22 h CEST de lunes a viernes

La [App Vitaly](#) con varias funcionalidades. Un espacio para el bienestar integral con total privacidad.



### c. Medidas de Vigilancia de Salud laboral y apoyo médico especializado

En colaboración con el Servicio de prevención de Riesgos Laborales (SPRL) podrás solicitar los servicios de Telemedicina disponibles.

### d. Medidas de tipo administrativo

Constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo e impuesta una sanción administrativa, sin necesidad de que sea firme, el CSIC pondrá en marcha las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional de la persona que ha sido víctima de dichas conductas, entre ellas, las siguientes:

- Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, a solicitudes de movilidad y a cualquier otra solicitud que realice respecto a sus derechos profesionales.
- Facilitará su acceso a cursos de formación en aquellas materias relacionadas con su puesto de trabajo, con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.
- Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento y asesorará, de manera estrictamente confidencial, a la víctima en relación con las ayudas sociales a las que, conforme a la legislación, tenga derecho.
- Tramitará como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo aquellas prestaciones resultantes del acoso y la violencia producidas como consecuencia o con ocasión de la relación de servicio.

### e. Medidas de tipo económico

El Plan de Acción Social (en adelante PAS) del CSIC establece una ayuda por acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, que tiene por objeto sufragar en parte los gastos sobrevenidos por la vivencia de las referidas situaciones. La cuantía de esta ayuda será la que marque la Subcomisión Paritaria, con un importe máximo de 1.500 euros, de acuerdo con el gasto realizado, las circunstancias que lo han originado y la situación económica de la persona solicitante.

Se podrá solicitar por el personal del CSIC señalado en el punto 2.2 de las Bases Generales del PAS, independientemente del tiempo de servicio efectivo.

Para más información, este enlace <https://intranet.csic.es/accion-social> te lleva directamente al PAS del año en curso.



## 10. ¿Qué hacer en caso de una comunicación o denuncia con personal externo involucrado?

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 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 del ámbito del poder disciplinario de cada institución, con las especificaciones que se indican en el punto 4 del Protocolo.

Lo importante es que **no te quedes callada** e informes de manera inmediata a tu empresa, a la Dirección del CSIC de tu centro de trabajo y/o a [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es), tanto si pertences a una tercera organización como si la persona denunciada pertenece también a una tercera organización.

Además, todas las empresas que colaboran con el CSIC deberán trabajar junto con éste para dar cumplimiento al Protocolo en lo relativo a las condiciones establecidas de dicha colaboración. Por otro lado, deben notificar inmediatamente cualquier activación del Protocolo frente al acoso sexual y 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.

## 11. Recursos de atención a la víctima en las Comunidades Autónomas

El [Instituto de las Mujeres](#) ofrece información y asesoramiento gratuito a través de:

- Consulta online [inmujer@inmujeres.es](mailto:inmujer@inmujeres.es)
- Consulta telefónica:
  - A través del teléfono gratuito 900 191 010
  - A través del Servicio de información gratuito para personas con discapacidad auditiva y/o del habla <https://www.telesor.es/indextelesorweb.php>

El 112 (<https://www.comunidad.madrid/hospital/summa112/ciudadanos/violencia-genero>) centraliza la actuación sanitaria que se precise, incluyendo la coordinación con los teléfonos de cada ámbito comunitario, así como otras actuaciones que procedan.

El 016 (<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacion-3/recursos/telefono016/>). El Ministerio de Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de información, de asesoramiento jurídico y de atención psicosocial inmediata por personal especializado a todas las formas de violencia contra las mujeres, a través del número telefónico de marcación abreviada 016; por **WhatsApp** en el número 600 000 016; a través de un chat online en la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y por correo electrónico al servicio 016 online: [016-online@igualdad.gob.es](mailto:016-online@igualdad.gob.es)



El 028 (<https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgltgtbi/>): SERVICIO PÚBLICO DE ATENCIÓN LGTBI ARCOÍRIS

Puedes acceder al servicio a través de:

- Número telefónico de marcación abreviada 028
- Correo electrónico al servicio 028 online: [028-online@igualdad.gob.es](mailto:028-online@igualdad.gob.es)
- Chat online

Por otro lado, te facilitamos los enlaces a la información siguiente:

- Centros de Atención a las Mujeres consulta este enlace <https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/centrosAtencion/home.htm>
- Recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia contra las mujeres <https://wrap.igualdad.gob.es/recursos-vdg/search/SearchForm.action>
- Protocolos de coordinación en el ámbito autonómico <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesinvestigacion/protocolosambitoautonomico/protocolos/>

**SOLICITUD DE INTERVENCIÓN  
POR ACOSO SEXUAL Y/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:

ICU  Departamento y puesto de trabajo

Vinculación laboral:  
 Funcionaria     Interina     Laboral fija     Laboral temporal     Otra

**IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA**

Nombre y apellidos  NIF

Sexo:  H  M  NC    Teléfono de contacto:

ICU - ORGANIZACIÓN  Relación con la víctima

Vinculación laboral:  
 Funcionaria     Interina     Laboral fija     Laboral temporal     Otra



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

### EXISTENCIA DE TESTIGOS

- SÍ      ESPECIFICAR QUIÉNES
- 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/o 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



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

### 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	<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 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.</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 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.</li></ul>
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• Estos datos podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal y órganos jurisdiccionales.</li></ul>
Derechos	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Procedencia	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</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 SGARH y demás unidades intervinientes en el procedimiento, 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>





