

Unidad actuación especializada frente al acoso laboral

- Recopila, analiza la información y centraliza los datos relacionados con las denuncias de acoso laboral, para elaborar el expediente informativo en coordinación con otras áreas a las que solicita informes: Direcciones, Área de PRL a otras unidades y áreas, etc.
- Traslado del escrito de conclusiones y propuesta no vinculante, meramente orientativa, a la SGARH para su traslado a la CFAL para su valoración y propuestas de actuación de acuerdo con sus competencias.

Área prevención de riesgos laborales

- Tras la comunicación de un posible caso por la UFAL procede a la recopilación de información a través del servicio de prevención correspondiente, para su incorporación al expediente informativo.
- Colabora en el desarrollo, implantación y seguimiento de medidas de prevención para evitar conflictos que puedan derivar en acoso laboral.
- Revisión de medidas preventivas existentes e implantadas en el caso de producirse un caso de acoso laboral, y propone modificaciones para evitar que se repitan situaciones similares.

- Coordinación con direcciones y gerencias para garantizar que las medidas preventivas se apliquen correctamente.

Direcciones y Gerencias

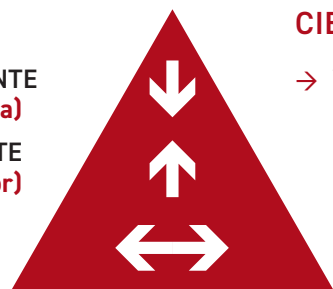
- Deben estar atentas a cualquier conducta o comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso laboral.
- Actuar conforme al Protocolo en cuanto tengan conocimiento de un posible caso, incluso interponiendo denuncias de oficio.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a la persona denunciante: separación física, cambios de tareas o ajustes organizativos.
- Coordinación con otras instituciones en casos donde intervienen terceras organizaciones (universidades, empresas, entidades colaboradoras), son responsables de establecer contacto y coordinar actuaciones conjuntas.
- Informan a la persona denunciante de las actuaciones realizadas y de los resultados obtenidos.
- Colaboración con unidades: SGARH, UFAL, el Área de PRL y la COMSE para garantizar que el procedimiento se desarrolle correctamente.

¿CÓMO SE EJERCE?

ACOSO VERTICAL DESCENDENTE
(Persona superior-subordinada)

ACOSO VERTICAL ASCENDENTE
(Persona subordinada-superior)

ACOSO HORIZONTAL
(Entre iguales)



CIBERACOSO

- Todos los acosos pueden servirse y verse magnificados a través del uso de las tecnologías y las redes sociales.

¿QUÉ PUEDO HACER?

- Activa el protocolo escribiendo a protocolo.acosos@csic.es

¿DÓNDE PUEDO ACUDIR?

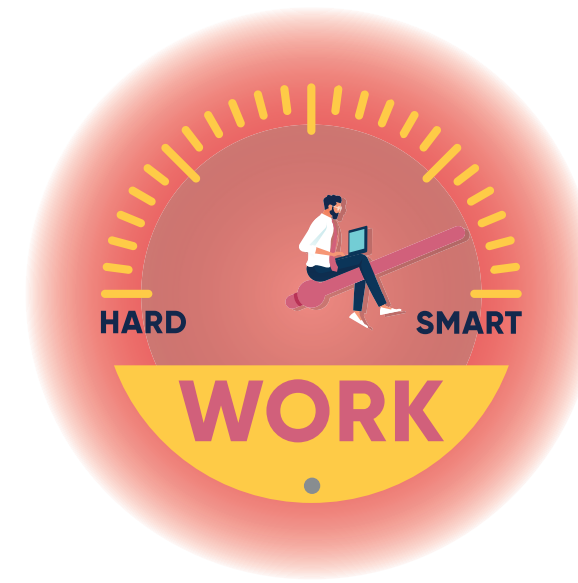
ACOMPAÑAMIENTO A LAS VÍCTIMAS

- Como punto de referencia de atención a la víctima puedes ponerte en contacto con la Unidad del Comisionado para promover un entorno de trabajo sano y seguro: comse@csic.es.

COMUNICACIÓN O DENUNCIA

- Escribe a protocolo.acosos@csic.es

También puedes dirigirte a los representantes sindicales.



FASES DEL PROCEDIMIENTO



Tolerancia cero contra el acoso laboral



Para cualquier duda, consulta o denuncia puedes dirigirte a: protocolo.acosos@csic.es



Tolerancia cero contra el acoso laboral

El 27 de octubre de 2025, la Presidencia del CSIC ha aprobado un nuevo Protocolo frente al acoso laboral que presenta las siguientes novedades:



Para cualquier duda, consulta o denuncia puedes dirigirte a:

protocolo.acosos@csic.es

comse@csic.es

Recuerda es accesible desde: https://intranet.csic.es/procedimientos_prl

1. Se crea la Unidad Frente al Acoso Laboral (**UFAL**), encargada de analizar denuncias y tramitar el expediente informativo, que junto con **COMSE** con su función de seguimiento y apoyo a las víctimas, el Area de Prevención de Riesgos Laborales (**APRL**) que previene, propone medidas y colabora con las **Direcciones/Gerencias** contribuirán a la detección e intervención temprana frente al acoso laboral.
2. Igualmente, se constituye la Comisión Frente al Acoso Laboral (**CFAL**) encargada de evaluar el expediente informativo y proponer las actuaciones que correspondan según el protocolo.
3. Este protocolo se **aplica a todas las personas** que trabajan en el CSIC y también contempla actuaciones en colaboración con empresas contratadas por el CSIC, que deben cumplir con las mismas exigencias en materia de prevención y actuación frente al acoso.
4. El Protocolo se activará en cuanto haya comunicación de un caso verbal o escrito, aunque posteriormente haya que formalizar la denuncia por escrito.
5. Se establece la obligación de comunicar a la Organización Corporativa (ORGC) a través de **protocolo.acosos@csic.es**, las posibles situaciones de acoso laboral por todas las personas que tengan conocimiento, en especial, por parte de las personas responsables de unidad, direcciones y gerencias.
6. El protocolo identifica **distintos tipos de relación** de las personas con el CSIC y establece cómo actuar en cada caso: voluntariado, estudiantado, empresas subcontratadas e incluso cuando nadie es personal CSIC, pero ocurre algo en un centro del CSIC.
7. Diferencia **distintos entornos de trabajo**, incluyendo medidas específicas de prevención e intervención en lugares y situaciones singulares que impliquen convivencias prolongadas (bucques, trabajo de campo, etc.). También recoge la posibilidad de que se produzca acoso laboral cibernético.
8. Incide en la importancia del desarrollo de **acciones de información, formación y sensibilización** como herramientas clave para prevenir la aparición de situaciones de acoso laboral, generar conciencia, promover una cultura de respeto y detectar de forma temprana posibles riesgos psicosociales en el entorno de trabajo.
9. El seguimiento y apoyo a las víctimas se ha reforzado. El Protocolo recuerda la disponibilidad del servicio de apoyo psicológico de 24 h, los 365 días del año.
10. Recibida la denuncia, la Dirección de los ICU y personas responsables de unidad establecerán **las medidas organizativas** necesarias a nivel individual y general con respecto de la persona denunciante y la persona denunciada y la colaboran con la UFAL en la elaboración del expediente informativo.
11. Se hace constar que el procedimiento disciplinario por acoso laboral en el CSIC **puede desarrollarse en paralelo o posteriormente** a acciones administrativas o judiciales, sin que una excluya a la otra.
12. El procedimiento se ha vuelto más ágil y cuenta con una mayor participación por parte de las Organizaciones Sindicales a través de la **CFAL**.

Compromiso del CSIC:

Acoso = infracción muy grave

- El CSIC defiende una política de TOLERANCIA CERO frente a las prácticas constitutivas de violencia y acoso laboral. En caso de producirse, se investigarán y, en su caso, se sancionarán como infracción muy grave.

Porque la ciencia sólo avanza en un entorno de respeto, igualdad y colaboración, en el CSIC nos comprometemos con el siguiente código de conducta:

Respeto = Código de conducta

- El respeto profesional y personal es un valor esencial hacia todas las personas, con independencia de su formación o actividad. Este principio se fundamenta en una cultura de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso laboral.

- La igualdad de trato y de oportunidades garantiza una participación justa y un acceso equitativo a la información, la formación, equipos y servicios.

- Los espacios de encuentro son necesarios para favorecer el acercamiento profesional entre todas las personas y para impulsar programas de acogida dirigidos al personal de nueva incorporación.

- La creación de entornos seguros y saludables es un objetivo prioritario de las personas que dirigen y gestionan los Centros, especialmente, para quienes inician su carrera investigadora, técnica y de gestión.

- El Código de Buenas Prácticas Científicas del CSIC debe respetarse en todo momento, fomentando la cultura de respeto, el reconocimiento de la labor de los demás y la igualdad de oportunidades sin discriminación.

¿Qué es el acoso laboral?

Acoso = daño a la dignidad

- En el ámbito de aplicación del Protocolo se integra la definición incluida en la Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE-A-2011-9529) aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (AGE). En ella se define el acoso laboral como: *Conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente, en el marco de la relación laboral, que suponga un ataque a la dignidad de la persona y que tenga como objetivo o efecto crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante.*

Acoso laboral = Conductas repetitivas

- El acoso laboral se reconoce en la repetición de conductas que buscan aislar, humillar o desacreditar a una persona en su entorno de trabajo.





MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



CSIC

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS



Tolerancia cero contra el acoso laboral



Para cualquier duda,
consulta o denuncia
puedes dirigirte a:
protocolo.acosos@csic.es

Tolerancia cero contra el acoso laboral

El 27 de octubre de 2025, la Presidencia del CSIC ha aprobado un nuevo Protocolo frente al acoso laboral que presenta las siguientes novedades:



Para cualquier duda, consulta o denuncia puedes dirigirte a:

protocolo.acosos@csic.es

comse@csic.es

Recuerda es accesible desde: https://intranet.csic.es/procedimientos_prl

1. Se crea la Unidad Frente al Acoso Laboral (**UFAL**), encargada de analizar denuncias y tramitar el expediente informativo, que junto con **COMSE** con su función de seguimiento y apoyo a las víctimas, el Área de Prevención de Riesgos Laborales (**APRL**) que previene, propone medidas y colabora con las **Direcciones/Gerencias** contribuirán a la detección e intervención temprana frente al acoso laboral.
2. Igualmente, se constituye la Comisión Frente al Acoso Laboral (**CFAL**) encargada de evaluar el expediente informativo y proponer las actuaciones que correspondan según el protocolo.
3. Este protocolo se **aplica a todas las personas** que trabajan en el CSIC y también contempla actuaciones en colaboración con empresas contratadas por el CSIC, que deben cumplir con las mismas exigencias en materia de prevención y actuación frente al acoso.
4. El Protocolo se activará en cuanto haya comunicación de un caso verbal o escrito, aunque posteriormente haya que formalizar la denuncia por escrito.
5. Se establece la obligación de comunicar a la Organización Corporativa (ORGC) a través de protocolo.acosos@csic.es, las posibles situaciones de acoso laboral por todas las personas que tengan conocimiento, en especial, por parte de las personas responsables de unidad, direcciones y gerencias.
6. El protocolo identifica **distintos tipos de relación** de las personas con el CSIC y establece cómo actuar en cada caso: voluntariado, estudiantado, empresas subcontratadas e incluso cuando nadie es personal CSIC, pero ocurre algo en un centro del CSIC.
7. Diferencia **distintos entornos de trabajo**, incluyendo medidas específicas de prevención e intervención en lugares y situaciones singulares que impliquen convivencias prolongadas (buzos, trabajo de campo, etc.). También recoge la posibilidad de que se produzca acoso laboral cibernético.
8. Incide en la importancia del desarrollo de **acciones de información, formación y sensibilización** como herramientas clave para prevenir la aparición de situaciones de acoso laboral, generar conciencia, promover una cultura de respeto y detectar de forma temprana posibles riesgos psicosociales en el entorno de trabajo.
9. El seguimiento y apoyo a las víctimas se ha reforzado. El Protocolo recuerda la disponibilidad del servicio de apoyo psicológico de 24 h, los 365 días del año.
10. Recibida la denuncia, la Dirección de los ICU y personas responsables de unidad establecerán **las medidas organizativas** necesarias a nivel individual y general con respecto de la persona denunciante y la persona denunciada y la colaboran con la UFAL en la elaboración del expediente informativo.
11. Se hace constar que el procedimiento disciplinario por acoso laboral en el CSIC **puede desarrollarse en paralelo o posteriormente** a acciones administrativas o judiciales, sin que una excluya a la otra.
12. El procedimiento se ha vuelto más ágil y cuenta con una mayor participación por parte de las Organizaciones Sindicales a través de la **CFAL**.

Compromiso del CSIC: Acoso = infracción muy grave

- El CSIC defiende una política de TOLERANCIA CERO frente a las prácticas constitutivas de violencia y acoso laboral. En caso de producirse, se investigarán y, en su caso, se sancionarán como infracción muy grave.

Porque la ciencia sólo avanza en un entorno de respeto, igualdad y colaboración, en el CSIC nos comprometemos con el siguiente código de conducta: Respeto = Código de conducta

- El respeto profesional y personal es un valor esencial hacia todas las personas, con independencia de su formación o actividad. Este principio se fundamenta en una cultura de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso laboral.

- La igualdad de trato y de oportunidades garantiza una participación justa y un acceso equitativo a la información, la formación, equipos y servicios.

- Los espacios de encuentro son necesarios para favorecer el acercamiento profesional entre todas las personas y para impulsar programas de acogida dirigidos al personal de nueva incorporación.

- La creación de entornos seguros y saludables es un objetivo prioritario de las personas que dirigen y gestionan los Centros, especialmente, para quienes inician su carrera investigadora, técnica y de gestión.

- El Código de Buenas Prácticas Científicas del CSIC debe respetarse en todo momento, fomentando la cultura de respeto, el reconocimiento de la labor de los demás y la igualdad de oportunidades sin discriminación.

¿Qué es el acoso laboral?

Acoso = daño a la dignidad

- En el ámbito de aplicación del Protocolo se integra la definición incluida en la Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE-A-2011-9529) aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (AGE). En ella se define el acoso laboral como: *Conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente, en el marco de la relación laboral, que suponga un ataque a la dignidad de la persona y que tenga como objetivo o efecto crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante.*

Acoso laboral = Conductas repetitivas

- El acoso laboral se reconoce en la repetición de conductas que buscan aislar, humillar o desacreditar a una persona en su entorno de trabajo.



Unidad actuación especializada frente al acoso laboral

- Recopila, analiza la información y centraliza los datos relacionados con las denuncias de acoso laboral, para elaborar el expediente informativo en coordinación con otras áreas a las que solicita informes: Direcciones, Área de PRL a otras unidades y áreas, etc.
- Traslado del escrito de conclusiones y propuesta no vinculante, meramente orientativa, a la SGARH para su traslado a la CFAL para su valoración y propuestas de actuación de acuerdo con sus competencias.

Área prevención de riesgos laborales

- Tras la comunicación de un posible caso por la UFAL procede a la recopilación de información a través del servicio de prevención correspondiente, para su incorporación al expediente informativo.
- Colabora en el desarrollo, implantación y seguimiento de medidas de prevención para evitar conflictos que puedan derivar en acoso laboral.
- Revisión de medidas preventivas existentes e implantadas en el caso de producirse un caso de acoso laboral, y propone modificaciones para evitar que se repitan situaciones similares.

- Coordinación con direcciones y gerencias para garantizar que las medidas preventivas se apliquen correctamente.

Direcciones y Gerencias

- Deben estar atentas a cualquier conducta o comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso laboral.
- Actuar conforme al Protocolo en cuanto tengan conocimiento de un posible caso, incluso interponiendo denuncias de oficio.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a la persona denunciante: separación física, cambios de tareas o ajustes organizativos.
- Coordinación con otras instituciones en casos donde intervienen terceras organizaciones (universidades, empresas, entidades colaboradoras), son responsables de establecer contacto y coordinar actuaciones conjuntas.
- Informan a la persona denunciante de las actuaciones realizadas y de los resultados obtenidos.
- Colaboración con unidades: SGARH, UFAL, el Área de PRL y la COMSE para garantizar que el procedimiento se desarrolle correctamente.

¿CÓMO SE EJERCE?

ACOSO VERTICAL DESCENDENTE
(Persona superior-subordinada)

ACOSO VERTICAL ASCENDENTE
(Persona subordinada-superior)

ACOSO HORIZONTAL
(Entre iguales)



CIBERACOSO

- Todos los acosos pueden servirse y verse magnificados a través del uso de las tecnologías y las redes sociales.

¿QUÉ PUEDO HACER?

- Activa el protocolo escribiendo a

protocolo.acosos@csic.es

¿DÓNDE PUEDO ACUDIR?

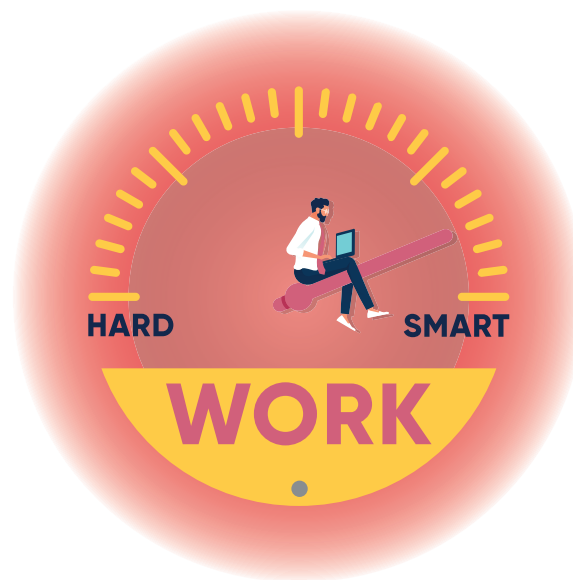
ACOMPAÑAMIENTO A LAS VÍCTIMAS

- Como punto de referencia de atención a la víctima puedes ponerte en contacto con la Unidad del Comisionado para promover un entorno de trabajo sano y seguro: comse@csic.es.

COMUNICACIÓN O DENUNCIA

- Escribe a protocolo.acosos@csic.es

También puedes dirigirte a los representantes sindicales.



FASES DEL PROCEDIMIENTO

