



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
PRESIDENCIA

GUÍA PARA LAS DIRECCIONES DE LOS INSTITUTOS/ CENTROS Y RESPONSABLES DE UNIDAD

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



GUÍA PARA LAS DIRECCIONES DE LOS INSTITUTOS/CENTROS y RESPONSABLES DE UNIDAD

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

El CSIC se compromete a FAVORECER Y PROMOVER las acciones necesarias para mantener un entorno laboral sano y seguro, donde se prevengan y, en caso de producirse, se persigan y sancionen las conductas que puedan resultar dañinas hacia las personas o contrarias a los valores de la institución.

En este sentido, las personas titulares de las direcciones de los institutos, centros y unidades (en adelante ICU) desempeñan un papel clave tanto en la prevención como en la intervención derivada de la interposición de una denuncia.

Esta guía se elabora con la intención de clarificar las funciones que las personas titulares de los ICU o responsables de unidades tienen atribuidas para conseguir que su centro sea un lugar laboral sano y seguro, libre de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, esta guía contiene los siguientes apartados:

- 1.** Definiciones incluidas en el Protocolo.
- 2.** Conductas que pueden suponer comportamientos inadecuados de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género
- 3.** ¿Qué tengo que hacer para crear un entorno laboral sano y seguro?
- 4.** Pasos a seguir en caso de una comunicación o denuncia si víctima y persona denunciada son personal del CSIC.
- 5.** Pasos a seguir en caso de una comunicación o denuncia con personal externo.
- 6.** Medidas específicas de prevención e intervención en situaciones que impliquen convivencias prolongadas.
- 7.** Principios a seguir en el procedimiento.
- 8.** Unidades de referencia.



En este sentido y con carácter general, a las Direcciones de los ICU o responsables de unidades les corresponde:

- Promover una política de igualdad y de rechazo frente al acoso sexual o por razón de sexo en el ICU, tanto en materia de sensibilización como en aspectos organizativos y de funcionamiento del ICU.
- Estar vigilantes ante cualquier comportamiento inapropiado de carácter sexual. En caso de detectarlo, actuarán de conformidad con el Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, deben realizar el seguimiento de los casos denunciados, analizando la eficacia de las medidas organizativas establecidas.
- En el supuesto que no se trate de un caso de acoso sexual o por razón de sexo, pero los actos realizados por una persona adscrita a su centro puedan ser considerados como infracción leve, ejercerán la potestad disciplinaria con la consiguiente sanción por falta leve. Una vez aplicado el correspondiente procedimiento que, en todo caso incluirá una fase de alegaciones, se informará a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (en adelante, SGARH) a efectos de la notificación de la falta en el Registro Central de Personal. En el caso de las Agrupaciones Gerenciales, la potestad disciplinaria por faltas leves para su personal funcionario y laboral será ejercida por la persona titular de la Secretaría General.
- En caso de producirse un caso de acoso sexual o por razón de sexo deberán abordarlo de manera inmediata y sancionándolo, en su caso, instando el cese inmediato de los mismos. Se adoptarán cuantas medidas organizativas sean adecuadas, proporcionadas e idóneas para poner fin a tales comportamientos. Asimismo, participarán en el procedimiento de acuerdo con lo establecido en el apartado 8 del Protocolo. En aquellos casos en los que haya involucrado personal externo, realizarán las actuaciones previstas en los apartados 4.2.2.1 y siguientes del Protocolo.



1. Definiciones de acoso incluidas en el protocolo

Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de este Protocolo y de acuerdo con la definición establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 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.

2. 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.



3. ¿Qué tengo que hacer para crear un entorno laboral sano y seguro en el centro/instituto?

Las Direcciones tienen la misión de implementar en su ICU la **política de prevención** y fomentar y mantener una cultura de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Con el objetivo de impulsar y garantizar de manera efectiva un clima laboral adecuado y libre de conductas discriminatorias, de acoso sexual o por razón de sexo, las Direcciones están llamadas a actuar de forma proactiva y vigilante.

Este objetivo se garantiza mediante el impulso de acciones que pueden agruparse en los ejes siguientes:

3.1 Promoción

Las Direcciones han de adoptar un papel activo en la promoción de la igualdad, de forma que este principio impregne todas las actuaciones y tenga su correspondiente reflejo en las estructuras funcionales y organizativas del ICU.

Este eje se puede lograr con las siguientes acciones, entre otras:

- La contribución necesaria para la **eliminación de las barreras o formas de discriminación** en materia de igualdad.
- La implantación de técnicas de trabajo en equipo y **liderazgo con perspectiva de género**, acordes a la creación de un clima laboral libre de todo tipo de acoso y discriminación.
- Actuar a favor de la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres.

3.2 Información

La Dirección ha de dar a conocer a todo el personal las definiciones y ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, así como dar la adecuada difusión y publicidad del Protocolo haciendo visibles los canales de comunicación existentes en el procedimiento y los canales de denuncia previstos al efecto.

Este eje se puede lograr con las siguientes acciones, entre otras:

- La creación y actualización de un apartado específico de igualdad y frente al acoso sexual o por razón de sexo en la **página web** del ICU.
- La inclusión de un apartado específico de igualdad y frente al acoso sexual o por razón de sexo en el **Manual de acogida** de su ICU, con enlace directo al Protocolo y al modelo de denuncia.
- La colocación en un lugar visible del ICU del **Tríptico y Decálogo** frente al acoso sexual o por razón de sexo para darle la difusión correspondiente.



3.3 Sensibilización

Uno de los aspectos clave en la prevención de situaciones de acoso es la labor que desempeñan los **Comités de Igualdad** (en adelante CI) de los ICU.

En este contexto, en aquellos ICU donde no se ha creado un CI, la Dirección podrá **promover su creación**, de acuerdo con la “Guía para la formación y funcionamiento de Comités de Igualdad en institutos y centros del CSIC” ([enlace](#)).

De acuerdo con lo previsto en el [Calendario Laboral del CSIC](#), las Direcciones han de garantizar que el personal del ICU, por su propia iniciativa, pueda dedicar hasta un **10% de su jornada laboral anual**, a las siguientes actividades:

- Participar en los comités de igualdad de los ICU, en caso de pertenencia al mismo, realizando tareas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recibir formación en materia de igualdad, así como en prevención de riesgos laborales con objeto de poder actuar como recurso preventivo y/o colaborador/a preventivo.

En caso de que el ICU no cuente con un CI será la Dirección la que promuevan la realización de **campañas y acciones específicas de sensibilización** frente al acoso sexual o por razón de sexo, con carácter anual.

3.4 Formación

En primer lugar, todas las personas titulares de un puesto directivo han de tener formación específica en materia de igualdad y frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, promoverán que aquellas personas con equipos a cargo realicen cursos de formación en igualdad y frente al acoso sexual y por razón de sexo. En definitiva, velará para que todo el personal del centro reciba formación en materia de igualdad y frente al acoso sexual y por razón de sexo.

A estos efectos, la SGARH pondrá a su disposición formaciones en la temática mencionada.

Por último, la dirección promoverá para su designación la formación de la/s persona/s interesadas en ejercer las funciones de **apoyo confidencial** en el ICU, y publicará el listado de personas que pueden desempeñar dicha función.

3.5 Vigilancia activa

La segunda faceta del papel que desarrollan las Direcciones en la aplicación y defensa de la política de **TOLERANCIA CERO** en los ICU se traduce en una **vigilancia constante y activa**, que detecte cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier comportamiento inadecuado o factor de riesgo que pudiera derivar en cualquier tipo de acoso, debiendo tomar medidas específicas que eviten que estos comportamientos lleguen a producirse.



4. Pasos a seguir en caso de una comunicación o denuncia si víctima y persona denunciada son CSIC

4.1 Interposición de denuncia por la víctima

Cuando se comuniquen los hechos denunciados o se interponga la denuncia por parte de la víctima, la SGARH informará a la Dirección, la cual, de forma inmediata, deberá adoptar las **medidas organizativas** (Anexo VII del Protocolo) que considere oportunas para garantizar la protección de la víctima y un entorno laboral sano y seguro.

Asimismo, 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 (CFAS) puedan realizar las acciones previstas en el procedimiento.

4.2 Denuncia de oficio por la dirección

Cuando se interponga la denuncia de oficio por la Dirección o por la persona responsable de unidad, éstas adoptarán las **medidas organizativas** procedentes (Anexo VII del Protocolo) e igualmente participarán en la elaboración del **expediente informativo** (Anexo XI del Protocolo).

En este sentido, la Dirección o persona responsable de unidad se pondrá en contacto con la víctima garantizando la confidencialidad de las actuaciones y, en su caso, entrevistará a las personas que hayan presenciado los hechos denunciados y que voluntariamente quieran participar en la investigación.

4.3 Adopción de medidas organizativas

A modo de ejemplo, se facilita un listado de **medidas organizativas**, con el objeto de garantizar un entorno laboral sano y seguro para la víctima, de acuerdo con los principios de proporcionalidad e idoneidad del caso concreto:

- 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 víctima o persona 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, ello supondrá:
 - La sustitución de la persona supervisora o IP principal en caso de que la víctima sea una persona supervisada (alumnado por TFG, TFM, personal en formación, predoctorales).



- No supervisar a nuevas personas hasta que el procedimiento se resuelva.
- No autorizar la presentación de expresiones de interés en caso de que se le haya impuesto una sanción disciplinaria en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Adopción de cualquier otra medida necesaria para garantizar la protección de la víctima.
- Solicitar cambio de destino de la víctima en caso de que ésta así lo solicite y el acoso sexual se corrobora.

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.



5. Pasos a seguir 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 el ámbito del poder disciplinario de cada institución, con las especificaciones que a continuación se detallan.

Dentro de esta casuística, se distinguen los siguientes supuestos (se mantienen las referencias numéricas de apartados del Protocolo para mejor identificación):

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

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

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



- La Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la ORGC **adoptará las medidas organizativas** posibles dentro del ámbito de actuación del CSIC, en coordinación con la tercera organización, que garanticen la protección de la víctima, dando prioridad a la voluntad de la misma.
- De forma simultánea, la Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la ORGC se pondrá en contacto con la tercera organización para:
 - Trasladar la política de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso sexual o por razón de sexo del CSIC.
 - Comunicar las medidas organizativas adoptadas para la protección de la víctima y solicitar información sobre las medidas de atención a la víctima adoptadas por esa organización.
 - Solicitar, de cara al inicio de actuaciones, la remisión de la denuncia y del informe de investigación, de acuerdo con el procedimiento tramitado en su respectivo ámbito organizativo.
- El expediente informativo incluirá la investigación realizada en cada ámbito organizativo y con toda la información recabada se elevará por la SGARH a la CFAS.
- **4.2.2.3. Cuando la víctima sea estudiante y/o esté realizando actividades de voluntariado en un lugar de trabajo titularidad del CSIC y la persona denunciada sea personal del CSIC.**
 - Quedará activado el Protocolo y la Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la ORGC se pondrá en contacto con la tercera organización de voluntarios y/o estudiantes, trasladando la política de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso y solicitando que le den traslado de la denuncia y del correspondiente informe de investigación, de acuerdo con el procedimiento tramitado en su ámbito organizativo. El expediente informativo incluirá la investigación realizada en cada ámbito organizativo y con toda la documentación la SGARH lo elevará a la CFAS.
 - En lo referente a la protección de la persona estudiante, la Dirección/Gerencia del Centro o responsable de unidad en la ORGC tomará las medidas organizativas que puedan adoptarse dentro del ámbito de actuación del CSIC (codirección de tesis, etc.) y se realizará el asesoramiento y apoyo a la víctima, en coordinación con la tercera organización.
- **4.2.2.4. Cuando la víctima sea personal del CSIC y la persona denunciada sea estudiante y/o esté realizando actividades de voluntariado.**

Se procederá igual que en el punto 4.2.2.1.
- **4.2.2.5. Cuando la víctima y persona denunciada pertenezcan a otra organización pública o privada distinta de CSIC, pero concurran en un lugar de trabajo titularidad del CSIC, quedará activado el Protocolo y se seguirán las siguientes actuaciones en el ámbito de la coordinación de actividades:**
 - La Dirección/Gerencia del Centro o la persona responsable de la unidad en la ORGC se pondrá en contacto con ambas organizaciones para insistir en la política de **TOLERANCIA**



CERO frente al acoso y solicitar que cesen de manera inmediata estos comportamientos (Anexo IX del Protocolo).

- Se les solicitará que se inicien las investigaciones internas por cada empresa/organización y que de forma simultánea se adopten las medidas organizativas necesarias para la protección de la víctima (separación, sustitución, etc.).
- Se les instará a que remitan al CSIC, a la mayor brevedad posible, el informe de conclusiones y acciones realizadas, de acuerdo con el procedimiento tramitado en su respectivo ámbito organizativo.

Otros ámbitos:

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



6. Medidas específicas de prevención e intervención en situaciones que impliquen convivencias prolongadas

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

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

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

6.1 Medidas informativas, formativas y de sensibilización

- Difusión a todo el personal participante del Protocolo, trípticos, procedimientos y documentos del CSIC, con especial énfasis en las reuniones preparatorias del embarque.
- Redifusión de notificaciones o anuncios en esta materia por vía electrónica que se reciban de las respectivas unidades competentes.
- Elaboración de protocolos de acogida que recojan la política de **TOLERANCIA CERO** frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Para mejorar la coordinación entre las diversas procedencias del personal participante, se instará a las terceras organizaciones que concurren en la actividad, a realizar una formación obligatoria en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo para las personas con especial responsabilidad en el desarrollo de las actividades (ej. Jefaturas de campaña, responsables de instalación, capitanes/as, etc.).
- Distribución del Decálogo frente al acoso sexual o por razón de sexo para el personal, también disponible en inglés, especialmente adaptado a las características de la instalación o campaña.

En la medida en que las características físicas de las instalaciones lo permitan, se colocarán en lugares visibles carteles con las conductas calificadas como acoso sexual (Anexo IV del Protocolo) e indicación de los canales de denuncia, así como el mencionado Decálogo, en los espacios comunes.

6.2 Medidas organizativas en los BUQUES y SALIDAS DE CAMPO

- **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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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:

5. 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.
6. 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

7. En este caso se substituye en la cadena de comunicación a la figura del Capitán o Capitana por la de 1^{er} 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.



8. 1^{er} Oficial de Puente/Maniobra comunicará inmediatamente los hechos al responsable en tierra de la gestión del buque (director/a de la Unidad Técnica Especializada).
 9. El Capitán o Capitana recibirá las instrucciones pertinentes por parte del responsable de la gestión del buque en tierra.
- 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.
 - 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_pr/

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.

6.3 Medidas de seguimiento

- Después de cada campaña, la/e jefa/e de campaña deberá realizar una evaluación con perspectiva de género mediante la realización de una encuesta digital anónima al personal de la campaña.
- En caso de interposición de una denuncia, la Dirección del centro al que esté adscrita la persona denunciante/denunciada, deberá realizar un expediente de seguimiento para evitar, en la medida de lo posible, una futura coincidencia durante las sucesivas campañas entre la víctima y la persona denunciada.
- En el supuesto que la persona denunciada sea personal externo al CSIC, la Dirección/Gerencia del ICU procurará evitar la coincidencia en las sucesivas campañas entre la víctima y la persona denunciada.



7. Principios a seguir en el procedimiento

En todo momento, se guardará el **sigilo** y el **debido respeto** a todas las personas implicadas que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable antes, durante o después de las actuaciones realizadas.

Debe haber una **colaboración y comunicación directa** con la **SGARH**, así como con la **COMSE** y recibir su asesoramiento en caso de necesitarlo.

Toda persona implicada, así como las personas titulares de los ICU o quienes tuvieran personal a su cargo, deberán **colaborar** con cuantas medidas y campañas les sean requeridas.

Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

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

Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

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

Principio de no revictimización. Este principio comporta reducir las declaraciones de la presunta víctima sobre los mismos hechos a las estrictamente necesarias.



CSIC

8. Unidades de referencia

Desde estas unidades de referencia que se detallan en la tabla 1 se pretende facilitar apoyo e información sobre el Protocolo de actuación y los procedimientos previstos en el Protocolo.

Tabla 1. Unidades de referencia

Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (SGARH)	protocolo.acosos@csic.es
Comisionado para Promover un Entorno Laboral Sano y Seguro (en adelante COMSE)	comse@csic.es
Personal profesional Psicología Sanitaria	ESP 91159 98 88 (24h /7 días) ENG 911599385 (de 15 a 22 h CEST de L a V)



