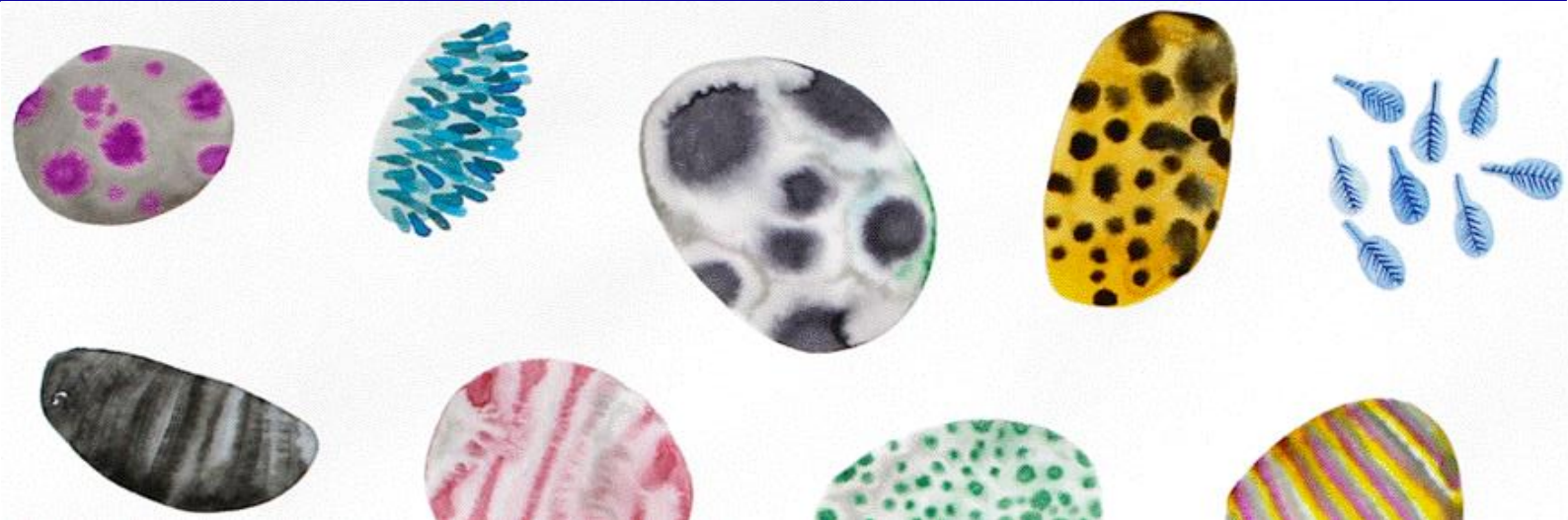




PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ICM

*Silvia Donoso López
María Gracia Puga
Esther Garcés*

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ICM¹

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Ciencias del Mar asume el compromiso institucional de promover un entorno laboral seguro e inclusivo, garantizando que todas las personas reciban un trato digno, se respete la igualdad de trato y no discriminación, así como, la integridad y la salud en el trabajo. El acoso sexual y por razón de sexo atentan contra estos derechos fundamentales y son una manifestación de la discriminación y violencia de género manifiesta en la sociedad, por lo que el ICM se compromete a luchar decididamente contra cualquier manifestación de violencia, instaurando una política de tolerancia cero frente a estas conductas.

Para ello, se considera esencial trabajar a partir de dos estrategias: a) la prevención, que implica sensibilización y formación específica a todas las personas que integran la institución; y b) la intervención, que busca difundir los mecanismos de actuación frente a posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Este instrumento responde a la medida diseñada en el *Plan de Igualdad del ICM sobre Acciones de prevención y actuación frente al acoso sexual y violencia basada en género*. Así, se pretende difundir el *Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC (2020)*, estableciendo la hoja de ruta para prevenir e intervenir a nivel interno en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

En este sentido, este documento tiene por objetivos aterrizar las medidas de prevención sobre acoso sexual y por razón de sexo en el ICM y determina las actuaciones y responsabilidades de las personas de referencia, en tanto tendrán el rol de informar y acompañar a las personas afectadas y derivar, de ser el caso, la denuncia a la SGARH del CSIC.

2. MARCO DE REFERENCIA

La necesidad de protección de las mujeres ante casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral tiene un amplio recorrido en diversos instrumentos y normas, tanto internacionales, estatales y locales. Este protocolo ha tenido en consideración:

- ❑ La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** que señala que el acoso sexual en el entorno laboral perjudica las condiciones de trabajo y las perspectivas de promoción de las trabajadoras y los trabajadores; y que, por tanto, las políticas que promuevan la igualdad deberán adoptar medidas destinadas a luchar contra el mismo.
- ❑ La **Organización de las Naciones Unidas (ONU)** que reconoce el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como violencia contra las mujeres. Así, en la *IV Conferencia Mundial de la Mujer* (Pequín, 1995), se estableció como un ámbito de la violencia contra las mujeres cualquier forma de violencia sexista que tenga como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo y en otros ámbitos.

¹ Propuesta confidencial de hoja de ruta para aterrizar a nivel interno el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC. Este documento es un borrador que está sujeto a cambios y pendiente de actualización en base a nueva versión del Protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo de la AGE y del CSIC.

- ❑ La **Unión Europea (UE)** que reconoce al acoso sexual como discriminación por razón de sexo en el entorno de trabajo, cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito de afectar la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto. Esta forma de discriminación se produce no solo al puesto de trabajo, sino también en el contexto del acceso a la ocupación, a la formación profesional y a la promoción. Por lo tanto, se tiene que prohibir y tiene que estar sujeta a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasivas.
- ❑ En el **Estado español**, la **Constitución** propugna la igualdad entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico. La **Ley del estatuto de los trabajadores**, recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a su integridad física; el derecho al respecto de su intimidad y a la consideración de su dignidad, comprendida la protección, entre otros, ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La **Ley de Igualdad** (2007), define el marco conceptual de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la discriminación por razón de embarazo y de maternidad; así como las medidas específicas para prevenir estas conductas y los criterios de actuación de las administraciones públicas ante las mismas. La **Ley del Estatuto básico del empleado público**, expone el derecho de las empleadas y empleados públicos a la dignidad en el trabajo, especialmente ante el acoso sexual y por razón de sexo y define como falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga esta expresión de discriminación. Finalmente, hay que subrayar que la gravedad de estas conductas las hace susceptibles de ser penadas por la ley.
- ❑ En **Cataluña**, el **Estatuto de autonomía** reconoce que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a cumplir las tareas laborales y profesionales en condiciones de garantía para la salud, la seguridad y la dignidad de las personas. A nivel normativo, el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el cual se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, recoge el derecho de trabajadores y trabajadoras a ser tratados con respecto a su intimidad y con la consideración debida a su dignidad, y recibir protección y asistencia hacia las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otra naturaleza. La **Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista** (2008), recoge, entre otros, las formas de ejercer la violencia machista y la manifestación de esta violencia machista en el ámbito laboral; abordando expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y las actuaciones que tiene que llevar a cabo la Administración en este sentido dentro del ámbito laboral.
- ❑ El **Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC**² (2020), que tiene por objetivo evitar las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, en todos los Institutos,

²El documento completo se encuentra disponible en:

https://www.csic.es/sites/default/files/protocolo_frente_al_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo_en_el_csic.pdf

Centros y Unidades del CSIC (ICU), y afrontarlas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse.

- ☐ La Comunicación, del 28 de septiembre de 2022, de la Secretaría General del CSIC en materia de prevención e intervención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- ☐ La Guía para la conducción de entrevistas en el ámbito del Ministerio de Ciencia e Innovación y de sus organismos vinculados o dependientes a fin de evitar posibles situaciones de acoso.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es de aplicación directa a todo el personal que desarrolle su actividad en el ICM.

El acoso se origina en el ámbito laboral y puede tener continuidad fuera de este ámbito. A efectos de calificar como “laboral” una situación de acoso, los límites del entorno laboral no son determinados ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa. La cuestión relevante es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: **este no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.**

Cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales se considera “entorno laboral” en cuanto al acoso. Aplicando el mismo criterio, el acoso se considera laboral cuando el vínculo o la relación entre las personas se establece por razón del trabajo o profesión que están desarrollando. Así, el acoso se puede producir entre compañeros/compañeras, supervisores/oras, subordinados/das, pero también se considera acoso cuando es producido por una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: proveedores/oras, personas usuarias de servicios, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que prestan sus servicios en las instalaciones, etc.

En cuanto al personal trabajador de las empresas externas contratadas por el ICM, habrá que tener en cuenta que estas deben tener aprobados procedimientos específicos para la prevención y abordaje del acoso. Así, si se produjera un caso de acoso que involucre al personal del ICM y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación y comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el procedimiento respectivo y ejecute las medidas correctoras que considere convenientes.

4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS³

4.1 Acoso sexual

Se considerará como tal **cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto**. Es una forma de abuso que se ejerce desde una percepción o sensación de poder psíquico o físico respecto a la persona acosada y que se puede dar en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede haber, o no, superioridad jerárquica.

Se pueden encontrar una multiplicidad de comportamientos (verbales, no verbales o físicos) realizados por la persona acosadora hacia la víctima; desde aquellos aparentemente inocuos, hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal. Así mismo, estos se pueden dar puntualmente o de forma sistemática y reiterada.

Son elementos clave de una conducta de acoso sexual:

☐ **Comportamiento no deseado / no querido por parte de quien lo sufre**

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida que las conductas no son deseadas, la persona acosada no busca esta acción, considera este hecho como no querido y ofensivo, y lo rechaza.

☐ **Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual**

Este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un abanico amplio de comportamientos y alcanzan desde acciones aparentemente inocuas como, por ejemplo, bromas o comentarios sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que pueden llegar al delito penal, como obligar una persona a tener relaciones sexuales.

Sin delimitar o excluir otros comportamientos, y a modo de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual los siguientes comportamientos:

Verbal	Físico
• Difundir rumores, preguntar o hablar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona. • Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.	• Acercamiento físico excesivo • Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

³ Las definiciones recogidas en este documento se han basado en las establecidas en nuestro marco normativo, como en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOIEMH); en el artículo 2, apartado p), de la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LIEDH), y en el artículo 5, ámbito tercero apartado b), de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Asimismo, se han tomado en cuenta los conceptos desarrollados en el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo del CSIC.

• Presionar con invitaciones comprometedoras y no deseadas. • Demandas de favores sexuales.	• Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.
--	---

No verbal

- Miradas lascivas o gestos obscenos
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo enviados por cualquier medio, incluidos los digitales.
- Registro, difusión o publicación de información, vídeos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.

4.2 Acoso por razón de sexo

Se considera como tal **cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona como consecuencia del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.**

Son elementos clave de una conducta de acoso sexual:

☐ **Comportamiento no deseado / no querido por parte de quien lo sufre**

El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida que las conductas no son deseadas y como tal rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.

☐ **Se relaciona con el sexo de una persona**

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir las que atentan contra la dignidad:

- Una trabajadora solo por el hecho de ser mujer
- Una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad
- Uno/a trabajador/a por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.

☐ **Comportamiento que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crea un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo, degradante o humillante**

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de manera continua y sistemática. No obstante, un solo comportamiento aislado, puede ser considerado acoso.

Sin delimitar o excluir otros comportamientos, a continuación, se remarcan los siguientes ejemplos relacionados con este tipo de acoso:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes condescendientes o paternalistas. • Insultos basados en el sexo, la orientación sexual y/o identidad de género de la persona trabajadora. • Conductas discriminatorias por razón de sexo/género. • Formas ofensivas de dirigirse a la persona. • Utilizar humor sexista. | <ul style="list-style-type: none"> • Ridiculización y menosprecio de las capacidades y el potencial de una persona por razón de su sexo/género. • Comentarios discriminatorios que menosprecien el trabajo de la mujer • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo/género. • Acoso ambiental por razón de sexo/género. |
|--|--|

Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos basados en circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio que en ocasiones estas conductas también puedan afectar hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Son especialmente graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada o cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo intervienen de forma negativa en las víctimas, y afectan, entre otros:

- La **salud psíquica**: ansiedad, estrés, depresión, sentimiento de culpa, disminución de autoestima, carencia de concentración.
- La **salud física**: insomnio, migrañas, dolores musculares, problemas digestivos/cutáneos/respiratorios, taquicardias, etc.
- La **actividad y relaciones laborales**: desmotivación, absentismo, insatisfacción, dificultades de relación con los compañeros o compañeras, pérdida de perspectiva profesional, etc.

4.3 Modalidades de acoso

El acoso presenta diferentes modalidades, en función de la dirección de las interacciones entre la persona acosadora y la persona que las sufre y de los niveles organizativos afectados. En cualquiera de los tipos de acoso, a menudo se crea un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre.

- ☐ **Acoso vertical descendente**: conducta ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre otra u otras de categorías o grupos profesional inferiores
- ☐ **Acoso vertical ascendente**: conducta ejercida por una persona o personas sobre otra con superioridad jerárquica.

- ❑ **Acoso horizontal:** conducta ejercida por una persona o personas sobre otra persona de la misma categoría o grupo de trabajo.

También se puede distinguir entre:

- ❑ **Acoso de intercambio:** proviene de una persona con superioridad jerárquica u otras personas que pueden influir en las condiciones laborales y/o la ocupación de la víctima. Este tipo de acoso se produce cuando se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo. La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso al trabajo, la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, e implica un abuso de autoridad.
- ❑ **Acoso ambiental:** proviene de compañeros de trabajo o terceras personas relacionadas con el entorno laboral (clientela, proveedores, etc.). Este tipo de acoso genera un entorno hostil, intimidatorio y ofensivo para la víctima.

Las conductas de acoso sexual y por razón de sexo se pueden producir en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo.

5. PREVENCIÓN

Adicionalmente, a las medidas de prevención previstas en el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo del CSIC y la difusión de este instrumento, el Grupo de Trabajo Igualdad del ICM impulsará acciones preventivas en el marco de sus competencias y funciones, a partir de tres estrategias: sensibilización, estudios y otras actuaciones preventivas.

5.1 Sensibilización

Esta estrategia tiene por objetivo principal informar, difundir y sensibilizar acerca de las desigualdades de género y las manifestaciones de discriminación a las mujeres y personas LGBTIQ+, como, por ejemplo, el acoso sexual y por razón de sexo. En tal sentido, se orientan a:

- ❑ Planificar formación específica para todos los niveles jerárquicos del personal de la institución, las personas de referencia en materia del protocolo, el grupo de trabajo de igualdad, la Oficina de Apoyo a la Investigación y Gestión del Talento, así como el resto de la plantilla.
- ❑ Difundir información a través del intranet, web y/o otros medios de comunicación:
 - Elaborar materiales divulgativos que incorporen medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
 - Elaborar instrumentos de identificación previa de posibles casos de acoso para el personal.
 - Realizar sesiones informativas a las trabajadoras y trabajadores para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo a partir de la observación de indicios.
 - Ofrecer capsulas formativas e informativas a los puestos directivos.
 - Informar de la existencia de este protocolo en el Manual de acogida del personal del ICM

- Tener una estrategia de difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos de personal

5.2 Estudios/Encuestas

Realizar estudios/encuestas que permitan captar la percepción/situación de la plantilla en relación con las diferentes expresiones de acoso. Así:

- ☐ Estudio sobre el clima laboral y la incidencia de este tipo de conductas en la institución, las características que presentan, buscar identificadores de la problemática, así como su impacto en la salud de las trabajadoras y los trabajadores.
- ☐ Encuestas de percepción de trabajadoras y trabajadores sobre acoso, sexismo e igualdad en la organización.

5.3 Otras actuaciones preventivas

Habilitar recursos diversos para la prevención del acoso:

- ☐ Informar al personal la posibilidad de dirigirse a las personas referentes para aquellos casos que no sean a priori valorados como susceptibles de denuncia, pero que supongan un incumplimiento de estas medidas.
- ☐ Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) donde se puedan realizar consultas sobre el procedimiento administrativo en casos de acoso y cuáles son los canales disponibles para recibir asesoramiento sobre acoso de manera anónima.

6. ABORDAJE DE INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE ACOSO EN EL ICM

6.1 Partes implicadas

La persona acosada

La persona que considere que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo tiene las siguientes vías para abordar y resolver el problema: vía interna (comunicación/denuncia) y vía externa (procedimientos administrativo y judicial).

Testigos

Toda persona que sea testigo de cualquier expresión de acoso sexual o por razón de sexo, sin que necesariamente sea la persona directamente afectada por esta conducta, puede comunicarlo por las vías previstas.

Personas de referencia

Las personas de referencia son designadas por parte de la organización de acuerdo con la representación de trabajadoras y trabajadores para recibir las quejas y denuncias de quiénes consideren ser víctimas de una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Las personas de referencia - formadas en la materia – son las responsables de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada y facilitar asistencia cuándo sea requerida su presencia. Además, son las encargadas de derivar las denuncias al órgano competente del CSIC.

Secretaria General Adjunta de Recursos Humanos (SGARH) del CSIC

Es la unidad responsable para la programación de la formación e información relativa a los aspectos recogidos en este Protocolo, así como el órgano encargado de recibir la denuncia.

Comisión frente al acoso sexual del CSIC

Es la unidad responsable de la tramitación de los procedimientos que se lleven a cabo dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo.

Asesoría confidencial

Es la persona encargada de realizar la investigación del caso y emitir el informe vinculante con las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución de la misma. La SGARH dispondrá de una lista con las personas con formación específica en materia de género que puedan cumplir con esta función y la Comisión frente al acoso sexual del CSIC será la encargada de designarla.

6.2 Principios

En los casos de acoso, atendiendo a las características de contexto y las partes implicadas, se deberán tener en cuenta los siguientes principios:

- **Principio de respeto a la dignidad personal.** Se actuará con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tendrán lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (afectadas, testigos, denunciadas, etc.) y durante todas las actuaciones de este procedimiento estas podrán ser acompañadas y asesoradas por las personas de su confianza. Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso. A los expedientes personales solo se incorporarán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
- **Principio de no discriminación** por razón de raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra circunstancia personal o social.
- **Principio de confidencialidad.** La información generada y aportada a las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y solo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de aplicación del protocolo.
- **Principio de celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Otros principios observados: de **voluntariedad**, de **igualdad de oportunidades**, de **equidad**, de **lealtad institucional** y los principios de **eficacia**, de **coordinación** y de **participación**.

Asimismo, se deberán considerar los criterios siguientes:

- ☐ Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el mismo, sus derechos y deberes, las fases de desarrollo y, según la naturaleza de su participación, los resultados de este.

- ❑ Cualquier trabajador o trabajadora tiene la obligación de informar a las personas referentes sobre los casos de presunto acoso sexual o por razón de sexo objeto de este protocolo.
- ❑ La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso, según lo establecido en este protocolo, podrá denunciarlo y tendrá el derecho a obtener una respuesta. El ICM tiene el deber de dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos hayan sido denunciados verbalmente, así como de todos los pasos que se hayan realizado durante el proceso.
- ❑ Cualquier persona con un cargo de responsabilidad tiene la obligación de prestar atención y tramitar las denuncias que reciba sobre los supuestos de acoso objetos de este protocolo, en el ámbito de sus competencias.
- ❑ La información médica o de carácter sensible y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tiene carácter confidencial y solo será accesible para el personal autorizado que intervenga directamente en su tramitación.

Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales*, y los artículos 10 y 11 de la *Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal*. A estos efectos, esta información tendrá el mismo tratamiento que la información reservada.

6.3 Obligaciones, responsabilidades y orientaciones

El ICM

El ICM tiene plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno laboral saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como la obligación de establecer procedimientos para su prevención e intervención ante eventuales casos.

La organización tiene la obligación de:

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras: a) a no ser acosadas sexualmente o por razón de sexo; b) a la integridad física y psíquica, y c) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, que comprende la protección frente al acoso.
- Adoptar medidas que garanticen los derechos antes mencionados, medidas que se negocien y acuerden con la representación de las personas trabajadoras de la manera que determine la legislación laboral.
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
- Garantizar el cumplimiento de las orientaciones y de los principios que establece el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo; y activar efectivamente el Protocolo para encausar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas trabajadoras.

Trabajadores y trabajadoras

Trabajadoras y trabajadores tienen un papel clave en la creación de un entorno laboral en el cual el acoso sexual y por razón de sexo sea considerado un comportamiento inaceptable. Así, pueden contribuir a prevenirlo desde su propia sensibilidad sobre el tema, garantizar unos estándares de conducta propia y hacia las otras personas, que no sean ofensivos y apoyar a aquellas personas que puedan padecer alguna situación de acoso y facilitar su denuncia.

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho a un entorno laboral saludable y a no sufrir acoso sexual ni por razón de sexo. Pero también tienen las siguientes obligaciones:

- No ignorar las situaciones de acoso, poner en conocimiento de la organización cualquier conducta o situación de acoso y contribuir a la garantía de la tolerancia cero ante el acoso.
- Cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o por razón de sexo y prestar declaración en caso sean citados o citadas como testigos.
- Mantener en todo momento la confidencialidad del caso.

6.4 Procedimiento

Fase 1. ICM: Comunicación y asesoría

Esta fase es de competencia del ICM y se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones detalladas en este protocolo.

¿Quién puede hacer la comunicación?

- ☐ La **persona afectada**, que es cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización, independientemente del vínculo que tenga.
- ☐ **Cualquier persona o personas de la organización** que adviertan una conducta de acoso.

¿Cuándo y cómo se debe de presentar la comunicación?

- ☐ Se deberá formular la comunicación tan pronto como sea posible una vez pasados los hechos, en ningún caso se establece un término para hacerlo, conscientes que, por el impacto emocional que comportan estas situaciones, a menudo es difícil actuar inmediatamente.
- ☐ Se puede hacer por escrito, mediante una conversación, correo electrónico o cualquier otro medio.

¿A quién va dirigida la comunicación?

- ☐ La comunicación se deberá presentar a una de las personas de referencia.

¿Cuáles son las actuaciones de la/las personas de referencia?

- ☐ Una vez recibida la comunicación, las personas de referencia hacen una primera valoración del caso (analizan el origen y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona afectada) e informan y asesoran a la persona sobre sus derechos, el contenido de este protocolo y las opciones y acciones que puede emprender.

- ❑ Les personas de referencia tienen que velar por resolver el caso derivándolo al órgano competente del CSIC, si la persona afectada así lo desea.
- ❑ La resolución de una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo implica garantizar que el caso se ha derivado al órgano competente, que se toman medidas para evitar otros casos de acoso sexual y por razón de sexo y que se ayuda a la persona a superar las consecuencias del acoso.
- ❑ Las personas de referencia son las responsables de la gestión y custodia de la documentación, si la hubiese, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información generada en esta fase.
- ❑ De ser necesario, las personas de referencia pueden proponer las medidas cautelares pertinentes ante la Dirección del ICM, mientras el caso es derivado al órgano competente del CSIC.

¿Qué duración tiene esta fase?

- ❑ Desde de la fecha de presentación de la queja hasta la derivación al órgano competente no debería de transcurrir un tiempo superior 5 días laborables.

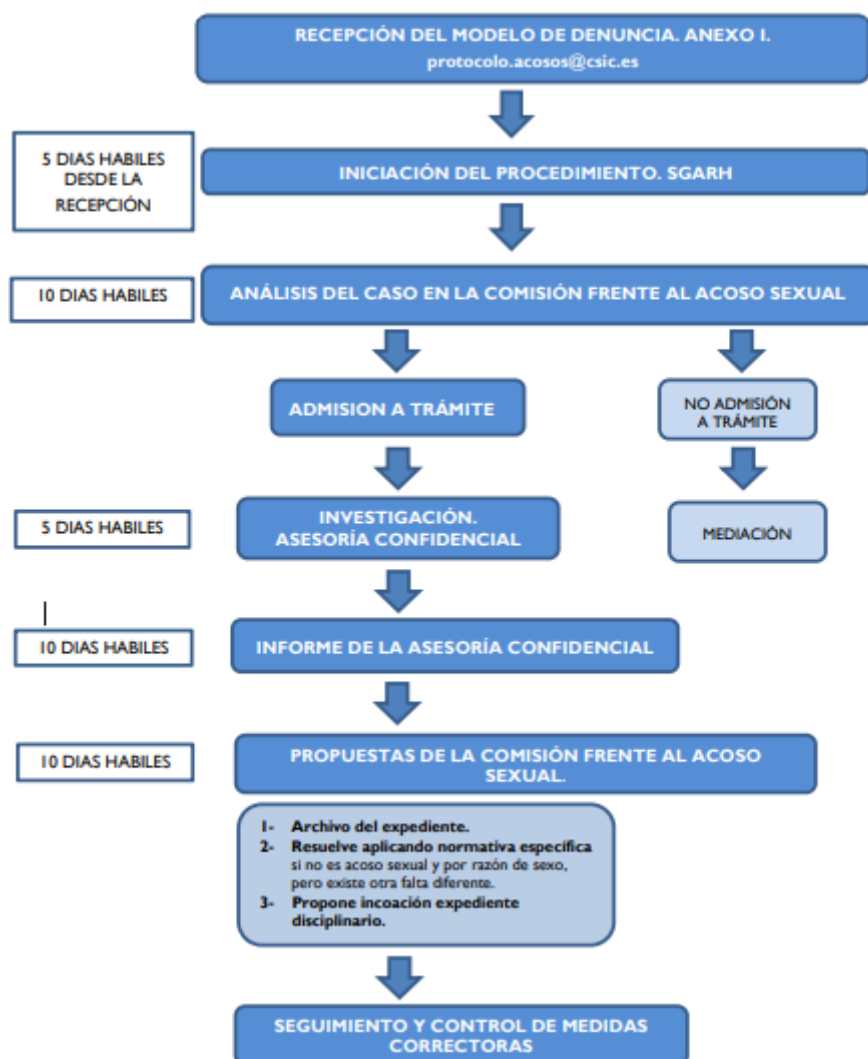
Hoja de ruta

Protocolo para la prevención, detección e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo



Fase 2. CSIC: Activación del protocolo

Diagrama de procedimiento



7. OTRAS VIAS DE INTERVENCIÓN

La oportunidad y conveniencia de cada vía dependerá de diferentes factores, entre otros:

- La gravedad y el alcance del suceso o sucesos.
- La posición del presunto acosador en relación a la persona acosada (si hay diferencias importantes de poder, de estatus, etc.).
- La reiteración de los hechos.
- La voluntad de la persona afectada

La utilización de una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también las otras.

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

Administrativa

La Inspección de trabajo es regulada por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora De la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Estas actuaciones tienen carácter preferente y se inician en el término de 24 horas, en el caso de acoso sexual y cuestiones relativas al riesgo por maternidad, y 7 días en caso de acoso por razón de sexo.

La actuación de la Inspección de Trabajo consistirá en investigar cuál ha sido la actuación del ICM ante el conocimiento de hechos constitutivos de acoso.

Judicial

Las posibilidades judiciales ante casos de acoso son: la jurisdicción laboral y la jurisdicción penal.

Jurisdicción laboral

La Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, prevé una modalidad procesal específica para la tutela de los derechos fundamentales y las libertades públicas. Con este procedimiento judicial se podrá concluir, dentro de los términos siguientes:

- Declarar la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertades infringidas.
- Declarar la nulidad de la actuación del ICM.
- Ordenar el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta u obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra sean exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.
- Reestablecer a la persona demandante la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior de producirse la vulneración al derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluso la indemnización que pueda corresponder en los términos establecidos en el artículo 183.
- También es posible que la persona acosada, alegando la sumisión a una situación de acoso, solicite la extinción de la relación laboral en ejercicio del artículo 50 TRLET. En este caso, en vía judicial se determinaría si se presentan alguna de las causas del artículo 50.1.

Jurisdicció penal

Asimismo, el acoso sexual en el trabajo puede ser constitutivo de delito. El acoso sexual laboral está tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, del Código penal.

8. ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

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

TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ por identidad sexual y/o por expresión de género

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*.

Declaro que he leído y comprendido 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

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS. SEGE. CSIC