

---

# **PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

## **III Plan Igualdad CSIC**

Ana M<sup>a</sup> Orejas Brasero  
Coordinadora de áreas de la SGARH  
[sgarh@csic.es](mailto:sgarh@csic.es) // [ana.orejas@csic.es](mailto:ana.orejas@csic.es)

- Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo:
  - Novedades.
  - Objetivos.
  - Ámbito de aplicación objetivo y subjetivo.
  - Despliegue.
- Funciones de los comités de igualdad:
  - Revisión de la Guía de constitución y funcionamiento, mayo 2025.
  - Principales funciones.
- Apartado de igualdad en la intranet CSIC:
  - Toda la documentación sobre igualdad/acoso sexual.
  - Guía para la formación y funciones de los comités de igualdad.
  - Listado de comités de igualdad.

# Antes de empezar....

---

- Importancia de la gestión de personas y equipos.
- Papel de las Direcciones.
- **RESPETO**
- Son infracciones administrativas:
  - Grave desconsideración con los/las superiores, compañeros/as o subordinados/as.
  - Atentado grave a la dignidad del personal funcionario o de la Administración.
  - Incorrección con el público, superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- Las Direcciones pueden imponer sanciones leves.

# Prevención e intervención frente al acoso sexual

- Nuevo Protocolo, 2024. Voluntad de mejora continua para garantizar una **INSTITUCIÓN SANA y SEGURA**.
- Se actualiza y renueva el compromiso de la Presidencia en la **TOLERANCIA CERO** frente al acoso sexual.
- Se refuerza el atención, asesoramiento y apoyo a la **VÍCTIMA**:
  - Creación de Unidad del Comisionado para Promover un Entorno Laboral Sano y Seguro (COMSE): apoyo confidencial y seguimiento de casos.
  - Se activan las medidas organizativas y de apoyo desde el inicio. Papel de las Direcciones.
  - Se revisa y mejora la comunicación con las víctimas.
  - Servicio de apoyo psicológico de 24h/365días al año.
  - Posibilidad de apoyo confidencial en ICUs.

# Principales novedades

- Se agilizan/simplifican los **PROCEDIMIENTOS**:
  - Si la CFAS aprecia indicios de acoso, se propone el disciplinario directamente por falta muy grave. La persona instructora deberá estar formada en igualdad y frente al acoso sexual. Se desliga la función de asesoramiento a la víctima de la de investigación.
  - Reducción de plazos (duración pasa de 40 a 27 días).
  - Previsión de un procedimiento sumario para comportamientos inapropiados, no constitutivos de acoso sexual.
  - Posibilidad de denuncia de oficio por la Dirección.

# Principales novedades

---

- **Ámbito objetivo** del procedimiento :
  - Se incluye el ciberacoso y el acoso sexual ambiental.
- **Ámbito subjetivo** del procedimiento:
  - Se incluye posibilidad de denuncias anónimas (condicionadas\*\*\*).
  - Se activa aunque el denunciado ya no tenga una relación jurídica con el CSIC.
  - Se recogen todas las casuísticas en personal involucrado en un caso y las acciones a realizar.
- Se refuerza la exigencia del Plan de igualdad/procedimiento frente al acoso al contratar y el seguimiento de casos con **3ª empresas.**

# Principales novedades

---

- Se incorpora un apartado con medidas específicas en situaciones que impliquen **convivencias prolongadas** en instalaciones singulares.
- Se incluyen las **funciones de todas las unidades** con competencia, reforzándose el **papel de las Direcciones** (denuncias oficio, elaboración expediente y seguimiento).
- Se prevé la elaboración y difusión de **guías** para direcciones, víctimas y testigos, jefes/as de campaña. Próximamente, se difundirán traducidas al inglés.
- Se prevé la inclusión del protocolo en los **Manuales de Acogida/ Web** de los ICUS.

# Objetivos del Protocolo

---

- Reforzar la **prevención** del acoso con más información, más sensibilización, más formación para el cambio de cultura organizativa:
  - SGARH: Cursos del Plan de formación del CSIC.
  - ICUs: Actuaciones de sensibilización por los Comités de Igualdad.
- Reforzar la **intervención** ante un caso:
  - SGARH: Tramitación ágil y diligente, garantizando la seguridad, integridad y dignidad de las personas.
  - COMSE: acompañamiento vía Apoyo Confidencial.



A efectos de la LOI, constituye:

- **Acoso sexual/por razón de sexo** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual/realizado en función del sexo de una persona que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Siempre que tenga lugar en el ámbito laboral: durante, en relación o como resultado del trabajo.
- Lugares de trabajo/Ciberacoso sexual.

Toda persona que tenga una relación laboral con el CSIC, PERO también aquéllas que aun no teniendo relación prestan servicios o colaboran con el CSIC:

- P. de empresas externas.
  - P. en formación.
  - P. de voluntariado.
- Activación del protocolo (interposición de denuncia y realización de actuaciones con la empresa)

Caso general: persona denunciada y persona denunciante CSIC.

# Ámbito de aplicación subjetivo

VÍCTIMA	P. DENUNCIADA	ACTUACIONES DE LA DIRECCIÓN CON EMPRESA EXTERNA
CSIC	Externa	CAE: traslado caso, solicitud de cese acoso y adopción de medidas organizativas, de activación del protocolo e investigación del caso así como remisión de informe (solicitud disciplinario en su caso). Traslado a víctima.
Externa	CSIC	CAE: traslado caso, comunicación de medidas de protección a la víctima, solicitar información sobre medidas adoptadas e investigación para inicio de actuaciones por CSIC.
Estudiante o voluntaria	CSIC	CAE: traslado caso, solicitud de denuncia e informe de investigación, que se unirá al expediente informativo.
CSIC	Estudiante o voluntaria	Mismas actuaciones que el primer caso.
Externa	Externa	Traslado del caso a ambas organizaciones, solicitud de cese acoso y de inicio de las investigaciones, adopción de medidas organizativas y remisión de informes.

# Unidades con competencia

---

## En la ORGC:

- Presidencia: compromisos, impulso, potestad disciplinaria.
- SGARH → formación, [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es)
- COMSE → asesoramiento y apoyo a víctima, ud. referencia.
- CFAS → determina si hay indicios de acoso sexual.
- CDI → recibe información y hace seguimiento Protocolo.

## En los ICUs:

- Dir./Ger.: prevención, intervención y seguimiento.
- Comités Igualdad: prevención y sensibilización.

# Convivencias prolongadas

- Medidas informativas, formativas y de sensibilización:
  - Difusión del protocolo, tríptico, decálogo.
  - Elaboración de protocolos de acogida de TOLERANCIA CERO.
  - Colocación en lugar visible del tríptico, decálogo, etc.
- Medidas organizativas:
  - Capitanes/as, jefaturas de campaña y p. responsables técnicas como enlace.
  - CAE: comunicación con tercera empresa y solicitud de aplicación de su protocolo.
- Medidas de seguimiento:
  - Evaluación con perspectiva de género.
  - Seguimiento del caso para evitar futuras coincidencias.

## Activación del Protocolo

---

- **Comunicación** de los hechos a la SGARH (identificación denunciante):
  - Víctima (personal o colectiva)
  - Dir./Ger./Comité de Igualdad/todos/as → obligación de denunciar.
- Interposición de la **denuncia** (Anexo I): [protocolo.acosos@csic.es](mailto:protocolo.acosos@csic.es)
  - Denuncia “anónima” + indicios: se inicia una investigación.
  - Denunciado ya no tiene una relación jurídica con CSIC.
- ✓ Comunicación a COMSE.
- ✓ Expediente informativo (**7 días**): DIRECCIONES (apoyo SGARH).
- ✓ Adopción de medidas organizativas (Anexo VII) y apoyo (Anexo X).

## Elevación expediente a CFAS

---

- La SGARH eleva la denuncia y el expediente informativo **anonimizado**.
- Plazo de **5 días** desde que se convoca para que reunida concluya:
  - Archivo del caso.
  - Solicitud de ampliación de información (**15 días**).
  - Constatación de indicios de acoso sexual
  - Constatación de indicios de otra infracción.
- Comunicación a todas las partes de las **conclusiones de la CFAS**.

## Vía disciplinaria/Fiscalía

---

En función del acta de valoración de la CFAS:

- **Procedimiento ordinario:** constatación de **indicios de acoso sexual** del **art .7 LOI** → se inicia proc. disciplinario por falta muy grave.
- Constatación de otra infracción administrativa → se inicia el procedimiento disciplinario por falta grave/muy grave.
- Constatación de identidad con ilícito penal del **art. 184 CP** → **Remisión a Fiscalía**. Suspensión del disciplinario y reinicio tramitándose o archivando en función del sentido de resol judicial.
- **Procedimiento sumario:** constatación de comportamientos inapropiados que no sean graves o muy graves. Las faltas leves son sancionadas por Direcciones.



- **Comunicación** y tramitación.
- **Protección y seguridad y salud de la víctima.**
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad.
- **Confidencialidad.**
- Seguridad jurídica.
- **Diligencia y seguridad.**
- Imparcialidad y contradicción.
- **Prohibición de represalias.**
- Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral/académica.
- Derechos de abstención y recusación.
- Protección de datos personales.
- **No revictimización.**

- I. Modelo de denuncia.
- II. CFAS.
- III. Definición de términos incluidos en este protocolo.
- IV. Conductas que pueden suponer comportamientos inadecuados y acoso sexual o por razón de sexo.
- V. Visualización gráfica de todo el procedimiento.
- VI. Declaración de confidencialidad.
- VII. Medidas organizativas.
- VIII. Comunicación de CSIC – Víctima de CSIC persona denunciada de una tercera organización.
- IX. Comunicación de CSIC entre terceras organizaciones.
- X. Designación de apoyo confidencial.
- XI. Expediente informativo centro.

# Despliegue del Protocolo

---

- Doble **difusión**: web/intranet y cartas al personal.
- **Traducción** al inglés.
- Se han publicado **Guías de actuación** para la víctima y testigos, direcciones y gerencias, así como p. responsables de campaña.
- Creación de la **COMSE**.
- Publicación del **Tríptico** frente al acoso sexual.
- **Decálogo** general sobre normas de conductas respetuosas.
- PGA de **ALERTA TEMPRANA**.
- Impartición de **formaciones a colectivos específicos**.
- Se refuerza la **formación** con la creación de un itinerario formativo con 3 microcredenciales (futuras acciones del Plan de Formación CSIC): Apoyo confidencial, Sensibilización, prevención e intervención e Igualdad de trato y no discriminación.

# Comités de igualdad

- **Naturaleza:** grupo de trabajo de la Junta de Instituto.
- **Objetivo:** concreción de la política de igualdad del CSIC en el ICU.
- **Funciones de carácter general en igualdad:**
  - Difundir e impulsar el conocimiento de la políticas de igualdad CSIC.
  - Servir de cauce de las propuestas o sugerencias del personal.
  - Llevar a cabo un diagnóstico de la situación en el centro.
  - Promover la sensibilización en igualdad del personal y del Comité.
  - Promover la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del instituto.
  - Fomentar la inclusión del sexo/género en la investigación y la innovación.
  - Fomentar la divulgación y visibilización del papel de las mujeres en ciencia.

# Comités de igualdad

---

- **Funciones en materia de acoso sexual:**

- **Para la prevención:**

- Desarrollo de **campañas informativas** y de concienciación de la TOLERANCIA CERO y del Protocolo frente al acoso sexual.
    - Difusión de **carteles, tríptico y decálogo frente al acoso sexual**.
    - Creación de **banners y carteles** con la declaración de principios del Protocolo.
    - Inclusión del enlace al Protocolo en los **Manuales de acogida** y en el apartado **web** de igualdad del ICU.

# Igualdad en la intranet

---

- [Normativa y Planes de la Administración General del Estado](#)
- [III Plan de igualdad del CSIC y Evaluaciones](#)
- [Comisión Delegada de Igualdad del CSIC](#)
- [Comités de Igualdad de los ICUS](#)
- [Distintivo de igualdad del CSIC](#)
- [Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el CSIC](#)
- [Documentación buenas prácticas](#)
- [Declaración de cumplimiento de la normativa de igualdad del CSIC](#)

# Protocolo frente al acoso laboral

---

- Nuevo procedimiento
- Definición:

*Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos- con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la persona denunciada.*

- En el resto de situaciones, falta disciplinaria: potestad sancionadora de Direcciones o Presidencia.

# Reflexión

---

- El CSIC defiende y aplica una política de **TOLERANCIA CERO** frente a cualquier tipo de acoso en nuestra institución.
- Se atienden y tramitan diligentemente todas las denuncias interpuestas que entren dentro de su ámbito de aplicación.
- La **CONFIANZA** en este protocolo es esencial para proteger a las víctimas de acoso sexual.
- Es **OBLIGACIÓN y RESPONSABILIDAD DE TODOS/AS** nosotros generar confianza en el mismo.



---

# Muchas gracias por vuestra atención y colaboración

**Beatriz Esteban**

**Ana Orejas**

**Isabel Notario**

**Gema Solís**

**M. Carmen Artuñedo**

**Guadalupe**

**11 de diciembre de 2025**

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

COMISIÓN DELEGADA DE IGUALDAD