



**Ilustre Colegio Oficial
de Médicos de Pontevedra**

**Protocolo para la Prevención y Actuación frente al
Acoso sexual y/o por razón de sexo del Ilustre Colegio
Oficial de Médicos de Pontevedra**

Acta de la reunión.

En la reunión mantenida el día 13 de marzo de 2.023 los y las representantes de la Junta directiva del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra y los y las representantes de la plantilla laboral del Grupo Colegio de Médicos de Pontevedra acuerdan el texto definitivo del Protocolo para la Prevención y actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo que se aplicará a todas la entidades de la corporación.

Este protocolo se ha presentado a las colegiadas y colegiados del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra en Asamblea General.

En Pontevedra a 30 de marzo de 2023.

**Por la Junta Directiva del Colegio
de médicos de Pontevedra.**

Isidro Lago Barreiro.
Presidente del Colegio.

**Por parte de las y los trabajadores
del Colegio.**

Diego Arribas Pérez.
Oficial Mayor

Jorge Nogueira Dios.
Secretario del Colegio



Juan José Lago Pereira. Representante
Sindical



INDICE

1. Compromiso del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra en la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - 1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero.
 - 1.2. Ámbito de Aplicación.
2. Normativa aplicables y definiciones.
3. Características y Etapas del Protocolo de Prevención, Sensibilización y Actuación frente a conductas constitutivas de acoso.
 - 3.1. La Tutela Preventiva frente al acoso.
 - 3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - 3.1.2. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - 3.2. Procedimiento de actuación y de garantía.
 - 3.2.1. Determinación de la Asesoría Confidencial del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra para los casos de acoso.
 - 3.2.2. El Inicio del Procedimiento: la Queja o Denuncia.
 - 3.2.3. La Fase Preliminar o Procedimiento Informal.
 - 3.2.4. El Procedimiento Formal.
 - 3.2.5. La Resolución del Procedimiento de acoso.
4. Duración, obligatoriedad y entrada en vigor.
5. Tipificación de faltas y sanciones.
6. Política de divulgación.
7. Sensibilización, información y formación.
8. Evaluación y seguimiento.
9. Normativa de referencia.
10. Modelo de queja o denuncia.



1. Compromiso del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra en la Gestión de conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero.

Con el presente protocolo, el **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** quiere subrayar su compromiso con la prevención, sensibilización y actuación frente a cualquier conducta que atente contra la libertad sexual y la integridad moral, incluidas las cometidas en el ámbito digital, informando de su aplicación a la plantilla total del colegio, así como a las y los colegiados. También se informará a las personas becarias y al voluntariado, así como a aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Asimismo, **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección del colegio y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambos podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo



f) en teletrabajo y entornos remotos y/o digitales en el marco de las relaciones laborales.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 7 (*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*), 46 (*Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*) y 48 (*Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo*) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. En lo establecido por 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, *Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales* de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, *Artículo 184 del Código Penal*, *Artículo 5 Ámbitos de la violencia machista* de la Ley 5/2008, del 24 de abril del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista, *Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación* de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el *Artículo 54 Despido Disciplinario* del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras y el *Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral* de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

En efecto, **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** 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 empresa-, 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 resolver según proceda en cada caso.



1.2. Ámbito de Aplicación

A la vista de que la corporación firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en el Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con el Colegio de Médicos de Pontevedra.

Para ello, el Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra, en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo –sea personal propio o procedente de otras empresas-, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación. También, recabará de dicha empresa, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

Del mismo modo, el Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra ha informado a sus colegiadas y colegiados de la existencia de este protocolo, aprobado en Asamblea General del día 29 de marzo de 2023. Como consecuencia, no se tolerará ningún tipo de comportamiento por su parte susceptible de poder ser considerado acoso sexual o acoso por razón de sexo hacia sus trabajadoras y trabajadores, pudiendo llegado el caso, sancionar ese tipo de conductas a través del oportuno expediente disciplinario.

Asimismo, el Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras su política para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que el Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra no tenga, en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.



2. Normativa Aplicable y Definiciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (*art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, apartado 3*);
- que las corporaciones y empresas están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”;

que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (*art. 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, apartado 1*);

- y que la representación de las personas trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (*art. 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, apartado 2*):
 - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
 - e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

De lo indicado en el *Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales* de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que indica que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las corporaciones y empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de su plantilla.

Además, son formas de discriminación que atentan contra el principio de igualdad y constituyen un delito tipificado en el *Artículo 184 del Código Penal*.

En cuanto a este tipo de violencia en el ámbito laboral, La Ley 5/2008, del 24 de abril del *derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista*, establece en su *Artículo 5* lo siguiente:

“Violencia en el ámbito laboral: consiste en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías:



a) **Acoso por razón de sexo:** lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) **Acoso sexual:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto."

De lo establecido en el **Artículo 54 Despido Disciplinario** del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras sobre las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.

En el **Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación** de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia indica que *las empresas y corporaciones deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.*

Según el **Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral** del Título II Prevención y Detección de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual,

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.



(...)

3. Características y Etapas del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y 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, el **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso 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 acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

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 estos tipos 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.



3.1. La Tutela Preventiva frente el Acoso

3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

El **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del colegio y las colegiadas y colegiados y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra**.

El **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra**, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del colegio y las colegiadas y colegiados tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra**, así como de aquellas personas que presten servicios en él. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.



3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

3.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de Acoso Sexual

a) Definición de Acoso Sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o teléfono (WhatsApp) de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Comportamientos en los medios digitales/ entornos remotos:

- Mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.



- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos con perfiles falsos o suplantación de identidad en las comunicaciones telemáticas.
- Difusión de rumores tras el acceso a la información privada
- Distribución masiva de datos íntimos de una persona -como imágenes o vídeos sexuales.

b) Acoso Sexual "quid pro quo" o Chantaje Sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

c) Acoso Sexual Ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier trabajador/a o colegiado/a, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo o teletrabajo.

d) Clasificación del Acoso Sexual según la gravedad:

Acoso Sexual Leve:

- Chistes de contenido sexual sobre las mujeres.
- Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso Sexual Grave:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental.

Acoso Sexual Muy Grave:

- Abrazos, besos no deseados.



- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.



3.1.3. Definición y conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

a) Definición de Acoso por Razón de Sexo

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

b) Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas



1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.



4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Ataques a la reputación digital de la víctima

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización en los medios digitales (redes sociales o WhatsApp de trabajo).
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico en las redes sociales con perfiles anónimos y/o falsos.
3. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada en redes sociales o WhatsApp de trabajo.
4. Suplantación de identidad para la difusión de expresiones injuriosas o acusaciones falsas, la exclusión de comunidades virtuales (redes sociales) o de la participación en redes sociales específicas de contenido sexual (redes sociales con pornografía, etc.).

3.2. Procedimiento de Actuación y de Garantía

3.2.1. Determinación de Asesoría Confidencial del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra para los casos de acoso

Se constituye una Asesoría Confidencial del Asesoría Confidencial del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra para la gestión de las quejas y denuncias de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, cuyos componentes serán designados por la Junta Directiva del Colegio de Médicos de Pontevedra.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas integrantes de la Asesoría Confidencial se comprometen a guardar secreto sobre todos los procedimientos de denuncia informales y formales que se tramiten y sobre la identidad de todas las personas implicadas en ellos.

La Asesoría Confidencial podrá disponer, siempre que lo estime oportuno, del consejo legal de los abogados de la Asesoría Jurídica del Colegio de Médicos de Pontevedra.

En caso de que alguna de las personas componentes de la Asesoría Confidencial se vea directamente implicada en un caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, bien en el papel de víctima o de persona denunciada, deberá retirarse automáticamente de su puesto como miembro de la Asesoría Confidencial. Este puesto será ocupado por otra persona miembro del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra del mismo sexo que la persona que se ha retirado con el fin de mantener la paridad dentro de la misma y que será nombrada por la Junta Directiva del Colegio de Médicos de Pontevedra.



Las personas integrantes de la Asesoría Confidencial deberán recibir formación específica en el abordaje del acoso sexual o por razón de sexo, de igual manera que la recibirá aquella persona que, por las circunstancias anteriormente descritas, deba sustituir a una de ellas en un momento determinado.

La Asesoría Confidencial no admitirá a trámite, en ningún caso, las quejas o denuncias anónimas.

3.2.2. El Inicio del Procedimiento: la Queja o denuncia

Cualquier trabajadora o trabajador, o cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede plantear un queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano competente creado a tal efecto, la Asesoría Confidencial.

Las personas trabajadoras del **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por el órgano al que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, el **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el **Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra** habilita la cuenta de correo electrónico denunciasprotocoloagresion@cmpont.es a la que solo tendrán acceso la persona portavoz de la Asesoría Confidencial, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona portavoz de la Asesoría Confidencial. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona portavoz dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona portavoz la pondrá inmediatamente en conocimiento de del pleno de la Asesoría Confidencial.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.



3.2.3. La Fase Preliminar o Procedimiento Informal

Si una persona estima que está siendo objeto de una actuación o conducta que puede calificarse de sexista, puede presentar una queja verbal ante la persona portavoz de la Asesoría Confidencial, quien posteriormente informará al pleno de la Asesoría Confidencial.

Observados indicios de conducta sexista en la misma, la persona portavoz de la Asesoría Confidencial entrevistará de forma confidencial a la persona contra la que se ha presentado la queja para informarle de la existencia de ésta, sobre su conducta, que de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acos por razón de sexo y también para detallarle las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En principio, la Asesoría Confidencial partirá de la credibilidad de la persona que presenta la queja y protegerá la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la persona portavoz de la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona acusada sobre eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Y ello así, porque en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueda acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

Si las partes en conflicto no llegan a un acuerdo después de completarse el procedimiento informal, la persona que ha interpuesto la queja tendrá la posibilidad de llevar a cabo una denuncia por vía formal.

En el supuesto de que la Asesoría Confidencial haya estimado que se está produciendo una conducta sexista que, de seguir llevándose a cabo, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja pudiendo para ello acceder a cualquier lugar del colegio y en cualquier momento y recabar la declaración que considere necesario.

Si la Asesoría Confidencial estima que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, su portavoz solicitará a la presunta víctima una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal en el cual intervendrán, como grupo instructor, la totalidad de los miembros de la Asesoría Confidencial.

Todo el procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **quince días hábiles** a contar desde la recepción de la queja por parte de la Asesoría Confidencial.



Solamente en los casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en cinco días hábiles.

Del resultado del procedimiento informal, la persona portavoz de la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato al pleno de la Asesoría Confidencial, a la Junta Directiva del Colegio de Médicos y a la representación de los trabajadores.

3.2.4. Procedimiento formal.

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración de conductas denunciadas, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito (ver modelo anexo) a través del canal de denuncias habilitado y dirigido a la persona portavoz de la Asesoría Confidencial del Colegio de Médicos de Pontevedra.

Una vez recibida la denuncia, la persona portavoz convocará a todos los miembros de la Asesoría Confidencial para conformar el grupo instructor. La Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada. En este sentido, la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la denuncia y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona miembro del Colegio de Médicos de Pontevedra que tenga conocimiento de algún acto de acoso hacía ella podrá denunciar dicha situación.

Si la Asesoría Confidencial determina que no se admite el trámite, el proceso se dará por finalizado. Si la denuncia se admite a trámite, se llevarán a cabo los siguientes pasos:

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial comunicará de forma confidencial la situación a la Junta Directiva y a la Dirección General para que adopte las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, y siempre que se posible, se separará a la presunta persona acosadora de la víctima, con el objeto de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose.



La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad.

En un plazo de **cinco días hábiles**, la Asesoría Confidencial dará notificación de la presentación de la denuncia a la persona denunciada y la convocará a una entrevista que se llevará a cabo en un plazo no superior a **otros cinco días hábiles** desde la fecha de la notificación. La persona denunciada tendrá la obligación de personarse.

Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Todo el proceso de investigación se llevará a cabo en un plazo no superior a **quince días** desde la presentación formal de la denuncia.

En el caso de que el estado de salud de la víctima le haya llevado a una situación de baja laboral, todo el procedimiento deberá posponerse hasta que se encuentre en condiciones de prestar declaración, momento tras el cual comenzarán a contarse los plazos estipulados para la puesta en marcha y resolución del proceso.

3.2.5. La Resolución del procedimiento de Acoso

En el plazo máximo de **diez días hábiles** contados a partir de la finalización del plazo de investigación, la Asesoría Confidencial elaborará un informe de resolución sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, las pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las posibles circunstancias agravantes observadas. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

La resolución se realizará por mayoría simple dentro de las y los miembros de la Asesoría Confidencial y deberá ser firmada por todas las personas.

En el informe se determinará si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- a) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la Asesoría Confidencial instará a la Junta Directiva a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. A modo



ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la Junta Directiva:

- a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Junta Directiva mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Junta Directiva adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.



Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la Asesoría Confidencial hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Asesoría Confidencial instará igualmente a la Junta Directiva a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La Junta Directiva del Colegio de Médicos deberá aprobar el contenido del informe. Posteriormente, la portavoz de la Asesoría Confidencial informará a las partes implicadas sobre la resolución adoptada y la posible sanción a la persona denunciada en un plazo no superior a dos días.

Se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el procedimiento, y en un plazo no superior a treinta días hábiles, la Asesoría Confidencial vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Junta Directiva, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



4. Duración, Obligatoriedad de Cumplimiento y Entrada en Vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 29 de marzo de 2023 manteniéndose vigente durante 4 años.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



5. Tipificación de Faltas y Sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Instructora y de Seguimiento.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las **sanciones** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y habitualmente las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.



Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y la sanción impuesta es distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

6. Política de Divulgación

Para garantizar que todas las colegiadas, colegiados y todas las trabajadoras y trabajadores, así como las personas vinculadas al colegio, como clientela y entidades proveedoras, conozcan la existencia y el contenido de este Protocolo, se llevarán a cabo las siguientes medidas de divulgación:

- Envío de una copia de este Protocolo a la Junta Directiva, Comisión de Deontología del Colegio de Médicos y trabajadores y trabajadoras, a través de correo electrónico.
- Envío de una copia de este Protocolo a todas las colegiadas y colegiados a través de correo electrónico.
- Envío de una copia de este Protocolo a todas las personas trabajadoras autónomas que prestan servicios a alguna de las entidades del grupo del Colegio de Médicos a través de correo electrónico.
- Envío de una copia de este protocolo a todas las empresas con las que el grupo Colegio de Médicos contrate o subcontrate cualquier prestación de servicios de acuerdo con la estipulado en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Publicación de este Protocolo en la página web del Colegio de Médicos.
- Entrega de una copia a todas las personas que se incorporen como miembros de la Junta Directiva, miembros de la Comisión de Deontología o trabajadores en fecha posterior a la publicación y divulgación de este Protocolo.

7. Sensibilización, Información y Formación

Se garantizará que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (Junta Directiva, Comisión deontológica y personas trabajadoras).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen parte de la Asesoría Confidencial quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, se promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

8. Evaluación y Seguimiento

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los procedimientos con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo y presentarlo a la Junta Directiva, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

9. Normativa de Referencia

a) Normativa internacional.

Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

b) Normativa europea.

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del



principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.

Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.

Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.

Código Civil: Art. 1903.

Estatuto de los Trabajadores (sic): Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En Pontevedra a 30 de marzo de 2023.

Firmas:

Por la Junta Directiva del Colegio de Médicos de Pontevedra

Isidro Lago Barreiro (presidente del Colegio)

Jorge Nogueira Dios (secretario del Colegio)

Por las Personas Trabajadoras

Diego Arribas Pérez (Oficial Mayor)

Juan José Lago Pereira (representante sindical)





Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso sexual y/o por
razón de sexo del Ilustre Colegio Oficial de Médicos de Pontevedra



10. Modelo de Queja o Denuncia

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos



Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo del Ilustre Colegio Oficial de Médicos de Pontevedra

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (☐) **Sexual** o (☐) **Por Razón de Sexo** frente a (*Identificar Persona Agresora:* _____) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Asesoría Confidencial del procedimiento de denuncia o queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo del Ilustre Colegio de Médicos de Pontevedra.



Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso sexual y/o por
razón de sexo del Ilustre Colegio Oficial de Médicos de Pontevedra
