

<b>COLEGIO OFICIAL DE DENTISTAS CASTELLÓN</b>	
15/07/22	
<b>ENTRADA</b> Nº -	<b>SALIDA</b> Nº - 448

Estimados colegiados,

Os informamos, a través del servicio de asesoramiento jurídico del CODECS, de los trámites y pautas a seguir para la puesta en marcha de un Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso Laboral y/o Sexual que pudieran tener lugar dentro de la clínica dental, y cuya implementación, aunque no obligatoria por ley, se recomienda desde el área jurídica del Colegio.

La finalidad es definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea por razón de sexo o laboral, y que ayude a solventar y evitar cualquier situación discriminatoria que pudiera tener lugar dentro de la consulta entre sus empleados, así como facilitar la exención de posibles responsabilidades al dentista o empresa contratante al disponer de medidas preventivas y haber informado debidamente al equipo.

Cabe recordar que las clínicas dentales están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso laboral y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

No obstante, es preciso detallar que la normativa laboral no exige que las clínicas dentales realicen formación alguna o un curso específico sobre la materia y con carácter general, y solo las clínicas dentales con más de 50 trabajadores deberán desarrollar un Plan de Igualdad según normativa vigente hasta la fecha.

No existe una obligación específica de elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral, sino que se trata de algo voluntario que las clínicas pueden incluir

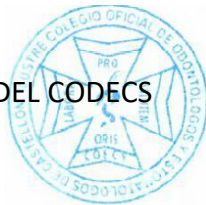
en el Plan de Igualdad o adoptar de forma independiente al mismo mediante la adopción de medidas preventivas y de un canal de denuncias (buzón, correo electrónico, teléfono, etc).

En la documentación anexa se especifica el ámbito de aplicación del citado protocolo, su vigencia y en quién o quiénes recae la responsabilidad de su cumplimiento. También las definiciones de los diferentes tipos de acoso, para su rápida detección, así como los procedimientos a seguir -tanto preventivos como a posteriori- ante un escenario de acoso penal y/o laboral.

Os adjuntamos un modelo de protocolo orientativo, por si resulta de vuestro interés.

Un cordial saludo,

JUNTA DE GOBIERNO DEL CODECS



**ANEXO N°1: SITUACIONES, ACTITUDES Y  
COMPORTAMIENTOS QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVOS  
DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.**

<b>SITUACIONES GENERALES:</b>	
1.	Hacer preguntas acerca de la vida sexual.
2.	Inmiscuirse en la vida privada.
3.	Ejecutar el control de la vida privada.
4.	Provocar encuentros aparentemente casuales y reiterados.
5.	Convocar sesiones de trabajo de manera individual sin existir justificación o razón al efecto.
6.	Realizar actos, comentarios o actuaciones que pudieran resultar humillantes tanto a nivel individual como delante de terceros.
7.	Realizar propuestas, invitaciones e incitaciones explícitas de carácter sexual.
8.	Ofrecer ventajas laborales y/o profesional a cambio de servicios sexuales.

<b>COMUNICACIÓN VERBAL: Expresiones y/o comentarios.</b>	
1.	Realizar comentarios sexistas, despectivos y/o inadecuados que puedan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ridiculizar o cuestionar a la persona en cuestión.</li> <li>- Acerca de algún aspecto o característica corporal.</li> <li>- Sobre la forma de vestir o arreglarse</li> </ul>
2.	Palabras soeces y/o expresiones de naturaleza sexual.
3.	Bromas, burlas o chistes con el fin de ridiculizar.
4.	Expresiones, bromas y opiniones homófobas, lesbófobas, tráfobas, ya sean de carácter general o que hagan alusión a la orientación sexual de la persona en cuestión.
5.	Expresiones cargadas de agresividad que provoquen malestar o ambiente hostil, incluso que puedan provocar miedo o temor. Pullas o insultos con connotación sexual.
6.	Intimidación verbal a través de propuestas de carácter sexual.

<b>COMUNICACIÓN NO VERBAL: gestos o actos de naturaleza sexual.</b>	
1.	Miradas lascivas o insistentes.
2.	Silbidos. Expresiones faciales o corporales.
3.	Mostrar imágenes pornográficas u objetos de contenido sexual.
4.	Reproducir dentro de las instalaciones de ____ música, vídeos o cualquier tipo de material con connotación sexual.
5.	Utilización inadecuada de nuevas tecnologías. Mensajes incómodos a través de comunicación instantánea.
6.	Comunicación o seguimiento no deseado a través de redes sociales.
7.	Correos electrónicos o cualquier tipo de comunicación con contenido sexual. Llamadas insistentes. Llamadas perdidas insistentes.
8.	Distribuir contenido pornográfico en los grupos de whatsapp u otras aplicaciones, incluso mediante aquellas que sean destinadas para la comunicación interna.

<b>CONTACTO FÍSICO:</b>	
1.	Excesivo e inadecuado acercamiento en el contacto corporal. Por ejemplo apretones, abrazos...
2.	Tocamientos de ciertas partes del cuerpo: nalgas, pechos, genitales...
3.	Pellizcos y cachetes.
4.	Atraer con un abrazo en el intento de besar.
5.	Besar a la fuerza.
6.	Actos sexuales no consentidos.
7.	Intento de violación. Violación.

(\*) Nota: Las conductas y/o acciones enumeradas tendrán únicamente efectos enumerativos y no taxativos. En cada uno de los supuestos que en su caso pudieran darse deberá realizarse un análisis y estudio detallado del supuesto a fin de verificar si realmente ha tenido lugar una actuación que puede ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual.

**ANEXO N°2: MODELO DE COMUNICACIÓN  
SITUACIÓN/ESCENARIO DE ACOSO LABORAL Y/O  
SEXUAL.**

**MODELO DE COMUNICACIÓN Y/O DENUNCIA**

<b>SOLICITUD:</b>		
<b>En calidad de persona afectada</b>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
<b>En calidad de otra / tercera persona</b>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	
<b>D.N.I.:</b>	
<b>Sexo:</b>	Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/>
<b>Edad:</b>	
<b>Teléfono y/o datos de contacto:</b>	
<b>En caso de tratarse de un/a menor de edad se deben indicar los datos de contacto de familiares o tutores legales:</b>	

<b>HECHOS ACONTECIDOS Y QUE PUEDEN SE CONSTITUTIVOS DE ACOSO LABORAL Y/SEXUAL</b>
---

Indicar personas implicadas, así como conductas observadas o posibles testigos:		
<b>Lugar:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Hora:</b>
<b>Descripción de los Hechos:</b>		

<b>SOLICITUD:</b>	
<input type="checkbox"/>	<b>Por medio del presente solicito el inicio de protocolo de actuación.</b>
	<b>Lugar:</b> <b>Fecha y firma de la persona interesada:</b>

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER SITUACION DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA CLÍNICA DENTAL**

### **1.- OBJETO.**

El objetivo del presente es poner en marcha un Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso Laboral y/o Sexual que pudieran tener lugar dentro de la Clínica (NOMBRE/RAZÓN SOCIAL DEL TITULAR DE LA CLÍNICA DENTAL).

La finalidad no es otra más que definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo o moral, y que nos ayuden solventar y evitar cualquier situación discriminatoria que pudiera tener lugar dentro de la Clínica.

Desde la Dirección de la Clínica se prohíbe expresamente cualquier tipo de abuso de autoridad, así como, cualquier tipo de acoso laboral, ya sea de tipo psicológico o moral, sexual o por razón de sexo, del mismo modo que nos comprometemos firmemente a implementar todas aquellas medidas que fueran necesarias para evitar cualquier conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo y hostil para cualquier persona o miembro integrante de nuestra organización.

### **1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Protocolo se dirige a toda persona que forme parte de nuestra Clínica Dental con total independencia del contrato y/o acuerdo que pudiera determinar su relación con y para la Clínica, de la posición que ocupen, o del lugar desde el que se pueda desarrollar su trabajo.

### **3.- VIGENCIA.**

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento que sea comunicado a los integrantes de la Clínica y se mantendrá vigente mientras no sea modificado o reemplazado por otro.

### **4.- RESPONSABLES.**

Los responsables de la correcta implementación, puesta en marcha, control, y seguimiento de este, serán los miembros que en cada momento conformen (Opciones)

- el Comité de Seguimiento del Protocolo de Acoso dentro de la Empresa
- la/s persona/s designada/s.
- el titular de la clínica dental.
- el responsable de coordinar las actividades de la clínica dental.

Estos, serán los responsables de la gestión global del presente protocolo, por lo que serán los encargados de velar por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua.

El derecho al honor será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes del presente Protocolo, por ello, desde la Clínica se manifiesta abiertamente que no se tolerará ninguna represalia sobre ninguna de las personas que intervengan como miembros del proceso contemplado en este Protocolo, ni tampoco sobre aquellas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados.

En la línea de lo anterior, se manifiesta que se garantizará la protección de la identidad de cualquier persona informante de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, así como, de cualquier otra que pudiera estar involucrada en el presente proceso. Del mismo modo, la información que sea recibida será tratada de manera estrictamente confidencial.

Por su parte, aquellas áreas o unidades internas de la Clínica que pudieran estar involucradas y/o implicadas en cualquier denuncia de acoso y/o expediente, estarán sujetas a los mismos compromisos respecto al anonimato, confidencialidad y la no represalia. Así mismo, tendrán acceso a contar con las mismas comunicaciones, pero solo en la medida en que tal información pudiera resultar imprescindible para la resolución del caso concreto de acoso que pudiera plantearse.

## **5.- DEFINICIONES.**

- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes o comentarios inapropiados.

- Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, o así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- Acoso moral o mobbing: agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, los siguientes:

- (i) Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, vulnerando su integridad o cualquier tipo de derecho de esta.
- (ii) La violencia verbal.
- (iii) El aislamiento y el rechazo.
- (iv) La degradación intencionada en las condiciones que integra el puesto de trabajo.



Así mismo, cabe resaltar que no cabe confundir cualquier situación difícil que se pueda producir en la empresa, o en el día a día del trabajo con un cuadro o escenario de acoso moral o mobbing. Así entre otros no lo serán:

(i) La excesiva presión en el trabajo por conseguir los objetivos la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral estresante. Hay que descartar la intencionalidad de la humillación.

(ii) La mala resolución de conflictos que ante situaciones desagradables pudieran darse ante cualquier comunidad, y que en ocasiones no se acierta en el modo de resolución o en la forma de solventarlas.

(iii) Estilos de gestión de equipos poco participativos, lo que no por ello llevaría implícita cualquier intencionalidad adicional o alejada de la propia gestión diaria de equipos.

## **6.- PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE ESCENARIOS DE ACOSO.**

### **6.1.- Acción preventiva.**

Desde la Dirección de la Clínica Dental (NOMBRE) se fomentarán las acciones dirigidas a prevenir y evitar cualquier tipo de situación de acoso, tales como:

- **Formación:** se incluirá esta materia en todos aquellos programas de formación que sean adecuados para ello.

- **Responsabilidad:** todos los empleados tendrán la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los mandos o responsables, en virtud de la posición que ocupan, adicionalmente tendrán las siguientes obligaciones:

- (i) Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido del presente protocolo.

- (ii) Garantizar y velar porque no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de competencia.

- **Comunicación:** se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este Protocolo a todos los integrantes de la Clínica.

### **6.2.- Actuación ante un acto de acoso.**

Cualquier persona, tanto aquella que pudiera ser víctima, como aquella que pudiera tener conocimiento de cualquier actuación que pudiera ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual, podrá denunciar por escrito la situación.

Junto al presente se incorpora como Documento Anexo N° 1 Listado de situaciones, actitudes y comportamientos que puedan estar relacionados con un posible escenario de acoso laboral y/o sexual. Las conductas y/o acciones enumeradas en la citada relación tendrán únicamente efectos enumerativos y no taxativos. En cada uno de los supuestos que en su caso pudieran darse deberá realizarse un análisis y estudio detallado del supuesto a fin de verificar si realmente ha tenido lugar una actuación que puede ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual.

La denuncia deberá remitirse por escrito, a la dirección de correo electrónico: 

Para ello podrá emplearse el Documento Anexo N° 2 que se incorpora al presente: Modelo de comunicación situación/escenario de acoso.

El receptor del referido e-mail de denuncia lo hará llegar de manera confidencial a los responsables del seguimiento y gestión de este protocolo.

Una vez los responsables del seguimiento de este protocolo tengan conocimiento de la denuncia o de los hechos acontecidos, estos delegarán la conducción del procedimiento así como la realización de todas las acciones que se consideren necesarias para esclarecer los hechos, en el responsable del área de personal //RRHH// o en el titular de la clínica dental. Será desde esta área desde donde:

- Se nombrará una Comisión de Investigación que estará compuesta por un instructor y un secretario.

- En el plazo máximo de 72 horas desde que se nombre la Comisión de Investigación se comunicará por escrito a las partes que resulten afectadas. En esta comunicación se les explicarán los hechos con que han sido relacionados, y se les convocará a comparecer ante los miembros de la Comisión de Investigación, en el plazo máximo de 72 horas, a fin de realizar las alegaciones que entiendan oportunas.

- Las alegaciones de las partes se realizarán por separado. De modo y manera completamente independiente. De este modo, cada una de ellas, tendrá la oportunidad de explicar su versión de los hechos acontecidos, o incluso manifestar su desconocimiento respecto de los mismos. Si así lo desean también podrán hacer las alegaciones oportunas por escrito.

- Una vez se analicen los hechos la Comisión de Investigación emitirá informe al respecto. En este informe se indicarán cuáles son las conclusiones alcanzadas por la Comisión de Investigación, así como las posibles circunstancias atenuantes o agravantes, y/o la propuesta de medidas a tomar.

En todo momento, las partes que intervengan en los hechos investigados podrán solicitar la intervención de los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores (si los hubiera).

Como medida de protección a la víctima, una vez se hayan verificado los indicios de la existencia de acoso, de modo y manera estrictamente cautelar, se podrá determinar la separación del presunto acosador/a, o incluso, adoptar las medidas cautelares que se pudieran entender necesarias.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días, contados desde el día siguiente en que se produzca la denuncia.

Y para dejar constancia del mismo se firma el presente documento en a                    de 20    .