



MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN



SECRETARÍA GENERAL

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA
DE RECURSOS HUMANOS

PROTOCOLO

DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portafirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





Índice

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	4
1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	5
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.....	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4. UNIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO.....	6
5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	6
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	7
1. Iniciación del procedimiento.....	7
2. Investigación.....	8
3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de investigación.....	9
7. CRITERIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	10
1. Denuncias infundadas o falsas.....	10
2. Información.....	10
3. Seguimiento y Control.....	10
8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	10
ANEXOS.....	13
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.....	14
ANEXO II. COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL.....	16
ANEXO III. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO.....	17
ANEXO IV. CONDUCTAS QUE PUEDEN SUPONER ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	19
ANEXO V. VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO.....	21



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (en adelante, CSIC) es la mayor Institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera de Europa. Adscrita al Ministerio de Ciencia e Innovación, a través de la Secretaría General de Coordinación de Política Científica, su objetivo fundamental es desarrollar y promover investigaciones en beneficio del progreso científico y tecnológico, para lo cual está abierta a la colaboración con entidades españolas y extranjeras.

Para alcanzar tales fines, el CSIC parte de la firme convicción de la importancia de crear un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de acoso. Por ello e inspirándose en el principio de igualdad y no discriminación por razón de género y sexo, proclama que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, ya sea por la propia condición sexual de la persona, por su orientación sexual o por su identidad y expresión de género (en adelante con los términos acoso sexual y por razón de género se entenderán incluidos el acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género), son fenómenos que atentan gravemente contra los mencionados valores, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser tolerados en ninguna circunstancia.

El CSIC aprobó en diciembre de 2013 el I Plan de igualdad entre mujeres y hombres y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, como consecuencia de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concreto del Capítulo III (modificado a su vez, por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo). Tal regulación normativa supuso para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad.

A tal efecto, el CSIC, ha generado mecanismos que pretenden asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres creando y aplicando el I Plan de Igualdad - y sucesivos-, así como mecanismos que aseguren la protección e intervención frente a las conductas que supongan cualquier tipo de acoso de una forma garantista y ágil.

El presente texto recoge un Protocolo de prevención e intervención para los casos en que existan denuncias de acoso sexual o por razón de sexo. Su contenido cuenta con el consenso de quienes forman parte de la Comisión Delegada de Igualdad en el CSIC, y es un claro ejemplo del deseo de esta Institución de prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno laboral, y de garantizar la debida protección de las personas que las sufran.

En atención a todo lo expuesto anteriormente y dando cumplimiento a la Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se 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 el acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado, se aprueba la actualización de este Protocolo en el ámbito del CSIC, sobre la base del publicado en la citada Resolución, respetando en todo caso sus contenidos y planteamientos.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN

CSIC



I. 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.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





7. Se informará periódicamente a la representación sindical, en el ámbito de la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC, del número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, de los resultados de las investigaciones (incluyendo el archivo de denuncias) y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo. De igual modo, se le informará de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan. En todo caso, la representación sindical tendrá el deber de sigilo profesional respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.
8. El CSIC pone a disposición del personal este Protocolo para gestionar aquellas situaciones laborales que puedan ocasionar este tipo de acoso objeto de aplicación de este Protocolo. Por lo que, este Protocolo, se aplicará sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. En este caso, el CSIC podrá personarse, en su caso, como acusación particular, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pueda adoptar.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Con carácter general, el presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en el CSIC, independientemente del lugar donde se presten los servicios y sin distinción alguna respecto a la naturaleza jurídica de su vinculación al mismo (personal funcionario de carrera, interino o en prácticas; personal laboral fijo o temporal; personal eventual; becarios; personal de servicios externos, etc.), como al periodo de duración de esa vinculación.

En los supuestos en que alguna de las personas implicadas en la aplicación de este Protocolo mantenga relación jurídica con otra organización o institución, el CSIC se coordinará con la organización o institución afectada para determinar, en su caso, qué Protocolo habrá de aplicarse.



4. UNIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO.

Se establece que la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (en adelante SGARH) será la unidad responsable para la programación de la formación e información relativa a los aspectos recogidos en este Protocolo.

La Comisión frente al Acoso Sexual del CSIC será la unidad responsable de la tramitación de los procedimientos que se lleven a cabo dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo. Su composición y régimen de funcionamiento están previstos en el Anexo II.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

La prevención de conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

	CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3	
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida	
	FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ FECHA : 29/07/2020 13:04 NOTAS : F	



Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de dichas modalidades de acoso sexual, las unidades competentes de su tramitación, en cualquier momento del procedimiento, propondrán a la SGARH la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.



El CSIC, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, dará la debida comunicación, difusión, publicidad del Protocolo, a través de la Intranet y de otros medios de difusión, de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en dicha Institución. Así mismo, llevará acabo las siguientes acciones:

- Se desarrollarán periódicamente campañas informativas y de concienciación del Protocolo y, en general, de la política de tolerancia cero de estas situaciones por parte del CSIC, dirigidas a todo el personal del CSIC, así como al de todas las empresas que trabajen en las instalaciones de la Institución.
- Mención de la dirección web del presente Protocolo en los Manuales de Acogida del CSIC.
- Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, y formación general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en el CSIC.
- El CSIC promoverá la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la Institución y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual o sexista.
- Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
- Conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, con objeto de 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 presente Protocolo, como del Procedimiento de actuación regulado en el mismo, con un plazo máximo de 3 años desde su última revisión.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

I. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación del modelo de denuncia reflejado en el anexo I del presente Protocolo, aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por sus representantes en el ámbito donde preste sus servicios (siempre con la autorización de la persona afectada), o por cualquier empleada y empleado público que tuviera conocimiento del posible acoso sexual

	CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3	
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida	
	FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ FECHA : 29/07/2020 13:04 NOTAS : F	



o por razón de sexo. Cuando quien denuncia no sea la persona presuntamente acosada, la Organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

Podrá realizarse igualmente la presentación de manera telemática mediante la remisión de un correo electrónico con la denuncia firmada a la siguiente dirección: protocolo.acosos@csic.es

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

En el Anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia que deberá estar accesible en la Intranet del CSIC.

El escrito de denuncia debe dirigirse a la SGARH, quien en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción de la misma le dará traslado a la Comisión frente al acoso sexual quien, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso en un plazo máximo de 10 días hábiles, podrá:

1. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.
2. No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.

En este último caso, la Comisión puede proponer la mediación mediante los mecanismos que estime oportuno - en aquellas situaciones en las que la Comisión no admita la denuncia ni se continúe su tramitación según lo previsto en este Protocolo- con el objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación denunciada, así como para evitar que vuelva a producirse en el futuro.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión frente al acoso sexual podrá proponer motivadamente la posible movilidad de las personas afectadas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

En aquellos supuestos en que fuese necesaria la coordinación con otra institución u organización, o concurren circunstancias motivadas que imposibiliten el normal desarrollo del proceso de iniciación del procedimiento se suspenderá hasta que se delimite a qué institución u organización corresponda llevar a cabo las gestiones o hasta que sea posible continuar con el desarrollo del proceso.

2. Investigación.

Admitida a trámite la denuncia, la Comisión frente el acoso sexual en el plazo máximo de 5 días hábiles deberá designar a la persona encargada de la Asesoría Confidencial del caso.

Para ello, la SGARH dispondrá de una lista de personas con formación específica en materia de género y acoso sexual que le habilite para efectuar la oportuna investigación. A sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial). Se garantizará el deseo de la presunta víctima de que la Asesoría Confidencial sea realizada por una persona del mismo sexo.

	CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3	
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://portal.firmas.redsara.es/pf/valida	
	FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ FECHA : 29/07/2020 13:04 NOTAS : F	



Con carácter general y cuando las personas implicadas mantengan una relación de servicios con el CSIC, el proceso de recopilación de información que llevará a cabo la Asesoría Confidencial deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias como establece el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso); deberá entrevistarse a las personas afectadas (tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada) y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, testigos y demás personal que se considere de interés.

El mencionado proceso de recopilación de información deberá llevarse a cabo dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación de la Asesoría Confidencial. En el supuesto en que se realizara la coordinación con otra institución u organización, dicho plazo se suspenderá hasta que se delimite a qué institución u organización correspondan las gestiones. Asimismo, dicho plazo se podrá suspender si fuera necesario realizar entrevistas a personas implicadas y haya sido imposible localizarlas. En cualquier caso, deberá procurarse la más pronta tramitación y resolución de la denuncia.

En todo el Procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por otra persona, bien por un/a representante sindical u otra persona de su elección.

Todo el personal que preste servicio en el CSIC tendrá la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial, a lo largo de todo el proceso de investigación.

3. Elaboración de propuestas resultantes del informe de investigación.

Al finalizar esta indagación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá a la Comisión frente al acoso sexual, para su resolución, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

En base al informe de investigación de la Asesoría Confidencial, la Comisión frente al acoso sexual propondrá, en un plazo máximo de 10 días hábiles, alguna de las siguientes alternativas:

- I. Archivo del expediente, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la parte denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectaran indicios de acoso).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicio.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portal.irmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN

CSIC



2. Resolución del caso acordando que existe comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o por razón de sexo, y tipificada en la normativa existente, respecto de la cual se promoverá, en su caso, la iniciación del correspondiente expediente disciplinario.
3. Indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo. Cuando del referido informe de la Asesoría Confidencial, se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá por parte de la SGARH la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

Una vez adoptada la correspondiente resolución, la Comisión frente al acoso sexual, dará traslado a las partes implicadas y elevará la misma a la Secretaría General del CSIC a través de la SGARH.

En el **Anexo V** se facilita un gráfico del procedimiento de actuación.

7. CRITERIOS GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

1. Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Asesoría Confidencial, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión frente al acoso sexual dará traslado a la SGARH, que podrá proponer al órgano competente la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

2. Información.

Con carácter general, de las actuaciones y las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se remitirá la información estadística al respecto a la Comisión Delegada de Igualdad, preservando la intimidad de las personas.

3. Seguimiento y Control.

Anualmente, el CSIC remitirá a la Dirección General de la Función Pública y Comisión de Igualdad de la Institución una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año, que incluya información estadística relativa a los casos de acoso sexual o por razón de sexo, en los que se ha aplicado el presente Protocolo.

8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

- Todo el personal tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o por razón de sexo, que conozca.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalifjmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN

CSIC



- Cualquier responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos casos de acoso sexual o por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo podrá denunciarlo ante el CSIC y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre la Administración dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Medidas de protección a la víctima: si se constatará la existencia de acoso sexual o por razón de sexo una vez resuelto el procedimiento disciplinario en su caso tramitado, sin necesidad de que la resolución sea firme, se adoptarán de forma inmediata las siguientes medidas conducentes a favorecer la recuperación y protección de la víctima, tales como:
 - a) Examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.
 - b) Adoptar cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud física y psíquica de la víctima hasta su completo restablecimiento.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la iniciación por parte de las personas implicadas de las acciones legales oportunas.

En el contexto de este Protocolo, deben tenerse en cuenta las siguientes garantías:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a representante unitario o sindical u otra u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





- **Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto a los testigos, a la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- **Diligencia y 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.
- **Imparcialidad y contradicción:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas:** la Organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral o académica.** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante. De esta manera, el CSIC establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral o académica.
- **Derechos de abstención y recusación.** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del sector público, artículos 23 y 24.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalifjmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





ANEXOS



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





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: 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



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portal.firmas.redsara.es/pf/valida>
FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN





INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), se incluye la siguiente información en lo concerniente a cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

Responsable	<ul style="list-style-type: none">Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC C/. Serrano 117, 28006 Madrid Tel.: +34 91 568 14 00 Fax: + 34 91 411 30 77Delegado de Protección de Datos: delegadoprotecciondatos@csic.es
Finalidad	<ul style="list-style-type: none">Los datos recogidos serán utilizados exclusivamente con fines determinados, explícitos y legítimos, al objeto de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo en el CSIC, conservándose el tiempo estrictamente preciso y, no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines.Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo la persona interesada y los responsables de la tramitación podrán tener conocimiento de los mismos. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición expresa de las personas interesadas.
Legitimación	<ul style="list-style-type: none">La base legal para el tratamiento de datos es la ejecución del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, y la firma de la presente solicitud implica el consentimiento de la persona interesada para que la unidad Tramitadora corrobore el caso y, una vez corroborado, realice una primera valoración inicial a partir de la cual podrá determinar si procede o no admitir a trámite dicha solicitud.
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none">Toda la información aportada por la persona solicitante se enviará a la unidad Tramitadora y, en su caso, a la Comisión frente al Acoso sexual.No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos al CSIC, salvo obligación legal, a excepción de los casos en que en aras de conseguir el mejor posible resultado de la investigación, a la Comisión frente al Acoso sexual recurra a los servicios de una consultoría externa.
Derechos	<ul style="list-style-type: none">La persona solicitante podrá ejercer en todo momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación o portabilidad dirigiéndose a la Secretaría General del CSIC, en la dirección calle Serrano 117, 28006 Madrid (España), por escrito, acompañando fotocopia de DNI a la dirección anteriormente indicada, o mediante registro electrónico del CSIC ubicado en su sede electrónica para lo que deberá disponer de certificado electrónico reconocido.Si la persona solicitante ejerce su derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, ello no afectará a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
Procedencia	<ul style="list-style-type: none">Adicionalmente a los datos aportados por la persona solicitante, la unidad Tramitadora y/o la Comisión frente al Acoso sexual podrán recabar información legítimamente de aquellas partes que consideren de interés al objeto de la investigación de potenciales comportamientos compatibles con acoso sexual o por razón de sexo, no permitidos de forma alguna en el CSIC.Los medios más apropiados que pudieran emplearse para obtener datos adicionales se incluyen el correo postal, el correo electrónico y la mensajería instantánea.No se considerará adecuado informar telefónicamente mediante una locución.
Información adicional	<ul style="list-style-type: none">Todos los archivos de este Protocolo se custodiarán en la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos y gozarán de idéntica protección que cualquier otro expediente de carácter administrativo.Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos de carácter personal en el CSIC en la dirección: https://intranet.csic.es/proteccion-de-datos



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portal.firmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





ANEXO II. COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL.

I. Composición.

La Comisión estará formada por las siguientes personas:

- La titular de la SGARH o persona en quien delegue, que ejercerá la presidencia.
- La titular de la VICYT o persona en quien delegue.
- La titular de la VORI o persona en quien delegue.
- Un representante de la Comisión de Mujeres y Ciencia.
- Tres personas representantes de la parte sindical.
- Si estuviera justificado, una o dos personas expertas designadas al efecto (Asesoría Confidencial y/o experto/a en Prevención de riesgos laborales).

En la designación de los miembros de la citada Comisión se garantizará el principio de representación equilibrada, la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento. Así mismo, se garantizará que la comisión tenga una composición paritaria hombre-mujer con un porcentaje mínimo de mujeres de 50%. La Secretaría de la Comisión será ejercida por la persona designada por la presidencia.

Se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que integren la Comisión y las personas implicadas en el procedimiento de actuación iniciado con la denuncia de Acoso sexual y por razón de sexo. Si alguna persona de la Comisión es conocedora (en cualquier estado del proceso) de que no cumple con este requisito, deberá comunicarlo a SGARH dándosele de baja su actuación en la Comisión para ese caso concreto.

2. Régimen de funcionamiento.



Su funcionamiento se regirá por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.
- La legislación y normativa de desarrollo aplicable en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso sexual y por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión frente al acoso sexual.

3. Resolución.

La resolución que finalice el procedimiento debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición de la Comisión frente al acoso sexual.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Valoración inicial de la denuncia.
- Actuaciones (testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas y seguimiento periódico de las mismas por la SGARH.

	<p>CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3 DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ FECHA : 29/07/2020 13:04 NOTAS : F</p>	<p>MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN</p> 
---	---	---



ANEXO III. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO.

Acoso sexual

El 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

Con carácter general, 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.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este Protocolo, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Acoso por orientación sexual

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

La orientación sexual es la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

Acoso de 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.

La ONU define la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales.

Se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





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 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, del Código Penal 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.”



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





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.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portal.firnas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





- 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.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalifirmas.redsara.es/pf/valida>

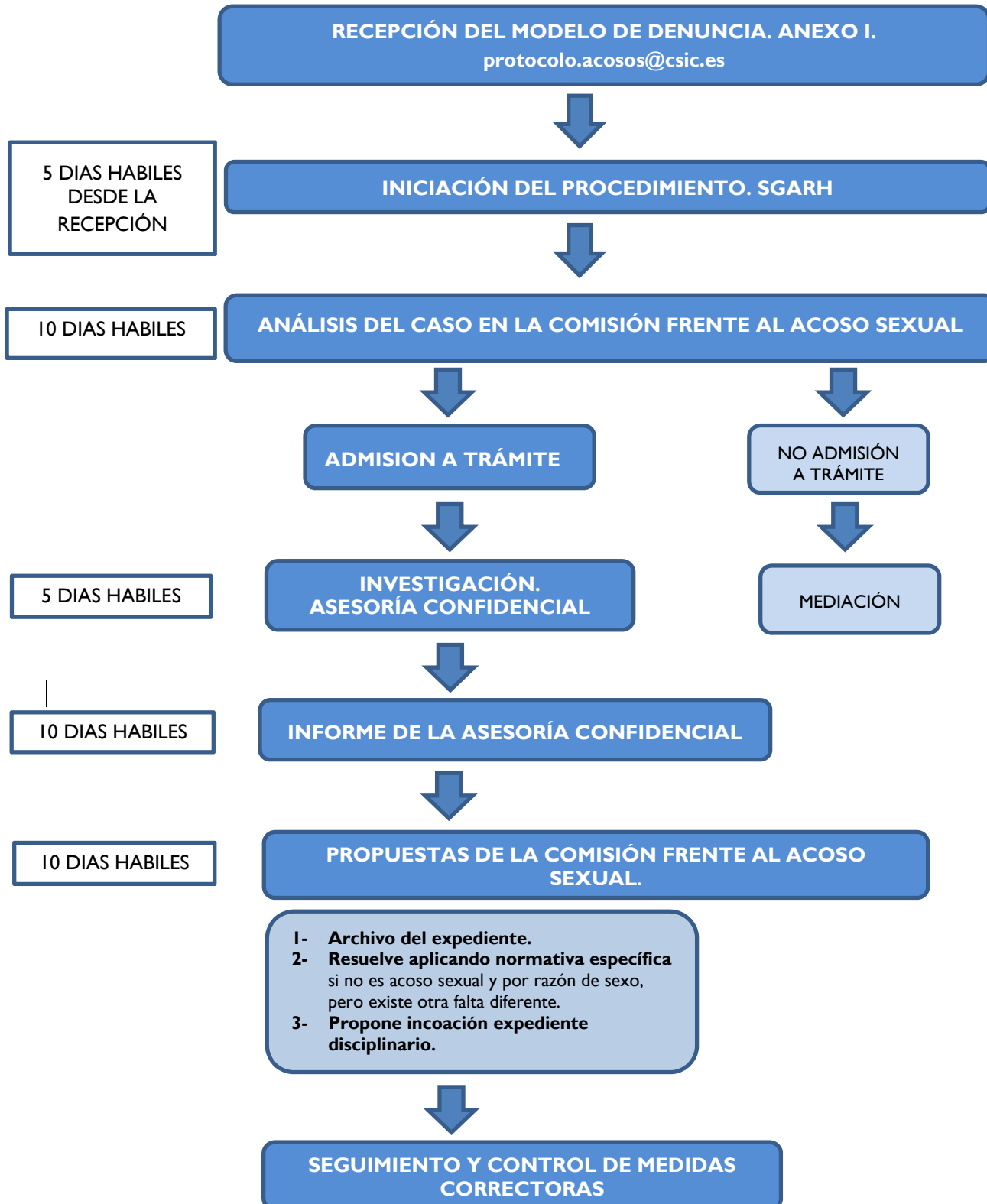
FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN





ANEXO V. VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO.



CSV : GEN-a5b5-f8db-f747-a6c4-fc5a-6e7e-2ba1-5df3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portalfirmas.redsara.es/pf/valida>

FIRMANTE(1) : ALBERTO SERENO ALVAREZ | FECHA : 29/07/2020 13:04 | NOTAS : F

MINISTERIO
DE CIENCIA E
INNOVACIÓN

CSIC