

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO
DE LA CLÍNICA**

**CAPÍTULO I. OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÓRGANOS
COMPETENTES**

- Cláusula primera: Objetivos
- Cláusula segunda: Principios de acción
- Cláusula tercera: Conceptos
- Cláusula cuarta: Ámbito subjetivo
- Cláusula quinta: Ámbito de aplicación
- Cláusula sexta: Órganos competentes
- Cláusula Séptima: Revisión del protocolo

CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA PREVENIR LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

- Cláusula Octava: información y medidas de difusión
- Cláusula Novena: medidas de capacitación y sensibilización
- Cláusula Décima: otras medidas de prevención
- Cláusula undécima: Principios y garantías del procedimiento
- Cláusula duodécima: Presentación de la denuncia
- Cláusula décimo tercera: Admisión o inadmisión de la denuncia
- Cláusula décimo cuarta: Tramitación y audiencia
- Cláusula décimo quinta. Conclusión del procedimiento
- Cláusula décimo sexta. Inexistencia de acoso
- Cláusula décimo séptima. Existencia de acoso
- Cláusula décimo octava: Medidas cautelares

Disposición final

ANEXO

PREÁMBULO

I

La Clínica adquiere el compromiso de tolerancia cero en la lucha contra el acoso sexual garantizando la protección de los denunciantes y testigos que actúen de buena fe. Los denunciantes o los testigos no sufrirán efectos perjudiciales salvo que se evidencie mala fe en la denuncia o testimonio. La dignidad, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo son principios esenciales y derechos fundamentales de las sociedades democráticas, reconocidos en los principales textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la **Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979**.

La promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres también se incluye entre las misiones esenciales de la Unión Europea (artículos 2, 3.2, 13 y 141 del Tratado constitutivo, artículo 23 de la **Carta de Derechos Fundamentales**), que ha desarrollado una amplia reglamentación sobre la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo, la ocupación y el acceso a bienes y servicios, prohibiendo cualquier forma de discriminación, directa o indirectamente, sobre la mujer.

En el ámbito interno, la **Constitución de 1978** proclama en el artículo 14 la igualdad de todas las personas ante la ley, sin discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social (Artículo 14), al mismo tiempo que dirige a las autoridades públicas un doble mandato: promover las condiciones para la igualdad del individuo y los grupos en los que se integran para que sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud (artículo 9.2).

En cumplimiento del mandato constitucional, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vino a establecer el marco normativo básico dirigido a prevenir y prohibir cualquier forma de discriminación basada en el sexo, tanto en el campo público como privado.

En particular, la ley define el acoso y el acoso sexual por razón de sexo como actos discriminatorios y establece medidas específicas para erradicarlas.

En Galicia, el marco normativo para la igualdad incluso excluye la legislación estatal, con la aprobación en 2004 de la **Ley para la igualdad de mujeres y hombres**, que diseña una política de acción integral en la eliminación de cualquier forma de discriminación, en especial con las situaciones de maternidad o de asunción de cargas familiares.

La ley prevé la elaboración de declaraciones de principios y protocolos de actuación en materia de acoso y acoso sexual por razón de sexo, posteriormente asumida por la **Ley de trabajo sobre la igualdad de las mujeres en Galicia 2007**.

II

Para el cumplimiento de sus tareas, se llevará a cabo una defensa decidida de la igualdad entre mujeres y hombres y asumirá los principios de libertad, igualdad, justicia, pluralismo y compromiso ético como inspiradores de la sociedad democrática.

En la creación de un espacio óptimo para el desarrollo del estudio y la creación científica y humanística, es capital en la erradicación de cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de la persona, en particular comportamientos sexuales y sexualmente discriminatorios que intentan degradarlo, erosionando así el principio de igualdad. La seriedad de estos comportamientos y la realización de su persistencia imponen el deber de desarrollar una serie de medidas que tienen como objeto, tanto la prevención a través de campañas de capacitación, información y sensibilización, y, de ser necesario, actuación frente a su realización.

Ambos objetivos responden a este protocolo, que incluye en sus acciones a todas las personas que integran la clínica, titulares del derecho a la igualdad y en pleno respeto a su dignidad, cubriendo todas las relaciones que se desarrollan dentro de la misma.

III

El presente protocolo incluye en su ámbito de aplicación a la prevención y acción frente a situaciones de hostigamiento por razón de orientación sexual o identidad de género con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación derivada de una condición personal vinculada al sexo o género.

Asumiendo así el mandato contenido en diversos instrumentos internacionales (Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos en relación con la orientación y la identidad sexuales) de género; Artículo 21 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**) y reflejado en la Ley 2/2014, de 14 de abril, de igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

La esencia de esta causa de discriminación requiere una respuesta específica que evite los actos de coacción que desprecian la libre voluntad de la persona y atentan contra su dignidad, su integridad física y moral y el libre desarrollo de su personalidad, creando un ambiente hostil contrario a los principios y valores que la Clínica debe preservar. Además los odontólogos colegiados deben salvaguardar los principios deontológicos, éticos y jurídicos de la profesión.

CAPÍTULO I. OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÓRGANOS COMPETENTES

Cláusula primera: Objetivos

Son objetivos del presente protocolo:

1. La información, formación y sensibilización de todos los miembros de la clínica en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
2. El establecimiento de un procedimiento ágil y eficaz que permita actuar, con todas las garantías, en caso de que se produzca una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Cláusula segunda: Principios de acción

Para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, la orientación sexual y la identidad de género, se establecen los siguientes principios generales de actuación:

1) La clínica se compromete a respetar y asegurar el respeto de la dignidad, la privacidad, la integridad física y moral y la igualdad de todas las personas y proclama su compromiso de "tolerancia cero" con la conducta de acoso, acoso sexual; especialmente, el acoso relación sexual, orientación sexual e identidad de género.

2) La clínica asume el compromiso de llevar a cabo acciones de prevención y, cuando corresponda, acciones inmediatas para la solución y erradicación de cualquier tipo de conducta que involucre acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el campo de su competencia.

3) La clínica facilitará copia del presente protocolo a sus trabajadores y realizará campañas de información sobre el tema indicado, con indicación clara del deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la privacidad.

4) La clínica actuará con la máxima diligencia antes de conocer un presunto caso de acoso, garantizando el secreto de todas las acciones llevadas a cabo en el protocolo de acción correspondiente.

Cláusula tercera: Conceptos. A los efectos de este protocolo se entiende por:

a) **Acoso sexual:** Todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado de índole sexual, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) **Acoso por razón de sexo:** Todo comportamiento no deseado 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) **Acoso por razón de orientación sexual e identidad de género:** Todo comportamiento que, en función de la orientación sexual o identidad de género de una persona, persiga atentar contra su dignidad o crear un espacio intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Cláusula cuarta: Ámbito subjetivo

1. Están comprendidos en el ámbito subjetivo de aplicación de este Protocolo:
 - a) **Los titulares** de la clínica.
 - b) **El personal** de la clínica.
 - c) Los sujetos afectados por los comportamientos descritos en el presente protocolo.

Cláusula quinta: Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación cuando las conductas descritas en la cláusula tercera tengan lugar en la clínica o en un espacio físico o virtual inscrito en su ámbito organizativo y funcional.

Cláusula sexta: Órganos competentes

1. El director médico de la clínica designará la persona o personas que promoverá el desarrollo de acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de las conductas contempladas en el presente protocolo y fiscalizará el cumplimiento del protocolo y tramitará los procedimientos derivados de las conductas contrarias a lo establecido en el protocolo.

2. La instrucción del procedimiento de actuación previsto en el Capítulo III de este protocolo corresponderá a la persona designada a esos efectos por el director de la clínica. La persona designada deberá formarse en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género.

3. La persona responsable de fiscalizar el cumplimiento del protocolo será designada por un período anual.

Podrá contar con un asesor, que actuará con voz pero sin voto.

Cláusula Séptima: Revisión del protocolo

Podrán proponerse modificaciones de la norma.

CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA PREVENIR LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Cláusula Octava: información y medidas de difusión

Todos los miembros de la clínica deberán ser informados de la existencia de este protocolo y su contenido, se desarrollará un plan de comunicación específico que garantice su difusión.

Cláusula Novena: medidas de capacitación y sensibilización

Con el fin de capacitar y crear conciencia entre los miembros de la clínica, se desarrollarán campañas de concienciación y programas de capacitación en cuestiones de igualdad, género, diversidad afectivo-sexual, no discriminación y prevención y acción ante el acoso sexual, mediante relación sexual, orientación sexual e identidad de género.

Cláusula Décima: otras medidas de prevención

1. Además, la clínica adoptará medidas destinadas a evaluar y analizar la existencia de posibles casos de acoso y detectar los factores que pueden favorecer tales situaciones.

2. Incluir medidas de prevención en consideración de las situaciones y conductas objeto del presente Protocolo.

3. La clínica valorará positivamente que las empresas con las que se relaciona tengan un protocolo específico o medidas de acción contra situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

CAPITULO III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

Cláusula undécima: Principios y garantías del procedimiento

El presente Protocolo se regirá por los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad.** Toda persona con competencias en las distintas fases del procedimiento contemplado en este Protocolo, así como que participen o tengan acceso a él, estarán obligadas a guardar secreto y, a quien le corresponda, a custodiar y proteger los expedientes tramitados. El incumplimiento de esta obligación podrá ser constitutiva de un ilícito penal.
- b) **Respeto de la dignidad, intimidación, honor y demás derechos fundamentales y ordinarios de las personas.** Las personas están obligadas a actuar con la debida sensibilidad respetar los derechos ajenos.
- c) **Imparcialidad y contradicción.** Debe garantizarse el trato imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, de modo que se preserve una tutela judicial efectiva y los derechos de defensa.
- d) **Diligencia, celeridad y buena fe.** Sin perjuicio de la obligación de desenvolver una investigación seria y rigurosa, impera el deber de actuar con máxima diligencia, celeridad y dictados de la buena fe, evitando dilaciones innecesarias.
- d) **Voluntariedad.** El recurso al presente Protocolo es voluntario. El archivo de las actuaciones se dará entre otros supuestos cuando se tenga conocimiento de que la víctima opto por ejercicio de la vía jurisdiccional.
- e) **Seguridad jurídica.** Será la persona designada por el director médico la que tramitará el expediente.

f) **Garantía.** Se asegurará el respeto a los derechos de todas las personas que participen en la aplicación de este protocolo y garantizará la integridad de las víctimas, prohibiendo cualquier trato adverso o efecto negativo derivado de la presentación de una QUEJA, DEMANDA O RECURSO, destinados a impedir o mitigar el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o identificación de sexo.

Cláusula duodécima: Presentación de la denuncia

1. El procedimiento se promueve con la presentación de denuncia dirigida al director médico. La denuncia deberá realizarse por escrito y contendrá una descripción de los hechos denunciados, con la identificación de la persona denunciante y de la denunciada. Se garantizará la intimidad de las personas afectadas.

2. La denuncia podrá ser interpuesta:

- a) Por la persona afectada o por persona que la represente, supuesto en que deberá ir acompañada del otorgamiento de apoderamiento
- b) Por tercera persona distinta de la víctima, que no tendrá la condición de parte en el procedimiento.

3. Se guardará copia del escrito de denuncia y se remitirá en un plazo de 3 días hábiles desde su recepción a la persona designada para la tramitación.

Cláusula décimo tercera: Admisión o inadmisión de la denuncia

1.-Una vez recibida la denuncia presentada por la víctima, en un plazo máximo de 7 días, que se cuentan desde tal recepción, tendrá que decidirse si procede o no su admisión a trámite.

En el supuesto que la denuncia fuese presentada por **tercera persona**, con carácter previo deberá hacer llegar a la víctima, con la debida confidencialidad de la identidad de la persona denunciante, el contenido de la denuncia para su ratificación. **De no obtener la ratificación, se procederá al archivo de la denuncia** comunicándoselo a la víctima, con indicación de que el archivo no impide que personalmente pueda formular su denuncia en los términos que considere

2.- La inadmisión de la denuncia procederá siempre aprecie que las conductas descritas o las personas implicadas no se incluyen en el ámbito objetivo o subjetivo de aplicación de este Protocolo.

El acuerdo de inadmisión deberá ser motivado y comunicado por escrito a la persona que consta como víctima en la denuncia, o a la persona representante, de haberse designado, en los 2 días hábiles siguientes a su adopción.

3.-El acuerdo de admisión a trámite de la denuncia y de iniciación de la instrucción deberá ser comunicado por escrito a las partes con la mayor brevedad posible, con indicación de los hechos denunciados y el señalamiento de la fecha de audiencia de una y otra.

Cláusula décimo cuarta: Tramitación y audiencia

1. Admitida a trámite la denuncia, el director médico deberá designar un **Instructor** que se encargará de la tramitación de la denuncia, contando para estos efectos con la asistencia en su caso de un asesor.

2. **El instructor** deberá recabar toda la información que estime conveniente, y practicará todas las pruebas, testificales, documentales, periciales o de otro tipo, pertinentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Las partes denunciante y denunciada podrán solicitar la práctica de cualquiera prueba admitida en derecho, durante todo el procedimiento y hasta la fecha de emisión del informe por el instructor.

3. En todo caso, la instrucción del procedimiento incluirá el **trámite de audiencia** de cada una de las partes implicadas, que se realizará de manera separada, a fin de preservar su derecho a la intimidad.

4. Las partes podrán solicitar la ampliación del plazo de audiencia cuando exista riesgo de indefensión.

5. La persona instructora podrá llamar a **prestar declaración** a cualquiera persona relacionada con la denuncia que resulte de interés.

6. Todas las actuaciones orientadas a esclarecer los hechos denunciados deberán ser realizadas con la debida reserva, prudencia y respeto a los derechos de las partes implicadas en los mismos.

7. Concluido su cometido, la persona instructora presentará un **informe detallado** sobre las actuaciones llevadas a cabo y sus resultados.

Cláusula décimo quinta. Conclusión del procedimiento

En el plazo máximo de un mes a contar desde la admisión a trámite de la denuncia, que podrá ampliarse por autorización del director médico, por otro mes más ante concurrencia de circunstancias excepcionales, se elaborará un **informe motivado** sobre la situación denunciada, declarando su parecer sobre la existencia o inexistencia de acoso. En el caso de que se considerara que no es posible el cumplimiento de este plazo, solicitará motivadamente una prórroga al director médico, que podrá concederla si la considera justificada.

Cláusula décimo sexta. Inexistencia de acoso

1. La declaración de inexistencia de acoso procederá en los siguientes casos:

- a) Por **no** existir **prueba suficiente** de la existencia de la conducta denunciada.
- b) Por no merecer los hechos el calificativo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

2. La declaración de inexistencia de acoso, acompañada de **una propuesta de archivo** de las actuaciones, será remitida al director médico, que dictará resolución que, debidamente notificada a las partes, podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

3. En caso de que se apreciase la existencia de mala fe en la denuncia o constatase la existencia de datos, pruebas o testimonios falsos, podrá proponer al director médico la apertura del correspondiente expediente disciplinario, comunicando la decisión a las partes implicadas.

4. En el supuesto de la letra b) del apartado primero de esta cláusula, si se considera procedente se proporcionarán pautas de actuación para evitar la consumación de un comportamiento de acoso.

Cláusula décimo séptima. Existencia de acoso

1. Cuando se entienda que existen hechos y conductas probadas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, se **elaborará un informe** declarando la existencia de acoso, del que dará traslado al director médico y a las partes implicadas.

2. Con mayor brevedad posible, el director médico tomará la decisión sobre la posible apertura de expediente disciplinario o la remisión de lo actuado al Ministerio Fiscal.

3. En el caso de apertura de expediente disciplinario, será tramitado según la normativa aplicable en función de la condición de la persona denunciante y denunciada y, de apreciarse la comisión de la infracción, finalizará con la **imposición de la sanción correspondiente** de acuerdo con la normativa.

4. En el caso de remisión de lo actuado al Ministerio Fiscal, se estará a sus decisiones y hasta la finalización del proceso judicial no podrá tomarse decisión ninguna sobre la apertura de un expediente disciplinario.

Cláusula décimo octava: Medidas cautelares

Desde la recepción de la denuncia o desde la ratificación de la denuncia por la víctima en el caso de haber sido presentada por terceras personas se podrán proponer la adopción de medidas cautelares en tanto se substancie el procedimiento, si estima que existe un riesgo grave e inmediato para la integridad física o psíquica de la víctima. Tendrá la consideración de medida cautelar entre otras el traslado temporal de puesto de trabajo.

El incidente sobre medidas cautelares será objeto de tramitación preferente y urgente sobre cualquier otro asunto, además de los que comprometan al correcto funcionamiento de órganos colegiados .

Disposición final

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

ANEXO

EJEMPLOS: DE COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL, DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y DE IDENTIDAD DE GÉNERO

Los comportamientos relacionados sirven para ilustrar la actuación de las personas competentes en el ámbito de este protocolo, pudiendo existir otras:

- Solicitud sexual, invitación directa o indirecta de la persona agresora a la víctima relativas a la posibilidad de mantener con ella relaciones sexuales.
- La amenaza de pérdida de un derecho o una expectativa de derecho laboral sometida a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.
- Comentarios obscenos o groseros relativos al sexo de la víctima en particular, especialmente si son reiterados, inoportunos
- Observaciones, opiniones o bromas de claro contenido sexual hechas con la intención de molestar o intimidar a la víctima.
- Remitir mensajes con contenido sexual ofensivo por cualquiera medio a la víctima.
- Colocación de dibujos, escritos o fotografías de contenido sexual.
- Actos físicos realizados con clara intención sexual o de acoso a la víctima, especialmente si esta manifiesta un rechazo inequívoco a tal tipo de contacto.
- Vigilancia continua e injustificada sobre la víctima, especialmente si se extiende a lugares privados.
- Persecución directa o simulada sobre la víctima con intención de convencerla para el acto sexual, forzarla o agredirla por no aceptar una propuesta en tal sentido.
- El trato desfavorable o degradante a las mujeres en relación con el embarazo o el permiso por maternidad.
- La descalificación reiterada de las mujeres o trato ofensivo hacia ellas, por el mero hecho de ser mujeres.

- La ridiculización de las personas que asumen tareas tradicionalmente asociadas a otro sexo.
- El trato desfavorable o degradante motivado por el goce del permiso de paternidad.
- Represalias derivadas da presentación de reclamación o recursos destinados a hacer valer el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Conductas que, en función de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona, tengan por objeto o efecto la discriminación de homosexuales, bisexuales y transexuales.
- Comportamientos que contribuyen a crear o reproducir una percepción peyorativa de cualquier orientación sexual distinta de la heterosexual.
- El menosprecio de las capacidades, de las habilidades y del potencial intelectual, emocional o físico debido á orientación sexual de una persona.
- La humillación de la víctima por el modo de hablar, modales u otras formas de expresión de género.

**PROTOCOLO DEL ICOEC DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE: AL ACOSO SEXUAL Y
CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA O ACOSO (INCLUIDO EL QUE SE PRODUCE POR
RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO)**

Aprobado por la Junta de Gobierno en sesión ordinaria de 26 de febrero de 2018

**CAPÍTULO I. OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÓRGANOS
COMPETENTES**

Cláusula primera: Objetivos

Cláusula segunda: Principios de acción

Cláusula tercera: Conceptos

Cláusula cuarta: Ámbito subjetivo

Cláusula quinta: Ámbito territorial

Cláusula sexta: Órganos competentes

Cláusula Séptima: Revisión del protocolo

CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA PREVENIR LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Cláusula Octava: Información y medidas de difusión

Cláusula Novena: Medidas de capacitación y sensibilización

Cláusula Décima: Otras medidas de prevención

Cláusula undécima: Principios y garantías del procedimiento

Cláusula duodécima: Presentación de la denuncia

Cláusula décimo tercera: Admisión o inadmisión de la denuncia

Cláusula décimo cuarta: Tramitación y audiencia

Cláusula décimo quinta. Conclusión del procedimiento

Cláusula décimo sexta. Inexistencia de acoso

Cláusula décimo séptima. Existencia de acoso

Cláusula décimo octava: Medidas cautelares

Disposición final

ANEXO

PREÁMBULO

I

El ICOEC adquiere el compromiso de tolerancia cero en la lucha contra el acoso sexual garantizando la protección de los denunciantes y testigos que actúen de buena fe, con la finalidad de asegurar que todas las personas implicadas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada en el entorno profesional. Los denunciantes o los testigos no sufrirán efectos perjudiciales salvo que se evidencie mala fe en la denuncia o testimonio. La dignidad, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo son principios esenciales y derechos fundamentales de las sociedades democráticas, reconocidos en los principales textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la **Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979**.

La promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres también se incluye entre las misiones esenciales de la Unión Europea (artículos 2, 3.2, 13 y 141 del Tratado constitutivo, artículo 23 de la **Carta de Derechos Fundamentales**), que ha desarrollado una amplia reglamentación sobre la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo, la ocupación y el acceso a bienes y servicios, prohibiendo cualquier forma de discriminación, directa o indirectamente, sobre la mujer.

En el ámbito interno, la **Constitución de 1978** proclama en el artículo 14 la igualdad de todas las personas ante la ley, sin discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social (Artículo 14), al mismo tiempo que dirige a las autoridades públicas un doble mandato: promover las condiciones para la igualdad del individuo y los grupos en los que se integran para que sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud (artículo 9.2).

En cumplimiento del mandato constitucional, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vino a establecer el marco normativo básico dirigido a prevenir y prohibir cualquier forma de discriminación basada en el sexo, tanto en el campo público como privado.

En particular, la ley define el acoso y el acoso sexual por razón de sexo como actos discriminatorios y establece medidas específicas para erradicar las relaciones sociales y laborales, y en el ámbito de acción de las administraciones públicas, las medidas desarrolladas posteriormente en el **Estatuto de los Trabajadores, Ley del estatuto básico del empleado público**.

En Galicia, el marco normativo para la igualdad incluso excluye la legislación estatal, con la aprobación en 2004 de la **Ley para la igualdad de mujeres y hombres**, que diseña una política de acción integral en la eliminación de cualquier forma de discriminación, en especial con las situaciones de maternidad o de asunción de cargas familiares.

La ley prevé la elaboración de declaraciones de principios y protocolos de actuación en materia de acoso y acoso sexual por razón de sexo, posteriormente asumida por la **Ley de trabajo sobre la igualdad de las mujeres en Galicia 2007 y la Ley de empleo público de Galicia de 2015**, refundida en el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, que aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

II

Para el cumplimiento de sus tareas, el ICOEC apoya una defensa decidida de la igualdad entre mujeres y hombres y asume los principios de libertad, igualdad, justicia, pluralismo y compromiso ético como inspiradores de la sociedad democrática.

El ICOEC se compromete a desarrollar una serie de medidas que tienen como objeto la prevención a través de campañas de capacitación, información y sensibilización.

Para estos objetivos se asume este protocolo, que incluye en sus acciones a todas las personas que integran el ICOEC, los titulares del derecho a la igualdad y en pleno respeto a su dignidad, cubriendo todas las relaciones que se desarrollan dentro del mismo.

III

El presente protocolo incluye en su ámbito de aplicación a la prevención y acción frente a situaciones de hostigamiento por razón de orientación sexual o identidad de género con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación derivada de una condición personal vinculada al sexo o género.

El ICOEC asume así el mandato contenido en diversos instrumentos internacionales (Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos en relación con la orientación y la identidad sexuales) de género; Artículo 21 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**) y reflejado en la Ley 2/2014, de 14 de abril, de igualdad de trato y no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

La esencia de esta causa de discriminación requiere una respuesta específica que evite los actos de coacción que desprecian la libre voluntad de la persona y atentan contra su dignidad, su integridad física y moral y el libre desarrollo de su personalidad, creando un ambiente hostil contrario a los principios y valores que el ICOEC debe preservar. Además el ICOEC tiene como fin entre otros la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados y debe salvaguardar los principios deontológicos, éticos y jurídicos de la profesión.

CAPÍTULO I. OBJETIVOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÓRGANOS COMPETENTES

Cláusula primera: Objetivos

Son objetivos del presente protocolo:

1. La información, formación y sensibilización de todos los miembros del ICOEC en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
2. El establecimiento de un procedimiento ágil y eficaz que permita actuar, con todas las garantías, en caso de que se produzca una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Cláusula segunda: Principios de acción

Para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, la orientación sexual y la identidad de género, se establecen los siguientes principios generales de actuación:

- 1) ICOEC se compromete a respetar y asegurar el respeto de la dignidad, la privacidad, la integridad física y moral y la igualdad de todas las personas y proclama su compromiso de "tolerancia cero" con la conducta de acoso, acoso sexual; especialmente, el acoso relación sexual, orientación sexual e identidad de género.

- 2) ICOEC asume el compromiso de llevar a cabo acciones de prevención y, cuando corresponda, acciones inmediatas para la solución y erradicación de cualquier tipo de conducta que involucre acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el campo de su competencia.

- 3) ICOEC realizará campañas de información sobre el tema indicado, con indicación clara del deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la privacidad.

- 4) ICOEC actuará con la máxima diligencia antes de conocer un presunto caso de acoso, garantizando el secreto de todas las acciones llevadas a cabo en el protocolo de acción correspondiente.

Cláusula tercera: Conceptos. A los efectos de este protocolo se entiende por:

- a) **Acoso sexual:** Todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado de índole sexual, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- b) **Acoso por razón de sexo:** Todo comportamiento no deseado 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- c) **Acoso por razón de orientación sexual e identidad de género:** Todo comportamiento que, en función de la orientación sexual o identidad de género de una persona, persiga atentar contra su dignidad o crear un espacio intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Cláusula cuarta: Ámbito subjetivo

1. Están comprendidos en el ámbito subjetivo de aplicación de este Protocolo:

- a) **Los colegiados** pertenecientes al ICOEC, en cualquiera de sus modalidades, esto es, ejercientes o no ejercientes.

- b) **Los miembros de la Junta de Gobierno.**

- c) **El personal de administración y servicios**, así como el personal contratado para el desarrollo de actividades de investigación científica o técnica. También estarán comprendidas en el ámbito subjetivo de aplicación de este protocolo las personas que desarrollen su trabajo en el ámbito del ICOEC, aunque tengan la consideración de trabajadoras o trabajadores por cuenta propia o ajena de otra empresa o entidad con la que el ICOEC tenga una relación jurídica mercantil o afín, y durante el transcurso de dicha relación. Se excluyen del ámbito de aplicación de este protocolo las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género cuando tanto la parte denunciada como la víctima formen parte de los colectivos indicados en este último párrafo, sin perjuicio de la posible puesta en conocimiento de la situación denunciada a las empresas o entidades empleadoras de este personal.

- d) Los sujetos afectados por los comportamientos descritos en el presente protocolo.

Cláusula quinta: Ámbito territorial

El presente protocolo será de aplicación cuando las conductas descritas en la cláusula tercera tengan lugar en cualquiera centro del ICOEC o en un espacio físico o virtual inscrito en su ámbito organizativo y funcional.

Cláusula sexta: Órganos competentes

1. El ICOEC a través de la Oficina de Igualdad de Género, promoverá el desarrollo de acciones formativas e informativas encaminadas a la prevención de las conductas contempladas en el presente protocolo, sin perjuicio de las funciones que pudieran corresponder en este ámbito a otras unidades, órganos y servicios.

2. La instrucción del procedimiento de actuación previsto en el Capítulo III de este protocolo corresponde a la Comisión de atención a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género (en adelante, Comisión), compuesta por **tres miembros**, designados por la Junta de Gobierno a propuesta del Presidente del ICOEC. Las personas designadas deberán formarse en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género. Cuando en un procedimiento alguna de las partes (denunciante o persona denunciada) sea personal contratado, se añadirá a la Comisión una persona perteneciente a dicho sector, designadas por la Junta de Gobierno a propuesta del Presidente.
3. Los miembros de la Comisión serán designados por un período de 6 años.
4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a la Presidencia y la Secretaría del órgano. Sus decisiones serán adoptadas por el voto mayoritario de sus miembros.
5. La Comisión podrá contar con un asesor, que actuarán con voz pero sin voto.

Cláusula Séptima: Revisión del protocolo

Se someterán a estudio las propuestas que se realicen para modificar la norma.

CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA PREVENIR LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Cláusula Octava: información y medidas de difusión

Todos los miembros del ICOEC deberán ser informados de la existencia de este protocolo y su contenido. El ICOEC desarrollará un plan de comunicación específico que garantice su difusión y que incluya su publicación en el sitio web del ICOEC.

Cláusula Novena: medidas de capacitación y sensibilización

Con el fin de capacitar y crear conciencia entre los miembros del ICOEC, se desarrollarán campañas de concienciación y programas de capacitación en cuestiones de igualdad, género, diversidad afectivo-sexual, no discriminación y prevención y acción ante el acoso sexual, mediante relación sexual, orientación sexual e identidad de género.

Cláusula Décima: otras medidas de prevención

1. Además, el ICOEC adoptará medidas destinadas a evaluar y analizar la existencia de posibles casos de acoso y detectar los factores que pueden favorecer tales situaciones.

2. Incluir medidas de prevención en consideración de las situaciones y conductas objeto del presente Protocolo en las evaluaciones del; ambiente de trabajo, problemas, conflictos o riesgos psicosociales, que pueden completarse con observaciones específicas de la salud física y psicológica, entrevistas personales y cualquier otra medida dirigida a la identificación preventiva de tales situaciones o comportamientos.

3. El ICOEC valorará positivamente que las empresas con las que se relaciona tengan un protocolo específico o medidas de acción contra situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

CAPITULO III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

Cláusula undécima: Principios y garantías del procedimiento

El presente Protocolo se regirá por los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad.** Toda persona con competencias en las distintas fases del procedimiento contemplado en este Protocolo, así como que participen o tengan acceso a él, estarán obligadas a guardar secreto y, a quien le corresponda, a custodiar y proteger los expedientes tramitados. El incumplimiento de esta obligación podrá ser constitutiva de infracción administrativa o un ilícito penal.
- b) **Respeto de la dignidad, intimidación, honor y demás derechos fundamentales y ordinarios de las personas.** Las personas están obligadas a actuar con la debida sensibilidad respetar los derechos ajenos.
- c) **Imparcialidad y contradicción.** Debe garantizarse el trato imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, de modo que se preserve una tutela judicial efectiva y los derechos de defensa.
- d) **Diligencia, celeridad y buena fe.** Sin perjuicio de la obligación de desenvolver una investigación seria y rigurosa, impera el deber de actuar con máxima diligencia, celeridad y dictados de la buena fe, evitando dilaciones innecesarias.
- d) **Voluntariedad.** El recurso al presente Protocolo es voluntario. El archivo de las actuaciones se dará entre otros supuestos cuando el ICOEC tenga conocimiento de que la víctima optó por ejercicio de la vía jurisdiccional.
- e) **Seguridad jurídica.** El órgano competente para conocer y tramitar será la Comisión que propondrá una resolución a la Junta que será la que emita la resolución en los supuestos de denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

f) **Garantía de inmunidad.** El ICOEC asegurará el respeto a los derechos de todas las personas que participen en la aplicación de este protocolo sanitario y garantizará la integridad de las víctimas, prohibiendo cualquiera trato adverso o efecto negativo derivado de la presentación de una QUEJA, DEMANDA O RECURSO, destinados a impedir o mitigar el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o identificación de sexo.

Cláusula duodécima: Presentación de la denuncia

1. El procedimiento se promueve con la presentación de denuncia dirigida a la Comisión. La denuncia deberá realizarse por escrito y contendrá una descripción de los hechos denunciados, con la identificación de la persona denunciante y de la denunciada. Será presentada por registro, en sobre cerrado que garantice la intimidad de las personas afectadas.
2. La denuncia podrá ser interpuesta:
 - a) Por la persona afectada o por persona que la represente, supuesto en que deberá ir acompañada del otorgamiento de apoderamiento
 - b) Por tercera persona distinta de la víctima, que no tendrá la condición de parte en el procedimiento.
3. La Secretaria del ICOEC guardará copia del escrito de denuncia y la enviará junto a la documentación que acompañe a la presidencia de la Comisión, en un plazo de 3 días hábiles desde su recepción.
4. La Comisión podrá estar asistida en todo el procedimiento por asesor designado.

Cláusula décimo tercera: Admisión o inadmisión de la denuncia

1.-Una vez recibida la denuncia presentada por la víctima, la Presidencia de la Comisión procederá a convocar a sus miembros a fin de valorar los hechos denunciados y de acordar, en un plazo máximo de 7 días, que se cuentan desde tal recepción, si procede o no su admisión a trámite.

En el supuesto que la denuncia fuese presentada por **tercera persona**, con carácter previo a la convocatoria de la comisión, la Presidencia deberá hacer llegar a la víctima, con la debida confidencialidad de la identidad de la persona denunciante, el contenido de la denuncia para su ratificación. **De no obtener la ratificación, se procederá al archivo de la denuncia** comunicándose a la víctima, con indicación de que el archivo no impide que personalmente pueda formular su denuncia en los términos que considere

2.- La inadmisión de la denuncia procederá siempre que la Comisión aprecie que las conductas descritas o las personas implicadas no se incluyen en el ámbito objetivo o subjetivo de aplicación de este Protocolo.

El acuerdo de inadmisión deberá ser motivado y comunicado por escrito a la persona que consta como víctima en la denuncia, o a la persona representante, de haberse designado, en los 2 días hábiles siguientes a su adopción.

3.-El acuerdo de admisión a trámite de la denuncia y de iniciación de la instrucción deberá ser comunicado por escrito a las partes con la mayor brevedad posible, con indicación de los hechos denunciados y el señalamiento de la fecha de audiencia de una y otra. El acuerdo será también comunicado a la Comisión, para su conocimiento.

Cláusula décimo cuarta: Tramitación y audiencia

1. Admitida a trámite la denuncia, El Presidente del ICOEC deberá designar, de entre los miembros de la Comisión, un **Instructor** que se encargará de la tramitación de la denuncia, contando para estos efectos con la asistencia de la Secretaria de la Comisión.
2. El **instructor** deberá recabar toda la información que estime conveniente, y practicará todas las pruebas, testificales, documentales, periciales o de otro tipo, pertinentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Las partes denunciante y denunciada podrán solicitar la práctica de cualquiera prueba admitida en derecho, durante todo el procedimiento y hasta la fecha de emisión del informe por el instructor.
3. En todo caso, la instrucción del procedimiento incluirá el **trámite de audiencia** de cada una de las partes implicadas, que se realizará de manera separada, a fin de preservar su derecho a la intimidad.
4. Las partes podrán solicitar la ampliación del plazo de audiencia cuando exista riesgo de indefensión.
5. La persona instructora podrá llamar a **prestar declaración** a cualquiera persona relacionada con la denuncia que resulte de interés.
6. Todas las actuaciones orientadas a esclarecer los hechos denunciados deberán ser realizadas con la debida reserva, prudencia y respeto a los derechos de las partes implicadas en los mismos.
7. Concluido su cometido, la persona instructora presentará ante la Comisión un **informe detallado** sobre las actuaciones llevadas a cabo y sus resultados.

Cláusula décimo quinta. Conclusión del procedimiento

En el plazo máximo de un mes a contar desde la admisión a trámite de la denuncia, que podrá ampliarse por autorización del Presidente del ICOEC, por otro mes más ante concurrencia de circunstancias excepcionales, la Comisión elaborará un **informe motivado** sobre la situación denunciada, declarando su parecer sobre la existencia o inexistencia de acoso. Si la Comisión considerara que no es posible el cumplimiento de este plazo, solicitará motivadamente una prórroga al Presidente del ICOEC, que podrá concederla si la considera justificada.

Cláusula décimo sexta. Inexistencia de acoso

1. La declaración de inexistencia de acoso procederá en los siguientes casos:

- a) Por **no** existir **prueba suficiente** de la existencia de la conducta denunciada.
- b) Por no merecer los hechos el calificativo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

2. La declaración de inexistencia de acoso, acompañada de **una propuesta de archivo** de las actuaciones, será remitida al Presidente del ICOEC, que dictará resolución que, debidamente notificada a las partes, agotará la vía administrativa, excepto el recurso potestativo de reposición.

3. En caso de que la Comisión apreciase la existencia de mala fe en la denuncia o constatase la existencia de datos, pruebas o testimonios falsos, podrá proponer al Presidente del ICOEC la apertura del correspondiente expediente disciplinario, comunicando la decisión a las partes implicadas.

4. En el supuesto de la letra b) del apartado primero de esta cláusula, la Comisión si lo considera procedente, deberá proporcionar pautas de actuación para evitar la consumación de un comportamiento de acoso. Estas pautas serán remitidas a la Secretaria de ICOEC

Cláusula décimo séptima. Existencia de acoso

1. Cuando la Comisión de la Instrucción entienda que existen hechos y conductas probadas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, **elaborará un informe** declarando la existencia de acoso, del que dará traslado al Presidente del ICOEC y a las partes implicadas.

2. Con mayor brevedad posible, el Presidente del ICOEC tomará la decisión sobre la posible apertura de expediente disciplinario o la remisión de lo actuado al Ministerio Fiscal.

3. En el caso de apertura de expediente disciplinario, será tramitado según la normativa aplicable en función de la condición de la persona denunciante y denunciada y, de apreciarse la comisión de la infracción, finalizará con la **imposición por resolución** de la Junta de Gobierno, **de la sanción correspondiente** de acuerdo con la normativa.

Resulta de aplicación los Estatutos del ICOEC (Titulo VIII, capítulo II Infracciones y Sanciones) que expresamente establece por ejemplo en el artículo 85 que tendrá la consideración de falta muy grave entre otras:

- cualquier conducta constitutiva de delito,
- el atentado contra la dignidad de las personas,
- el atentado contra los pacientes o contra sus intereses,
- la coacción, amenaza o represalia o cualquier otra forma de presión grave ejercida sobre los órganos colegiales,
- todas las faltas que se realicen de forma consciente y deliberada (siempre que se produzca un daño grave)

4. En el caso de remisión de lo actuado al Ministerio Fiscal, se estará a sus decisiones y hasta la finalización del proceso judicial no podrá tomarse decisión ninguna sobre la apertura de un expediente disciplinario.

Cláusula décimo octava: Medidas cautelares

Desde la recepción de la denuncia o desde la ratificación de la denuncia por la víctima en el caso de haber sido presentada por terceras personas la Secretaria y la Comisión, podrán proponer la adopción de medidas cautelares en tanto se substancie el procedimiento, si estima que existe un riesgo grave e inmediato para la integridad física o psíquica de la víctima. En este caso, remitirá inmediatamente al Presidente del ICOEC lo actuado con el fin de que decida o no la adopción de la medida cautelar. Tendrá la consideración de medida cautelar entre otras el traslado temporal de puesto de trabajo. Se asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho conforme al Régimen de Seguridad Social, ayudando a solventar problemas burocráticos.

El incidente sobre medidas cautelares será objeto de tramitación preferente y urgente sobre cualquier otro asunto, además de los que comprometan al correcto funcionamiento de órganos colegiados.

Disposición final

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en página web del ICOEC, una vez aprobado por la Junta de Gobierno.

ANEXO

EJEMPLOS: DE COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO SEXUAL, DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y DE IDENTIDAD DE GÉNERO

Los comportamientos relacionados sirven para ilustrar la actuación de las personas competentes en el ámbito de este protocolo, pudiendo existir otras:

- Solicitud sexual, invitación directa o indirecta de la persona agresora a la víctima relativas a la posibilidad de mantener con ella relaciones sexuales.
- La amenaza de pérdida de un derecho o una expectativa de derecho laboral sometida a aceptación una situación constitutiva de acoso sexual.
- Comentarios obscenos o groseros relativos al sexo de la víctima en particular, especialmente si son reiterados, inoportunos
- Observaciones, opiniones o bromas de claro contenido sexual hechas con la intención de molestar o intimidar a la víctima.
- Remitir mensajes con contenido sexual ofensivo por cualquiera medio a la víctima.
- Colocación en el centro de trabajo de dibujos, escritos o fotografías de contenido sexual.
- Actos físicos realizados con clara intención sexual o de acoso a la víctima, especialmente si esta manifiesta un rechazo inequívoco a tal tipo de contacto.
- Vigilancia continua e injustificada sobre a víctima, especialmente se extiende a lugares privados.
- Persecución directa o simulada sobre la víctima con intención de convencerla para el acto sexual, forzarla o agredirla por no aceptar una propuesta en tal sentido.
- El trato desfavorable o degradante a las mujeres en relación con el embarazo o el permiso por maternidad.
- La descalificación reiterada de las mujeres o trato ofensivo hacia ellas, por el mero hecho de ser mujeres.
- La ridiculización de las personas que asumen tareas tradicionalmente asociadas a otro sexo.

- El trato desfavorable o degradante motivado por el goce del permiso de paternidad.
- Represalias derivadas da presentación de reclamación o recursos destinados a hacer valer el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Conductas que, en función de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona, tengan por objeto o efecto la discriminación de homosexuales, bisexuales y transexuales.
- Comportamientos que contribuyen a crear o reproducir una percepción peyorativa de cualquier orientación sexual distinta de la heterosexual.
- El menosprecio de las capacidades, de las habilidades y del potencial intelectual, emocional o físico debido á orientación sexual de una persona.
- La humillación de la víctima por el modo de hablar, modales u otras formas de expresión de género.