

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del CSIC(Extracto)

Una de las resoluciones más importantes en el ámbito de la igualdad en el CSIC es el **Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** en el CSIC de julio de 2020:

- [Resolución de la Secretaría General del CSIC por la que se aprueba el protocolo de prevención e intervención frente el acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC](#)
- [Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo](#)

A continuación, se presenta un extracto del citado protocolo y el modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo:

1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.

El objetivo general del Protocolo consiste en evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, en todos los Institutos, Centros y Unidades del CSIC (en adelante ICU), y afrontarlas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse.

En el Anexo III y IV se establecen las definiciones de los términos incluidos en este Protocolo y las conductas que pueden suponer, a modo de ejemplo, acoso sexual o por razón de sexo, respectivamente.

Como objetivos específicos, se establecen los siguientes:

- Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- 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.
- Erradicar el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.

1. Todas las personas que desarrollen su actividad en el CSIC tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación sexual o por razón de sexo. Para ello, el CSIC se compromete a garantizar un entorno laboral saludable, donde se persigan las conductas que puedan resultar dañinas para dichos valores.

2. El CSIC rechaza todo tipo de acoso sexual o por razón de sexo, sin atender quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su posición en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas implicadas.

3. El CSIC promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.

4. Se denunciará, investigará, mediará y sancionará, en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, 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.

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

6. Toda la información a que hace referencia este Protocolo, se manejará de manera que se proteja el derecho a la confidencialidad de la información tratada y el anonimato de todas las personas implicadas.

ANEXO IV. CONDUCTAS QUE PUEDEN SUPONER ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

A continuación, de manera meramente ejemplificativa y, en ningún caso exhaustiva, se relaciona un listado de referencia de comportamientos constitutivos de cada uno de los siguientes tipos de conductas:

A) Conductas consideradas como acoso sexual:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

B) Conductas consideradas como 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.
- Trato desfavorable por razón de embarazo y/o maternidad.
- 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 tareas p trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la 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.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Difusión de imágenes y/o vídeos de contenido sexual de alguna de las personas trabajadoras de la organización.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.

C) Conductas consideradas como 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 con 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 (homosexualidad, bisexualidad, etc.) o la percepción de éstas por la otra persona.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.
- Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, en función de su orientación sexual.

D) Conductas consideradas como acoso por identidad y expresión de género.

- El trato desigual basado en la identidad y/o expresión de género o la percepción de éstas por la otra persona.
- 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 transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o genitales de una persona transexual.
- Hablar de las personas transexuales 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 transexuales, se encuentren o no presentes en la conversación.

A continuación se muestra el modelo de denuncia de acoso sexual:



SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

- Persona afectada Unidad directiva afectada Otros (especificar)
 Representantes de los trabajadores: Junta de personal /Comité de Empresa o Delegados/as de personal

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo Otros (especificar)

DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos NIF Sexo H M NC

Teléfono de contacto

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

ICU Unidad directiva

Vinculación laboral

- Funcionaria Interina Laboral fija Laboral temporal Otra

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí (especificar) NO

SOLICITUD

- Solicito el inicio del *Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC.*

Antes de firmar la solicitud, debe leer la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

Lugar y fecha

Firma de la persona interesada