

DEFINICIONES DEL PROTOCOLO

Acoso sexual

→ El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado, 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 sexual ambiental

→ En este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno hostil, denigrante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados entre compañeros/as o terceras personas.

Acoso por razón de sexo

→ Se considerará como tal 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 orientación sexual

→ Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Acoso por identidad y expresión de género

→ Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Delito de acoso sexual

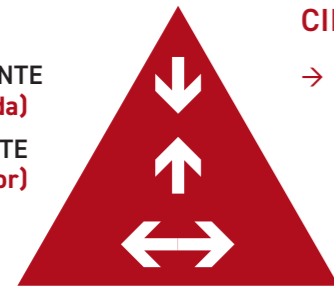
→ Incurrirá en delito de acoso sexual aquella persona que solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

¿CÓMO SE EJERCE?

ACOSO VERTICAL DESCENDENTE
(Persona superior-subordinada)

ACOSO VERTICAL ASCENDENTE
(Persona subordinada-superior)

ACOSO HORIZONTAL
(Entre iguales)



CIBERACOSO

→ Todos los acosos pueden servirse y verse magnificados a través del uso de las tecnologías y las redes sociales.

¿QUÉ PUEDO HACER?

→ Activa el protocolo escribiendo a

protocolo.acosos@csic.es

¿DÓNDE PUEDO ACUDIR?

→ Como punto de referencia de atención a la víctima puedes ponerte en contacto con la Unidad del Comisionado para promover un entorno de trabajo sano y seguro: comse@csic.es.

→ Para información y asesoramiento puedes ponerte en contacto con la Comisión Delegada de Igualdad: comisiondelegadadeigualdad@csic.es.

→ También puedes contactar con el Comité de Igualdad de tu centro, en caso de tenerlo. (Listado disponible en **INTRANET**).

→ También puedes dirigirte a los representantes sindicales.

→ Escribe a protocolo.acosos@csic.es

FASES DEL PROCEDIMIENTO



Tolerancia cero contra el acoso sexual y por razón de sexo



Para cualquier duda, consulta o denuncia puedes dirigirte a:
protocolo.acosos@csic.es

Tolerancia cero contra el acoso sexual y por razón de sexo

El 29 de abril de 2024, la Presidencia del CSIC ha aprobado un nuevo Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, que presenta las siguientes novedades:

1. Se crea la Unidad del Comisionado para promover un entorno de trabajo sano y seguro (COMSE).
2. Se podrá continuar con la vía administrativa, aunque se agote la vía judicial.
3. El Protocolo se iniciará en cuanto haya comunicación de un caso verbal o escrito, aunque posteriormente haya que formalizar la denuncia por escrito.
4. Se establece la obligación de comunicar a la Organización Corporativa (ORGC) las posibles situaciones de acoso de las que se tenga noticia por parte de los mandos intermedios (direcciones, gerentes) y comités de igualdad.
5. El protocolo identifica distintos tipos de relación de las personas con el CSIC y establece cómo actuar en cada caso: voluntarios, estudiantes, empresas subcontratadas e incluso cuando nadie es personal CSIC, pero ocurre algo en un centro del CSIC.
6. Identifica distintos entornos de trabajo, incluyendo medidas específicas de prevención e intervención en lugares y situaciones singulares que impliquen convivencias prolongadas (buques, trabajo de campo, etc.). También recoge la posibilidad de que se produzca acoso cibernético.
7. Es más incisivo en el seguimiento de los Planes de Igualdad y de los protocolos de acoso respecto a terceras empresas.
8. El seguimiento y apoyo a las víctimas se ha reforzado. El Protocolo recuerda la disponibilidad del servicio de apoyo psicológico de 24 h, los 365 días del año.
9. Se han revisado y mejorado las formas de comunicación con los afectados a lo largo de todo el proceso.
10. Se ha hecho más ágil.

Para cualquier duda, consulta o denuncia puedes dirigirte a:

protocolo.acosos@csic.es
comse@csic.es

Comportamientos susceptibles de ser considerados como inapropiados:

- Comportamiento amistoso en el lugar de trabajo no aceptado ni mutuo por las partes.

Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual:

- Conductas verbales: apodos, motes, mensajes por redes sociales, comentarios, palabras o chistes sexuales, comentarios relativos al cuerpo o la apariencia de las personas, sonidos que se puedan asociar a actividad sexual.

- Conductas no verbales: miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, gestos obscenos, observación clandestina de personas en lugares reservados.

- Contacto físico: un deliberado y no solicitado contacto físico excesivo e innecesario.

- Abusos verbales y no verbales y físicos deliberados que atenten contra la dignidad e intimidad como besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, enviar mensajes constantes, perseguir a la persona en los lugares que frecuente, mostrar o tocarse los genitales.

- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, mediante presiones tanto físicas como psíquicas para obtener una relación sexual.

- Coacción y /o extorsión para mantener relaciones sexuales.

- Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.

- Difusión de rumores, imágenes o vídeos comprometedores de carácter sexual, sin su consentimiento.

- Dar de alta en un espacio de la red donde pueda derivar una estigmatización o ridiculización de una persona, crear un perfil falso en nombre suyo para ridiculizarla, por ejemplo, ofreciendo servicios sexuales.

- Presentarse a través de un perfil falso ante una persona con el fin de concertar un encuentro, engañar u obtener información para ser utilizada de manera ilícita con fines sexuales.

- Mantener contacto con una persona cuando haya manifestado que no lo desea o haya tratado de evitarlo.

Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de 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.

- 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 una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.

Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de 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.

- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su orientación sexual.

- Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, en función de su orientación sexual.

- Discriminación serofóbica: cualquier medida que acarree una distinción arbitraria entre las personas por razón de su estado de salud o su estado serológico respecto al VIH, confirmado o sospechado y resultado de una acción o una omisión.

Conductas susceptibles de ser consideradas como manifestaciones de acoso por identidad y expresión de género:

- El trato desigual basado en la identidad y/o expresión de género.

- 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, por ejemplo transexual, como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique tras preguntárselo.

- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o genitales de una persona, por ejemplo transexual.

- Hablar de las personas, por ejemplo transexuales, de manera despectiva sólo por el hecho de tratarse de personas transexuales.

- Centrar la conversación y/o debate con una persona, por ejemplo transexual, sobre la cuestión del género sin que la persona en cuestión haya comenzado e invitado a la conversación.

- Hacer chistes sobre las personas, por ejemplo transexuales, se encuentren o no presentes en la conversación que atenten contra la dignidad de las personas.