
PROTOCOLO FREnte AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

III Plan Igualdad CSIC

Ana M^a Orejas Brasero
Coordinadora de áreas de la SGARH
sgarh@csic.es // 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 **3^a 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.

- 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.

Ámbito de aplicación subjetivo

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.

En la ORGC:

- Presidencia: compromisos, impulso, potestad disciplinaria.
- SGARH → formación, 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
 - 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.**

Anexos

- 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 otros que actúan frente a aquéllas 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 traman diligentemente todas las denuncias interpuestas que entran 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

II de diciembre de 2025