



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 asume 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. 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 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.

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.
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 legal mostrado en el punto 5.1 del Código de conducta de la SEA, 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 de la SEA relacionados con el acoso

- a) La SEA formará un comité antiacoso permanente, que estará compuesto por un máximo de cinco personas: un miembro de la JD, nombrado por la misma, y un máximo de cuatro miembros de la Sociedad, nombrados por la Comisión Mujer y Astronomía (CMyA) y que tengan formación específica antiacoso. Este comité 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 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. También se compromete a actuar con rigurosidad e imparcialidad. El comité tendrá capacidad de investigación, gestión y propuesta de sanción, según lo establecido en el apartado 7 de este protocolo.
- b) En el ámbito específico de las RCs 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 Comité Local Organizador (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.
- c) Durante las RCs se identificarán además los “contactos violeta”, que serán los miembros del comité antiacoso de la RC, los miembros de la CMyA presentes en la RC, un miembro del CLO, un miembro de la JD 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 comité antiacoso permanente, o en su caso el subcomité 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 comité antiacoso llevará a cabo las siguientes acciones:

- Trabajaré junto con la JD, la CMyA y con las distintas unidades de igualdad de las instituciones de los miembros de la Sociedad de forma coordinada para identificar casos de acoso que involucren a miembros de la Sociedad.
- Pondrá a disposición, a través de la página web de la SEA, una dirección de correo electrónico y un formulario de contacto para denunciar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. La información recibida será gestionada únicamente por el comité, acogiéndose al compromiso de confidencialidad y de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

De acuerdo con el ámbito en que se presente la situación de acoso se establecen los siguientes mecanismos de actuación:

- a) Ante situaciones de acoso en actividades externas a las realizadas por la SEA:

Cuando se presente una denuncia por acoso, ya sea laboral, sexual o por razón de sexo, el comité pondrá en contacto a la víctima con la unidad de igualdad del centro al cual pertenece o al que, dada la situación, el comité considere pertinente.

- b) Ante situaciones de acoso en las Reuniones Científicas de la SEA:

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.

- c) Ante situaciones de acoso en eventos realizados por la SEA, ya sea presenciales o virtuales:

Cuando el comité permanente 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 comité, 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 comité 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), archivaré la información y finalizaré el protocolo. En el caso de

que el comité considere que hay caso e información suficiente, se inicia el procedimiento.

2. El comité 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 comité 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 comité por ambas partes.
4. El comité 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 comité 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 comité 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 de 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 comité.
 - c) Suspensión de membresía durante un periodo de tiempo.
 - d) 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 comité y la decisión final adoptada. Dicho informe se transmitirá a través del comité 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 comité antiacoso, 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 comité antiacoso o de la JD fuera víctima, persona acusada, testigo, o tuviera conflicto de intereses con el caso (a consideración del propio comité), esta se inhibirá de participar en el procedimiento y no recibirá información sobre el mismo.
- El comité antiacoso gestionará la recepción de denuncias de forma electrónica 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 comité 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.