



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA  
CLÍNICA ODONTOLÓGICA UNIVERSITARIA COMPLUTENSE (COUC)  
(v6\_20240926, aprobado en Junta de Facultad)**

**1. OBJETIVO**

El objetivo del presente documento es disponer de un *Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso Laboral y/o Sexual* que pudieran tener lugar dentro de la CLÍNICA ODONTOLÓGICA UNIVERSITARIA COMPLUTENSE (COUC), en consonancia con lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que señala que: *“las empresas deben disponer de planes de igualdad, que recojan protocolos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo”*. Dicha recomendación se desarrolla en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Según la interpretación del Colegio Oficial de Odontólogos y Estomatólogos de la Primera Región (COEM), *“las clínicas dentales con más de 50 trabajadores deben disponer de protocolos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo”*.

La finalidad, pues, de este Protocolo es definir unas pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral, diversidad, o por cualquier otra causa, y que ayude a solventar y evitar cualquier situación de acoso y/o discriminatoria que pudiera tener lugar dentro de la COUC.

Desde la Dirección de la COUC se prohíbe expresamente cualquier tipo de abuso de autoridad, así como cualquier tipo de acoso laboral, ya sea de tipo psicológico, moral, sexual o por razón de sexo, o de discriminación por diversidad, del mismo modo que la COUC se compromete firmemente a implementar todas aquellas medidas que fueran necesarias para evitar cualquier conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para cualquier persona que trabaje, se esté formando, esté investigando, o esté siendo atendida en la COUC.

Este Protocolo es de aplicación en la COUC, sin perjuicio del uso de los desarrollados por la Universidad Complutense de Madrid, respecto:

- al acoso laboral (*“Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la UCM”*, <https://www.ucm.es/portaldetransparencia/file/protocolo-acoso-laboral>), gestionado a través de la Inspección de Servicios;
- al acoso sexual y/o sexista (*“Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y/o Sexista”*, <https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/protocolo-acoso-ucm>), gestionado a través de la Unidad de Igualdad;



- y a la discriminación por diversidad (“Protocolo de Prevención y Actuación ante la Discriminación por Diversidad”, <https://www.ucm.es/diversidad/file/protocolo-de-prevencion-y-actuacion-ante-la-discriminacion-por-diversidad>), gestionado por la Unidad de Diversidad e Inclusión.

Estos protocolos se centran principalmente en la comunidad universitaria, y son de aplicación para el personal docente e investigador (PDI), el personal técnico, auxiliar, de administración y servicios (PTGAS) y el estudiantado de la Facultad de Odontología, pero en algunas circunstancias pueden no ser de aplicación en el entorno de una Clínica Odontológica, donde además de personal y estudiantado, hay pacientes.

El presente Protocolo se basa en el desarrollado por el COEM (<https://coem.org.es/protocolo-acoso>) y ha sido supervisado por la Prof<sup>a</sup>. Elena Labajo González (Departamento de Medicina Legal, Psiquiatría y Patología de la UCM), por la Comisión de Reclamaciones Clínicas, por la Unidad de Igualdad de la UCM, y aprobado por el Equipo Decanal, con fecha 6 de septiembre de 2024, y por la Junta de Facultad, con fecha 26 de septiembre de 2024.

De manera adicional, este documento presenta informaciones relevantes sobre cómo gestionar y manejar diferentes situaciones de acoso, violencia, discriminación u otras, dentro del contexto de la Facultad de Odontología y/o la COUC.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo es de aplicación a toda persona que trabaje, se esté formando, esté investigando, o esté siendo atendida en la COUC, con total independencia del tipo de vinculación que tenga, de la posición que ocupe, o del lugar desde el que se pueda desarrollar sus actividades.

## **3. VIGENCIA**

El presente Protocolo entrará en vigor desde el mismo momento que sea aprobado en Junta de Facultad, manteniéndose vigente mientras no sea modificado o reemplazado por otro. Se realizará una revisión periódica del protocolo, como mínimo cada dos años o ante cualquier cambio significativo en la legislación.

## **4. RESPONSABLES**

La responsabilidad de la correcta implementación, puesta en marcha, control y seguimiento de este Protocolo serán los miembros de la Comisión de Reclamaciones Clínicas (definida en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 19 de diciembre de 2023, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Interno de la Facultad de Odontología). A partir de la entrada en vigor del Reglamento de la Clínica Odontológica Universitaria Complutense de la Facultad de Odontología de la Universidad Complutense de Madrid, la responsabilidad será de los miembros de la Comisión de Ética y Reclamaciones Clínicas.



Esta Comisión, de manera colegiada, será la responsable de la gestión global del presente Protocolo, por lo que será la encargada de velar por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua.

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

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

## 5. DEFINICIONES

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

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

**Acoso moral o *mobbing*:** trato degradante verbal, psicológico o físico, repetido o persistente, desarrollado por una o más personas, en la COUC o en conexión con la COUC y sus actividades, que menoscabe la integridad moral y que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario de las actividades que se realizan con anterioridad al acoso.

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

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



Asimismo, cabe resaltar que no debe confundirse cualquier situación difícil que se pueda producir en la COUC o en la Facultad de Odontología, o en el día a día del trabajo, con un cuadro o escenario de acoso moral o *mobbing*. Así, entre otros, no lo serán:

- i. La excesiva presión por conseguir los objetivos, o la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral, docente y académico estresante. Hay que descartar la intencionalidad de la humillación.
- ii. La mala resolución de conflictos que, ante situaciones desagradables, pudieran darse ante cualquier comunidad, y que, en ocasiones, no se acierta en el modo de resolución o en la forma de solventarlas.
- iii. Estilos de gestión de equipos poco participativos, lo que no por ello llevaría implícita cualquier intencionalidad adicional o alejada de la propia gestión diaria de equipos.

## 6. PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE ESCENARIOS DE ACOSO

### 6.1. Acciones preventivas

Desde la COUC se fomentarán las acciones dirigidas a prevenir y evitar cualquier tipo de situación de acoso, tales como:

**Formación:** se incluirá formación al inicio del curso académico para todas las partes interesadas (PDI, PTGAS y estudiantado), pero no sobre pacientes.

**Responsabilidad:** todas las partes interesadas (PDI, PTGAS y estudiantado) tendrán la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los responsables y los docentes, en virtud de la posición que ocupan, adicionalmente tendrán las siguientes obligaciones:

- i. Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido del presente Protocolo.
- ii. Garantizar y velar porque no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de competencia.

Para tal caso, se añadirá una cláusula informativa en el Consentimiento General que firman los/las pacientes al registrarse en la COUC, así como en los Compromisos de Confidencialidad que firman los usuarios del sistema informático dentro de la COUC.

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

### 6.2. Actuación ante un acto de acoso



Cualquier persona, tanto aquella que pudiera ser víctima, como aquella que pudiera tener conocimiento de cualquier actuación que pudiera ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual, podrá denunciar por escrito la situación. En los **Anexos 1A, 1B y 1C** se presentan listados de situaciones, actitudes y comportamientos que puedan estar relacionados con un posible escenario de acoso laboral y/o sexual o de discriminación. Las conductas y/o acciones enumeradas en la citada relación tendrán únicamente efectos enumerativos y no taxativos.

En cada uno de los supuestos que, en su caso, pudieran darse, deberá realizarse un análisis y estudio detallado del supuesto, a fin de verificar si realmente ha tenido lugar una actuación que puede ser constitutiva de acoso laboral y/o sexual.

La denuncia deberá remitirse por escrito a la dirección de correo electrónico: [odonayuda@ucm.es](mailto:odonayuda@ucm.es). Para ello podrá emplearse el **Anexo 2**, "*Modelo de comunicación de situación/escenario de acoso laboral y/o sexual*". El documento podrá presentarse también en persona, en la Gerencia del Centro. En función de las necesidades, se valorarán otras opciones de contacto, por ejemplo, vía web.

Una vez recibida la denuncia se valorará, en primer lugar, si es preciso instaurar medidas urgentes (por ejemplo, el bloqueo provisional del historial de un paciente), y, en segundo lugar, hará llegar de manera confidencial la información al director/a de la Comisión de Ética y Reclamaciones Clínicas, que coordinará los siguientes procesos:

1. Envío de la información a la Comisión de Ética y Reclamaciones Clínicas.
2. La delegación, si fuera preciso, de la conducción del procedimiento.
3. El esclarecimiento de los hechos, mediante la realización de todas las acciones que se consideren necesarias.
4. El establecimiento de medidas urgentes adicionales, si fuera preciso.
5. El nombramiento, si fuera preciso, de una subcomisión de investigación, compuesta por instructor/a y un/a secretario/a.

El proceso será diferente si la denuncia afecta, o no, a pacientes:

Si la **denuncia no afecta a pacientes**:

1. Se nombrará una subcomisión de investigación, compuesta por instructor/a y secretario/a.
2. En el plazo máximo de 72 horas desde que se haya nombrado la subcomisión de investigación, se comunicará la situación por escrito a las partes que resulten afectadas. En esta comunicación se les explicarán los hechos objeto de denuncia y se les convocará a comparecer ante la subcomisión de investigación, en el plazo máximo de 72 horas, a fin de realizar las alegaciones que entiendan oportunas.
3. Las alegaciones de las partes se realizarán por separado, de modo y manera completamente independiente. De este modo, cada una de ellas tendrá la oportunidad



de explicar su versión de los hechos acontecidos, o incluso manifestar su desconocimiento respecto de los mismos. Si así lo desean, también podrán hacer las alegaciones oportunas por escrito.

4. Una vez se analicen los hechos, la subcomisión de investigación emitirá informe al respecto. En este informe se indicarán cuáles son las conclusiones alcanzadas por la subcomisión de investigación, así como las posibles circunstancias atenuantes o agravantes, y/o la propuesta de medidas a tomar.
5. El informe será valorado por la Comisión de Ética y Reclamaciones Clínicas, que adoptará las medidas cautelares y/o preventivas oportunas, y derivando el caso a las instancias competentes.

**Si la denuncia afecta a pacientes:**

1. Se seleccionará una persona responsable del caso, de entre los quienes componem la Comisión.
2. La persona responsable coordinará todas acciones para esclarecer los hechos, incluyendo la entrevista con el/la denunciante y posibles testigos. No se tomará declaración a pacientes, salvo en el caso de que sean víctimas denunciantes.
3. Una vez se analicen los hechos, la persona responsable del caso emitirá informe al respecto, con propuesta razonada de acciones derivadas.
4. El informe será valorado por la Comisión de Ética y Reclamaciones Clínicas, que adoptará las medidas cautelares y/o preventivas oportunas, derivando el caso a las instancias competentes. Además, decidirá qué información se hará llegar a el/la paciente en relación con los hechos ocurridos.

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

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

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



## **Anexo 1A. Listado de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, según el Anexo V del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7 como:

- 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.
- 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.

Conforme a las definiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual.

- Conductas verbales:
  - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
  - Flirteos ofensivos.
  - Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
  - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
  - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
  - Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
  - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Conductas no verbales:
  - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
  - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales 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.
  - Gestos obscenos.
- 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.
- 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. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:



- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.





**Anexo 1B. Situaciones, actitudes y comportamientos que pueden ser constitutivos de acoso laboral y/o sexual. Las conductas y/o acciones descritas tendrán únicamente efectos enumerativos y no taxativos. Según las recomendaciones del Colegio Oficial de Odontólogos y Estomatólogos de la Primera Región (COEM)**

**Situaciones generales**

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

**Comunicación verbal: expresiones y/o comentarios**

1. Realizar comentarios sexistas, despectivos y/o inadecuados que puedan:
  - a. Ridiculizar o cuestionar a la persona en cuestión.
  - b. Acerca de algún aspecto o característica corporal.
  - c. Sobre la forma de vestir o arreglarse.
2. Palabras soeces y/o expresiones de naturaleza sexual.
3. Bromas, burlas o chistes con el fin de ridiculizar.
4. Expresiones, bromas y opiniones homófobas, lesbófobas, tránsfobas, ya sean de carácter general o que hagan alusión a la orientación sexual de la persona en cuestión.
5. Expresiones cargadas de agresividad que provoquen malestar o ambiente hostil, incluso que puedan provocar miedo o temor. Pullas o insultos con connotación sexual.
6. Intimidación verbal a través de propuestas de carácter sexual.

**Comunicación no verbal: gestos o actos de naturaleza sexual**

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

**Contacto físico**

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



## **Anexo 1C. Formas de discriminación por diversidad, según el Protocolo de Prevención y Actuación ante la Discriminación por Diversidad de la UCM**

La Ley 3/2022 de 24 de febrero, de convivencia universitaria, establece en su artículo 11.d) que la Discriminación por Diversidad constituye una falta disciplinaria muy grave, y por tanto recae en el ámbito de competencia del órgano con potestad disciplinaria. Además de las faltas también se producen conflictos motivados por actitudes discriminatorias que dificultan la convivencia, que son competencia de la Unidad de Diversidad e Inclusión en su dimensión preventiva, educativa y de pronta intervención. Independientemente de su intensidad, se consideran las siguientes formas de Discriminación por Diversidad:

- Discriminación directa: cuando una persona o grupo en que se integra haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable.
- Discriminación indirecta: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a una persona o grupo de personas.
- Discriminación por asociación: cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familiar sobre la que concurra alguna causa de Discriminación por Diversidad.
- Discriminación por error: cuando una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación como consecuencia de una apreciación equivocada.
- Discriminación múltiple e interseccional: Se considerará múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en este Protocolo. Será tratada como interseccional cuando la interacción o concurrencia de causas de discriminación generen una forma específica de discriminación.
- Acoso discriminatorio: cualquier comportamiento o conducta que se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o grupo de personas y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo y/o segregado.
- Inducción, orden o instrucción de discriminar: Cuando una persona, grupo u organización provoca o mueve a otra persona a discriminar. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
- Represalias discriminatorias: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso que se está produciendo.
- Incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales: Por medidas de acción positiva se entiende las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.
- Victimización secundaria por inacción de quien tiene un deber de tutela: El perjuicio causado a las personas que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de la administración o cualquier agente institucional de la UCM implicado.



**Anexo 2. Modelo de comunicación de situación/escenario de acoso laboral y/o sexual.**

COMUNICACIÓN Y/O DENUNCIA  
 Realiza la comunicación o denuncia:

En calidad de persona afectada

En calidad de otra/tercera persona

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Apellidos:	
Nombre:	
D.N.I.:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer
	<input type="checkbox"/> Hombre
	<input type="checkbox"/> Otro/NC
Edad:	
Teléfono:	
CorreoUCM:	
Perfil:	<input type="checkbox"/> PDI
	<input type="checkbox"/> PTGAS
	<input type="checkbox"/> Estudiantado – grado
	<input type="checkbox"/> Estudiantado – posgrado
	<input type="checkbox"/> Otro: -

DATOS OTRA PERSONA (SI PROCEDE)*	
Apellidos:	
Nombre:	
D.N.I.:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer
	<input type="checkbox"/> Hombre
	<input type="checkbox"/> Otro/NC
Edad:	
Teléfono:	
CorreoUCM:	
Perfil:	<input type="checkbox"/> PDI
	<input type="checkbox"/> PTGAS
	<input type="checkbox"/> Estudiantado – grado
	<input type="checkbox"/> Estudiantado – posgrado
	<input type="checkbox"/> Otro: -

\*En caso de tratarse de un/a menor de edad, se deben indicar aquí los datos de contacto de familiares o tutores legales.

HECHOS ACONTECIDOS Y QUE PUEDEN SE CONSTITUTIVOS DE ACOSO LABORAL  
 Y/O SEXUAL

Lugar		Fecha		Hora	

Descripción de los hechos:

Indicar personas implicadas, así como conductas observadas o posibles testigos:

Documentación anexos (fotografías, “pantallazos”,...):

SOLICITUD:

**Por medio del presente solicito el inicio de protocolo de actuación.**

Lugar y fecha:

Firma de la persona que realiza la comunicación:

**SUMARIO DE NORMATIVAS Y RECOMENDACIONES SOBRE DIVERSAS SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL CONTEXTO DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA Y LA CLÍNICA ODONTOLÓGICA**

<b>código</b>	<b>problemática</b>	<b>tipo de información</b>	<b>descripción</b>	<b>web</b>
.01	ACOSO LABORAL	Normativa Oficina responsable Cómo denunciar Información adicional	Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la UCM Inspección de Servicios Inspección de Servicios	<a href="https://www.ucm.es/portaldetransparencia/file/protocolo-acoso-laboral">https://www.ucm.es/portaldetransparencia/file/protocolo-acoso-laboral</a>  <a href="https://www.ucm.es/inspeccion-de-servicios">https://www.ucm.es/inspeccion-de-servicios</a>
.02	ACOSO SEXUAL Y/O SEXISTA	Normativa Oficina responsable Cómo denunciar Información adicional	Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y/o Sexista Unidad de Igualdad Formulario de Denuncia por Acoso Sexual y/o Sexista Guías de la Unidad de Igualdad ( <a href="https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/guias-1">https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/guias-1</a> )	<a href="https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/protocolo_acoso_sexual_sexista-3">https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/protocolo_acoso_sexual_sexista-3</a>  <a href="https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/formulario-de-denuncia-por-acoso-sexual-y-o-sexista-2-1">https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/formulario-de-denuncia-por-acoso-sexual-y-o-sexista-2-1</a> <a href="https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/gui%CC%81a-ba%CC%81sica-para-un-uso-del-lenguaje-no-sexista-delegacio%CC%81n-del-rector-para-igualdad-21-06-22">https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/gui%CC%81a-ba%CC%81sica-para-un-uso-del-lenguaje-no-sexista-delegacio%CC%81n-del-rector-para-igualdad-21-06-22</a> <a href="https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/unidad-de-igualdad-guia-de-acoso">https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/unidad-de-igualdad-guia-de-acoso</a> <a href="https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/gui%CC%81a-de-prevencio%CC%81n-y-deteccio%CC%81n-de-violencia-contra-las-mujeres-1">https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/gui%CC%81a-de-prevencio%CC%81n-y-deteccio%CC%81n-de-violencia-contra-las-mujeres-1</a> <a href="https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/gui%CC%81a-comunicarviolenciassexuales">https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/gui%CC%81a-comunicarviolenciassexuales</a> <a href="https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/gui%CC%81a-ciberviolencia-de-ge%CC%81nero-ucm-baja-def-03-1junio2022">https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/file/gui%CC%81a-ciberviolencia-de-ge%CC%81nero-ucm-baja-def-03-1junio2022</a>
.03	ACOSO EN CLÍNICA DENTAL	Normativa Oficina responsable Cómo denunciar Información adicional	COEM - Protocolo de prevención y actuación ante cualquier situación de acoso laboral y/o sexual en la clínica dental A definir en la normativa de cada clínica COEM - formulario Descripción de situaciones específicas de acoso	<a href="https://coem.org.es/protocolo-acoso">https://coem.org.es/protocolo-acoso</a>  <a href="https://coem.org.es/media/page/2.Comunicacion_denuncia_acoso.pdf">https://coem.org.es/media/page/2.Comunicacion_denuncia_acoso.pdf</a> <a href="https://coem.org.es/media/page/1.Situaciones_actitudes_acoso.pdf">https://coem.org.es/media/page/1.Situaciones_actitudes_acoso.pdf</a>
.04	VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Normativa Oficina responsable Cómo denunciar Información adicional	Protocolo de Prevención y Actuación frente a la Violencia en el Trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud Gerencia, o unidad decidida por Gerencia Formulario en intranet de la Consejería de Sanidad Interlocutor policial sanitario	<a href="https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2019/03/15/BOCM-20190315-28.PDF">https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2019/03/15/BOCM-20190315-28.PDF</a>  <a href="https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/sanidad/rhhy/formulario_notificacion_agresiones_a_profesionales_sermas.pdf">https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/sanidad/rhhy/formulario_notificacion_agresiones_a_profesionales_sermas.pdf</a>  <a href="https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/carteles-y-tripticos/Interlocutor_policial_sanita">https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/carteles-y-tripticos/Interlocutor_policial_sanita</a>
.05	SOSPECHA DE MALOS TRATOS	Normativa Oficina responsable Cómo denunciar Información adicional	Consejo General de Dentistas - Declaración sobre cómo actuar ante una sospecha de malos tratos Servicios Sociales, Policía Información adicional, parte de lesiones	<a href="https://consejodentistas.es/el-comite-central-de-etica-del-consejo-general-de-dentistas-aprueba-una-declaracion-sobre-como-actuar-ante-una-sospecha-de-malos-tratos-2/">https://consejodentistas.es/el-comite-central-de-etica-del-consejo-general-de-dentistas-aprueba-una-declaracion-sobre-como-actuar-ante-una-sospecha-de-malos-tratos-2/</a>
.06	ACOSO EN LA COUC	Normativa Oficina responsable Cómo denunciar Información adicional	Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso Laboral y/o Sexual en la COUC Comisión de Reclamaciones Clínicas Ver protocolo y anexo 2	
.07	DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD	Normativa Oficina responsable Cómo denunciar Información adicional	Protocolo de Prevención y Actuación ante la Discriminación por Diversidad Unidad de Diversidad e Inclusión formularios de denuncia formulario de denunciante	<a href="https://www.ucm.es/diversidad/file/protocolo-de-prevencion-y-actuacion-ante-la-discriminacion-por-diversidad">https://www.ucm.es/diversidad/file/protocolo-de-prevencion-y-actuacion-ante-la-discriminacion-por-diversidad</a>  <a href="https://www.ucm.es/diversidad/file/anexo-1">https://www.ucm.es/diversidad/file/anexo-1</a> <a href="https://www.ucm.es/diversidad/file/anexo-2">https://www.ucm.es/diversidad/file/anexo-2</a> <a href="https://www.ucm.es/diversidad/protocolo-de-prevencion-y-actuacion-ante-la">https://www.ucm.es/diversidad/protocolo-de-prevencion-y-actuacion-ante-la</a>
.08	OTRAS INFORMACIONES		Prevención de Riesgos Laborales Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos. Decálogo de estilo en la relación con nuestros pacientes durante el período formativo Pautas básicas destinadas a asegurar y proteger el Derecho a la intimidad del paciente	<a href="https://www.ucm.es/informacion-de-prl">https://www.ucm.es/informacion-de-prl</a> <a href="https://www.boe.es/boe/dias/2024/03/28/pdfs/BOE-A-2024-6273.pdf">https://www.boe.es/boe/dias/2024/03/28/pdfs/BOE-A-2024-6273.pdf</a>  <a href="https://www.ucm.es/data/cont/docs/11-2018-07-19-Decalogo%20Estilo_2018.pdf">https://www.ucm.es/data/cont/docs/11-2018-07-19-Decalogo%20Estilo_2018.pdf</a> <a href="https://www.ucm.es/data/cont/docs/11-2018-07-19-PautasProtecci%C3%B3nDatos_Alumnos_2018%20(1).pdf">https://www.ucm.es/data/cont/docs/11-2018-07-19-PautasProtecci%C3%B3nDatos_Alumnos_2018%20(1).pdf</a>