



RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL CSIC POR LA QUE SE ADAPTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O DE ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS A ELLA, AL ÁMBITO DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC)

La Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE de 8 de agosto), aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Dicha norma, en su Disposición final, y, de manera independiente al cumplimiento, o no, por el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, o Departamento u Organismo que le pueda sustituir, de lo señalado en su párrafo primero, establece, en su párrafo segundo, que, *en el plazo de tres meses, cada Departamento u Organismo deberá realizar sobre el protocolo que en ella se aprueba, la adaptación que se requiera, mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación*, para lo que establece los puntos exclusivos que dicha adaptación deberá contener.

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), consciente de sus obligaciones y, mientras no se aprobaba el Real Decreto correspondiente ni se dictaban criterios y contenidos formativos que deben recibir las personas que puedan ser nombradas Asesores Confidenciales, incluyó los apartados de Acoso sexual, de Acoso por razón de sexo y de Acoso por razón de orientación sexual, dentro del modelo de denuncia por acoso, que se anexaba a la Resolución del Secretario General del CSIC por la que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral, de fecha 15 de marzo de 2013, al objeto de que, mientras se decidía el estudio y propuesta del presente proyecto de adaptación, las personas que pudiesen verse afectadas tuviesen un procedimiento claro de denuncia y de defensa.

Transcurrido el tiempo y manteniéndose la situación, no es posible seguir sin adaptar a las características especiales del CSIC el Protocolo de actuación frente al acoso sexual aprobado para la Administración del Estado y sus Organismos públicos vinculados

Por ello, visto por la Comisión Delegada de Igualdad en el CSIC, y aprobado por la mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en el ámbito del CSIC, resuelvo lo siguiente:



1.-Objeto

El objeto de este Protocolo de actuación es el de evitar las posibles situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o por orientación sexual en la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, así como:

- Informar, formar y sensibilizar a su personal en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo o de orientación sexual, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se pudieran producirse.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

2.-Ámbito de vigencia

Todo el personal que presta sus servicios en cualquiera de las sedes, buques, fincas, etcétera, de la Agencia Estatal CSIC, independientemente del tipo de relación jurídica que mantenga con el CSIC, incluyendo personal becario, empresas consultoras y contratadas, etcétera, tiene derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de su orientación sexual, y el deber de denunciar cualquier situación de este tipo que conozca.

2

3.-Definiciones

- **Acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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 por razón de sexo** es 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.
- **Acoso por razón de orientación sexual** es cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con independencia 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.
- **Indemnidad frente a represalias:** También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de



cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

- **Delito de acoso sexual:** El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, 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 o de prestación de servicios, 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 tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.*
 2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.*
 3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*

4.- Compromisos

Con el fin de dar cumplimiento a lo preceptuado sobre el tema, así como para asegurar que el personal del CSIC disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual, esta Agencia Estatal CSIC asume, de manera expresa, los siguientes compromisos:

- El CSIC declara, formalmente, y así lo difundirá, el rechazo absoluto a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo o de orientación sexual, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno,
- El CSIC promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo o de orientación sexual, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.
- El CSIC se compromete a denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o de orientación sexual, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad,



imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario,

- El CSIC apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo o de orientación sexual.

5.-Formación e información

El Área de Relaciones Laborales de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos del CSIC, directamente o a través del Gabinete de Formación, será la unidad responsable de la Formación y la información sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en el CSIC.

6.-Procedimiento de actuación

1. La unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos y denuncias en estas materias será, de acuerdo con lo establecido en el punto 4,1 del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella, aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Función Pública de 28 de julio de 2011 (BOE de 8 de agosto), la Inspección General de Servicios del Ministerio de Economía y Competitividad, que actuará conforme establece el Protocolo antedicho.
2. El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas, y siempre con su autorización, podrán también presentarla la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquéllos presten sus servicios, o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.
3. La denuncia podrá ser presentada en el modelo del Anexo I de esta resolución, o en el modelo del Anexo III del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el CSIC, aprobado por Resolución de la Secretaría General de 15 de marzo de 2013.
4. El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos del CSIC, que será la unidad responsable de su tramitación ante la Inspección General de Servicios del Ministerio de Economía y Competitividad.
5. La Inspección General de Servicios del Ministerio de Economía y Competitividad seguirá el procedimiento establecido en el Protocolo general de actuación frente al acoso sexual, de la Resolución de 28 de julio de 2011, manteniendo informada a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos del CSIC del momento procedimental en que se encuentra y, en su caso y en su momento, de la resolución final adoptada, a los efectos de poder ejecutar lo resuelto.



7.-Medidas de prevención

1. En el ámbito del CSIC y de cada uno de sus Centros e Institutos y Unidades administrativas, se impulsarán actuaciones preventivas frente al acoso, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de orientación sexual en el trabajo y, en su caso, garantizar que se aplican los procedimientos sancionadores oportunos; así como los necesarios contactos con la Inspección General de Servicios del Ministerio de Economía y Competitividad, para mantener la necesaria unidad de actuación en estas materias.
2. Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y así lo confirme la Inspección General de Servicios del Ministerio de Economía y Competitividad, los Centros, Institutos o Unidades competentes adoptarán aquellas medidas que permitan evitar que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.
3. Asimismo, el CSIC tratará de implantar las siguientes medidas de comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización:
 - Inclusión de esta resolución y de cuanta información resulte oportuna en la intranet corporativa y a través de otros medios de comunicación.
 - Edición de documentos divulgativos que faciliten información dando a conocer la existencia del Protocolo y sus principales características, así como la Web donde podrán descargarlo.
 - Sesiones de información y campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Administración, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.
 - Inclusión en los Manuales de Acogida.
 - Formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal, incluida en la Formación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.
 - Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
 - Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permita conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo.
 - Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.

8.- Seguimiento

La Comisión Delegada de Igualdad en el ámbito del CSIC recabará de la Administración los datos necesarios para hacer el seguimiento correspondiente al grado anual de



cumplimiento de este Protocolo, elevando a la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sus conclusiones y sus recomendaciones.

Madrid, 19 de diciembre de 2013

El Secretario General



Alberto Sereno Álvarez

Modelo de denuncia por acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.

TIPO DE ACOSO

Sexual

Por razón de sexo

Por razón de orientación sexual

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Apellidos y Nombre: _____

N.I.F :

Centro de trabajo: _____

Teléfono contacto:

Mujer

Hombre

VINCULACIÓN JURÍDICA AL CSIC

Funcionarial

Estatutaria

Laboral Fija

Laboral Temporal

Empresa contratista

Grupo profesional: _____

Nivel: _____

Antigüedad en el puesto: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

RELACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual

En _____, a _____ de _____ de 20__

Firma:

Nombre y Apellidos _____

DNI: _____

CENTRO DE TRABAJO: _____