

PROTOCOLO ANTIACOSO REUNIÓN CIENTÍFICA DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ASTRONOMÍA, GRANADA 2024

1. Compromiso

Con el presente protocolo¹, la Sociedad Española de Astronomía (SEA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la SEA.

Al adoptar este protocolo, la SEA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todos los miembros de la Sociedad. Asimismo, la Junta Directiva (JD) de la SEA y el Comité Local Organizador (CLO) de la Reunión Científica (RC) de la SEA asumen el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

A este efecto, la JD de la SEA, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Sociedad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para actuar según proceda en cada caso.

2. Ámbito, objeto y garantías del procedimiento

El presente protocolo será de aplicación a todos los miembros de la SEA. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el constituido por las Reuniones Científicas (RCs) de la SEA y cualquier otra actividad en que la Sociedad participe durante los días de la RC. El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la JD de la SEA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de cualquiera de estos comportamientos. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas **preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

¹ Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. Medidas **proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas **reactivas** frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

Teniendo en cuenta el contexto legal², y para el propósito de este protocolo, se consideran conductas constitutivas de acoso las siguientes:

- a. **Acoso**: definido como cuando se lleva a cabo de forma insistente y reiterada, sin estar legítimamente autorizado y alterando el desarrollo de la vida cotidiana de otra persona conductas como vigilar, perseguir, buscar cercanía física no deseada o hacer uso indebido de datos personales.
- b. **Acoso laboral**: definido como conductas de hostigamiento psicológico que persiguen desacreditar la capacidad y la reputación profesional y personal de la víctima, y que se produzcan en el entorno de trabajo, y sean reiteradas y frecuentes.
- c. **Acoso sexual**: definido como 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 (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- d. **Acoso por razón de sexo**: definido como 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 (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). Se incluye en este concepto el acoso por razón de identidad de género y por orientación afectivo-sexual.

De igual forma, todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo.

4. Creación de organismos en la RC relacionados con el acoso

² Contexto legal: los Art. 172 y 173 del Código penal definen y regulan las penas de prisión y las multas del delito de acoso tanto en los contextos de hostigamiento laboral como en casos generales de acecho; el Art. 184 define y regula las penas para el caso de acoso sexual; finalmente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en su artículo 7 y sin perjuicio de lo establecido por el código penal, define como discriminatorias las conductas relacionadas tanto con el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, así como cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8). Esta misma ley presenta las medidas y protocolos de actuación para la prevención de estos casos tanto en la empresa privada como en la Administración General del Estado (artículos 48 y 62 respectivamente). Tanto esta Ley como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual contiene apartados aplicables a este código de conducta. Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, por ejemplo, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339)

- a) Se creará un subcomité encargado de gestionar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de género que puedan tener lugar en la propia RC. Este subcomité estará compuesto por personas que estén presentes en la RC, de la siguiente manera: dos miembros de la JD, dos miembros designados por la CMyA y con formación específica antiacoso, y un miembro del CLO. Este subcomité se compromete a firmar un compromiso de confidencialidad con respecto a las personas implicadas en los procesos que trate, de acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. También se compromete a actuar con rigurosidad e imparcialidad. El subcomité tendrá capacidad de investigación, gestión y propuesta de sanción, según lo establecido en el apartado 7 de este protocolo.
- b) Durante la RC se identificarán además los “contactos violeta”, que serán los miembros del subcomité antiacoso de la RC, los miembros de la CMyA presentes en la RC y dos investigadoras/es junior. Estas personas firmarán un contrato de confidencialidad con respecto a las personas implicadas en los procesos que traten. Los contactos violeta:
- Serán responsables de la difusión de su presencia en la RC.
 - Realizarán actividades de prevención y concienciación durante la RC.
 - Actuarán de contacto entre las personas asistentes a la RC y el subcomité antiacoso.
 - Transmitirán al subcomité cualquier denuncia que reciban.

5. Medidas preventivas frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo

Con el fin de prevenir situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, la SEA, a través de su JD y demás órganos colegiados, se compromete a llevar a cabo las siguientes medidas:

- Garantizará que los miembros de la Sociedad reciban un trato respetuoso y digno. Se fomentará una cultura tolerante y libre de discriminación, sexismo y acoso.
- Aplicará de forma efectiva el principio de igualdad y no discriminación, como un principio básico de actuación en la Sociedad.
- Implementará una cultura de prevención y rechazo frente al acoso laboral, acoso sexual y al acoso por razón de sexo, reconociendo los riesgos para la persona y la Sociedad de este tipo de conductas, que impactan sobre todo en bienestar de la persona afectada, y en el clima laboral de la organización.
- Facilitará que se publique y se difunda en la página web información relativa al acoso, como por ejemplo los protocolos antiacoso de las diferentes instituciones de investigación españolas.
- Promoverá y apoyará la realización de actividades llevadas a cabo por sus miembros, y en particular por la CMyA, con el fin de sensibilizar y formar a los miembros de la comunidad astronómica española en las consecuencias personales y profesionales del acoso de quien

lo sufre, las consecuencias para quien lo realiza y sobre los mecanismos de información, asesoramiento y denuncia.

- Sensibilizará e informará debidamente para que todo el personal de la Sociedad conozca los canales y procedimientos a seguir en caso de que sea persona afectada o testigo de una situación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- Facilitará información y asesoramiento especializado e inmediato a quienes sufren situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y velará para que las quejas y reclamaciones que se reciban se tramiten de forma rigurosa y rápida, con las debidas garantías y respetando y aplicando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, seguridad jurídica, confidencialidad, respeto de la persona y protección adecuada de la víctima.

- Adoptará las medidas oportunas, investigará, mediará y sancionará, en su caso, conforme a lo previsto en este documento y en la normativa vigente dentro de los ámbitos y competencias de la Sociedad, cuando se produzca una conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

6. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo

La SEA, a través del subcomité antiacoso de la RC, dará una respuesta rápida y efectiva a la denuncia presentada.

Con el fin de detectar de forma temprana situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la SEA, el subcomité antiacoso de la RC llevará a cabo las siguientes acciones:

- Trabajará junto con la JD, la CMyA y con el CLO de forma coordinada para identificar casos de acoso que se presenten durante la RC.

Ante situaciones de acoso que se presenten durante la Reunión Científica de la SEA se establece el siguiente mecanismo de actuación:

- Cuando el subcomité antiacoso de la RC reciba una denuncia por acoso, ya sea laboral, sexual o por razón de sexo, iniciará la aplicación del protocolo que se describe en el apartado 7. En el caso de que una tercera persona reciba la denuncia, la transmitirá al subcomité, que iniciará la aplicación del protocolo que se describe en el apartado 7.

7. Medidas reactivas: procedimiento de gestión de denuncias

En el caso de recepción de una denuncia, ya sea de forma verbal o por medios electrónicos, y ya sea de forma directa o a través de una persona intermediaria, se inicia el siguiente protocolo:

1. En primer lugar, el subcomité antiacoso de la RC considerará si hay caso y datos suficientes para iniciar el procedimiento. En el caso de que no sea así (por ejemplo, ante denuncias con información insuficiente), archivará la información y finalizará el protocolo. En el caso de que el subcomité considere que hay caso e información suficiente, se inicia el procedimiento.
2. El subcomité elegirá una persona entre sus miembros que será la única que tendrá contacto con la(s) víctima(s) en todo el procedimiento. La persona de contacto será elegida de forma que tenga la menor relación profesional y personal posible con el entorno y las personas relacionadas con el proceso. Recogerá el testimonio de la(s) víctima(s) por escrito. El objetivo de esta medida es evitar la revictimización por repetición reiterada del testimonio.
3. Se notificará a la persona acusada sobre la existencia del caso. De forma análoga a lo descrito en el punto anterior, el subcomité elegirá una persona entre sus miembros que será el único contacto con la persona acusada, y recogerá su testimonio por escrito. De esta manera se garantiza la similitud en la forma de presentar testimonio ante el subcomité por ambas partes.
4. El subcomité valorará la recogida de pruebas y/o testimonios de terceras personas, solo en el caso de que lo considere indispensable, para proteger en todo lo posible la confidencialidad e integridad de la víctima.
5. El subcomité evaluará los datos y testimonios obtenidos, y escribirá un informe con conclusiones razonadas y propuestas de actuación. En el informe no constarán los nombres ni de la víctima ni de la persona acusada. El subcomité transmitirá este informe a la JD, que considerará la decisión de aplicar o no lo propuesto, y una vez tomada esa decisión conocerá la identidad de la persona acusada. La identidad de la víctima se mantendrá confidencial.
6. Las sanciones que se pueden considerar son:
 - a) No tomar medidas.
 - b) Sanciones: por ejemplo, no participación en eventos o actividades concretas, u otras que considere el subcomité.
 - c) Expulsión de la RC.
 - d) Suspensión de membresía durante un periodo de tiempo.
 - e) Expulsión permanente de la SEA.
7. Una vez que la JD haya tomado una decisión final sobre la sanción a aplicar, elaborará un informe que incluya la argumentación del subcomité y la decisión final adoptada. Dicho informe se transmitirá a través del subcomité únicamente a las personas implicadas en el proceso (víctima y acusada).
8. En caso de determinación de culpabilidad, la JD hará públicas en la SEA la identidad de la persona acusada, la causa, de manera sucinta (por ejemplo, "Por motivos de acoso de tipo x") y la sanción que se va a aplicar.

9. La persona acusada puede recurrir la sanción por escrito ante la JD (presidencia o vicepresidencia) en un plazo de 20 días naturales tras la comunicación de la sanción. La JD, con asesoramiento del subcomité antiacoso de la RC, podrá modificar la sanción, pero no la determinación de culpabilidad. La JD tendrá especial cuidado para evitar que el conocimiento de la identidad de la persona acusada influya en su decisión final.
10. La responsabilidad de la decisión final corresponde a la Junta Directiva, de conformidad con lo establecido en los Estatutos y el Reglamento de la Sociedad.
11. Con independencia de este proceso interno en la Sociedad, la víctima podrá proceder a interponer una denuncia administrativa y/o penal.

8. Consideraciones adicionales

- La SEA no invitará a participar en actividades de la SEA (incluyendo como ponentes invitados a las RC), a personas que hayan sido sancionadas por acoso laboral, sexual o por razón de sexo, en alguna institución científica nacional o internacional.
- La SEA no brindará apoyo económico, de difusión o de ningún otro tipo a eventos de otras instituciones donde estén invitadas personas que hayan sido sancionadas por acoso laboral, sexual o por razón de sexo, en alguna institución científica nacional o internacional.
- Conflicto de intereses. Si alguna persona del subcomité antiacoso de la RC o de la JD fuera víctima, persona acusada, testigo, o tuviera conflicto de intereses con el caso (a consideración del propio subcomité), esta se inhibirá de participar en el procedimiento y no recibirá información sobre el mismo.
- El subcomité antiacoso de la RC gestionará la recepción de denuncias de manera que solo se reciba por una persona y se garantice desde el primer momento la confidencialidad.
- Tanto los miembros de la JD como del subcomité asegurarán la custodia y confidencialidad de los informes generados en protocolos antiacoso cuando se produzca la renovación de los miembros de cualquiera de estos órganos.
- Este documento será revisado, y actualizado cuando sea preciso si se promulgan nuevas normas legislativas que afecten a alguno de los puntos de actuación detallados en este protocolo.