



II PROTOCOLO DE  
DETECCIÓN,  
PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN ANTE EL  
ACOSO SEXUAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO

2023 - 2027



# Indice

---

## PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE FARMAMUNDI

### ÍNDICE

<u>PREÁMBULO</u> .....	3
<u>Artículo 1. Objeto del presente Protocolo.</u> .....	4
<u>Artículo 2. Ámbito de aplicación.</u> .....	5
<u>Artículo 3. Definiciones.</u> .....	6
<u>Artículo 4. Tipificación.</u> .....	9
<u>Artículo 5. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias de acuerdo con el presente Protocolo.</u> .....	11
<u>Artículo 6. La reclamación o denuncia de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.</u> .....	12
<u>Artículo 7. Respeto a los derechos de las partes.</u> .....	14
<u>Artículo 8. Protección y garantía de indemnidad.</u> .....	14
<u>Artículo 9. El Comité Anti-Acoso sexual o por razón de sexo.</u> .....	14
<u>Artículo 10. Composición del Comité Anti-Acoso sexual y Acoso por razón de Sexo.</u> .....	14
<u>Artículo 11. Funciones del CAAS.</u> .....	16
<u>Artículo 12. Funcionamiento del CAAS.</u> .....	17
<u>Artículo 13. Deberes de secreto y discreción profesional.</u> .....	18
<u>Artículo 14. Del procedimiento ante el CAAS.</u> .....	18
<u>Artículo 15. La apertura de expediente disciplinario.</u> .....	21
<u>Artículo 16. Inversión de la carga de la prueba.</u> .....	21
<u>Artículo 17. Comunicación de posibles conductas delictivas.</u> .....	22
<u>Artículo 18. Medidas cautelares.</u> .....	22
<u>Artículo 19. Medidas de restauración del daño a la víctima.</u> .....	23
<u>Artículo 20. Protección y garantías para el CAAS.</u> .....	23



<u>Artículo 21. Medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.</u> .....	24
<u>Artículo 22. Obligaciones de la organización</u> .....	25
<u>Artículo 23. Obligaciones de la representación sindical</u> .....	25
<u>Artículo 24. Evaluación y seguimiento del protocolo</u> .....	25
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Difusión e información.</u> .....	26
<u>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación.</u> .....	26
<u>DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión.</u> .....	26
<u>ANEXO I. FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA</u> .....	27
<u>ANEXO II. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD</u> .....	29
<u>ANEXO III. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD ACOMPAÑANTE</u> .....	30



## PREÁMBULO

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, son derechos fundamentales contemplados en la propia Constitución Española.

Farmamundi, acuerda redactar el presente Protocolo, en aplicación de su Plan de Igualdad, con el ánimo de fomentar el desarrollo integral de las personas que integran la plantilla, garantizando un espacio laboral respetuoso con la dignidad de las personas y con los derechos fundamentales que les corresponden, y saludable tanto desde el punto de vista físico como psicosocial, en aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo,<sup>1</sup> para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres (de ahora en adelante, LOI), en todo lo relativo a las situaciones de violencia sobre las mujeres, especialmente en la prevención y la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, así como en lo dispuesto en el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, Farmamundi y la representación legal de su plantilla se comprometen, por medio del presente Protocolo, con los siguientes principios y valores:

- Actitud de tolerancia cero ante el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, ya sea mediante violencia física, psíquica o simbólica, incluso si tiene lugar en el ámbito digital, ejercida en el ámbito de Farmamundi.
- Se considerará cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.

---

<sup>1</sup> Art. 46, 48 y 62 de la LOI 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.



- Farmamundi adoptará una actitud proactiva, tratando con la máxima y debida diligencia cualquier situación de violencia y acoso que pudiera presentarse, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.
- Formulará y aplicará estrategias que incluyan elementos de prevención y de actuación tendentes a erradicar estas conductas, y a poner a la víctima en el centro máximo de interés: no revictimización, proceso de activación del protocolo con las máximas garantías, y reparación del daño.
- Así, mediante este protocolo, se investigará, denunciará y sancionará, en su caso, con pleno uso de los poderes directivos y disciplinarios por parte de Farmamundi, conforme a lo previsto en este texto y en la legislación vigente, según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

## Artículo 1. Objeto del presente Protocolo.

El objeto de este Protocolo es definir las pautas que permitan:

1.- Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, Esta prevención se llevará a cabo principalmente a través de la formación y la información de todas las personas que integran la plantilla, y de la actitud de tolerancia cero manifestada por la organización en este mismo preámbulo.

2.- Establecer las medidas adecuadas para identificar, investigar e informar una solución, si a pesar de las medidas preventivas, se produjesen situaciones de violencia y acoso sexual o por razón de sexo, minimizando en lo posible sus consecuencias para la víctima, y garantizando la protección de sus derechos. Estas medidas incluyen fundamentalmente la organización de un Comité permanente denominado Comité Anti-Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo (en adelante CAAS), formado por personal de la propia plantilla con formación específica, para dar una respuesta inmediata con la aplicación del presente protocolo.



## Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo es aplicable a la totalidad de las personas que integran la plantilla de Farmamundi cualquiera que sea su situación contractual e independientemente del territorio en el que se encuentren, incluyendo personal cooperante, personas que presten allí sus servicios, aunque se encuentren bajo la dependencia jurídica de terceros o socios locales, personas contratadas temporalmente a través de subvenciones ofrecidas por diferentes administraciones, personas en formación, personas voluntarias, personas beneficiarias de los programas de Farmamundi (siempre que sufran acoso por parte de personal o personas asimiladas de Farmamundi), personal local de Farmamundi en países distintos a España, personas en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo, así como quienes ejercen la autoridad, las funciones o responsabilidades de la persona empleadora.

También será de aplicación a personas cuya relación laboral hubiese concluido (bajo cualquier forma jurídica) y que invoque el presente procedimiento en el plazo de 24 meses desde la fecha en la que acabó dicha relación.

Será de aplicación, siguiendo lo dispuesto en el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

- En el lugar de trabajo habitual, incluyendo los espacios públicos y privados cuando sean lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a las personas trabajadoras, donde realizan sus descansos o donde comen, o en los que hacen uso de instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo incluidas las realizadas por medios de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por Farmamundi.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



Igualmente se aplicará el protocolo si la persona acosadora es de otra empresa, tanto si es la persona que recibe el acoso, como si es quien lo realiza. Para ello se exigirá en los pliegos de contratación que las empresas cuenten con Protocolos específicos para prevenir conductas de acoso, tal y como exige el artículo 62 la Ley Orgánica 3/2007, Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOI), y además deberán prestar consentimiento explícito de que difunden entre su plantilla el protocolo existente en Farmamundi que les será aplicable en las relaciones que establezcan con esta organización.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a Farmamundi, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean ellas las que tomen las medidas que estimen oportunas. Sin perjuicio de las medidas que pueda tomar Farmamundi en su ámbito de actuación.

En cualquier caso, lo relevante para establecer el ámbito de aplicación de este protocolo es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo.

### Artículo 3. Definiciones.

1.- Se entiende por **acoso sexual**, a los efectos del presente Protocolo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art 7.1 LOI).

Por tipos de acoso sexual podremos entender, al menos:

- **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. Este implica un abuso de poder, de tal forma que, se considerarán sujetos activos de este tipo de acoso todas aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral.

- **Acoso sexual ambiental:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este, la condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros



o las compañeras de trabajo, así como terceras personas, relacionadas de alguna manera con Farmamundi.

Entre las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual se nombran, a título de ejemplo y sin carácter excluyente, las siguientes:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico o deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo y/o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Toda agresión sexual.
- El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

El acoso sexual se distinguirá, de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no sean deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.- Se entiende por **acoso por razón de sexo**, a los efectos del presente Protocolo, cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona con el propósito o los efectos de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art 7.2 LOI).

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Son ejemplos de acoso por razón de sexo los siguientes:



- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- El trato desfavorable a los hombres con motivo de su paternidad, o tras ejercer su derecho a la conciliación, excedencias para el cuidado de criaturas y familiares.

En atención a lo dispuesto por el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, podrá apreciarse violencia y acoso por razón de sexo, tanto si las conductas descritas se manifiestan una sola vez o de forma repetida.

3.- Se entienden incluidas en estas categorías las conductas y actitudes a las que, con carácter no exhaustivo, se refiere la nota técnica de prevención n.º 507 (Acoso sexual en el trabajo), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

*“La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición: «La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:*

*a. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,*

*b. La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o*

*c. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».*

**El contacto físico no deseado** (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones



sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

**La conducta verbal de naturaleza sexual** puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende de la persona receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla”.

El acoso sexual y por razón de sexo es también un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, frente al cual deben adoptarse medidas preventivas de protección de la salud del personal empleado, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 9 del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el art. 12 de la LO 10/2022 de garantía Integral de la libertad sexual y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, se instará también a lo dispuesto en las Notas Técnicas de Prevención nº 891 y 892 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a los procedimientos de solución y aplicación de los conflictos de violencia laboral.

#### Artículo 4. Tipificación.

El acoso sexual o por razón de sexo constituyen, según la normativa laboral y administrativa aplicable, **infracciones graves o muy graves** y, de acuerdo con la tipificación legal, constituyen **delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal**.



El acoso sexual de intercambio o chantaje sexual será considerado siempre como **falta muy grave**. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 LOI 3/2007).

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o contra una persona que haya colaborado en la investigación, constituyen una **falta muy grave**.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las **faltas graves y muy graves**.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art 7.3 LOI 3/2007)

Son infracciones **muy graves** (art 8.13 y art 8.13 bis Real Decreto 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 (TRLISOS), que puede incluso suponer el despido disciplinario (art 54.2 g) Estatuto de los Trabajadores (ET).

Para conocer las tipificaciones de estas conductas cuando son realizadas por personal local de territorios distintos al español, deberá acudir a la normativa del territorio en el que han tenido lugar los hechos. De la misma forma, para conocer las sanciones aplicables deberá atenderse a los convenios colectivos aplicables en cada caso.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad (física, psíquica o sensorial).
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.



- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

#### Artículo 5. Plazo para la presentación de reclamaciones o denuncias de acuerdo con el presente Protocolo.

1.- Toda persona que desee invocar el procedimiento previsto en el presente Protocolo ha de hacerlo en el plazo máximo de 24 meses a contar desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación o queja o, si esta se refiere a una conducta persistente, en el plazo de 24 meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

2.- En el caso de que una persona desee invocar el procedimiento a pesar de haber transcurrido el plazo indicado en el apartado anterior, remitirá una solicitud escrita al Comité Anti-Acoso Sexual y por Razón de Sexo, en adelante CAAS, en la que hará constar las circunstancias que impidieron su presentación en el plazo previsto en el apartado anterior. El CAAS, en atención a las circunstancias alegadas, decidirá si la reclamación ha de examinarse a pesar del retraso.

Si la persona acosada ha estado en situación de baja laboral por este u otro motivo, ese tiempo no se tendrá en cuenta a los efectos del plazo indicado de 24 meses.

Si la persona acosada acredita haber estado recibiendo terapia psicológica profesional por este u otro motivo, ese tiempo no se tendrá en cuenta a los efectos del plazo indicado de 24 meses.

3.- En caso de que la persona denunciada sea quien se encuentre de baja o en periodo vacacional, se estudiarán los motivos de ausencia y se intentará continuar la investigación dándole la audiencia debida a través de los medios disponibles. Si no fuera posible contactar con la persona y, por tanto, darle la audiencia debida, se suspenderá la investigación hasta que esta situación cambie, garantizando en todo momento una asistencia adecuada a la víctima.



## Artículo 6. La reclamación o denuncia de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.

1.- Se consideran legitimadas, a los efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente Protocolo:

a) La persona que, siendo miembro de la plantilla de Farmamundi, sea asimilada o se haya incorporado a través de contratos locales en territorios distinto al español, se considere víctima de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

b) La persona que, siendo miembro de la plantilla de Farmamundi, sea asimilada o se haya incorporado a través de contratos locales en territorios distinto al español, tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo. En este supuesto, el CAAS ha de solicitar la conformidad de la persona presuntamente acosada para proseguir el procedimiento.

c) Las organizaciones sindicales a nivel estatal, autonómico o con representación en el Farmamundi siempre que acrediten el consentimiento expreso de la persona presuntamente acosada.

d) La persona que, siendo beneficiaria de los programas de Farmamundi, en cualquiera de los territorios en los que opera, se considere víctima de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo ejercida por personal de Farmamundi o personas asimiladas.

Esta organización reconoce el papel de las organizaciones sindicales por lo que respecta a la representación, a lo largo de todo el procedimiento, de cualquier persona protegida que así lo desee y lo manifieste expresamente, en relación con los asuntos objeto del presente Protocolo. El consentimiento de la persona representada puede ser revocado en cualquier momento del procedimiento. La revocación, si procede, ha de ser también expresa.

2.- Farmamundi, a través de la instancia habilitada para ello (a la que se hará referencia más adelante) proporcionará a las partes implicadas en las posibles denuncias por acoso, la asistencia que corresponda, incluido el asesoramiento.

3.- La denuncia se realizará por escrito en todos los casos, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo I, y la firmará la persona u organización que la formula.

4.- La denuncia puede dirigirse, indistintamente, a los órganos siguientes:



- a) Al Comité Anti-Acoso sexual y Acoso por razón de sexo (CAAS).
- b) Al Área de Recursos Humanos
- c) La representación sindical

El canal principal de denuncia será el correo electrónico: [canalacososexo-sexual@farmamundi.org](mailto:canalacososexo-sexual@farmamundi.org)

Al correo electrónico indicado anteriormente tendrán acceso únicamente dos personas que establezca el CAAS.

Cuando la denuncia se interponga directamente ante el CAAS, la persona denunciante podrá autorizar al CAAS para que sea el propio Comité quien registre la denuncia.

Cuando el órgano destinatario no sea al CAAS, aquel, al recibir la denuncia, la tiene que trasladar inmediatamente al CAAS.

5.- Las personas que componen los órganos receptores o destinatarios de la denuncia quedan obligadas por un deber de silencio y confidencialidad, relativo a los hechos de los que tengan conocimiento y a la identidad de las personas implicadas en aquellos, compromiso que asumirán por escrito. La documentación relacionada con la denuncia o la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de ambas partes o a requerimiento de la autoridad judicial.

6.- Para garantizar la protección y el derecho de la víctima a preservar su salud el CAAS pondrá a disposición de la víctima, inmediatamente, en caso necesario, atención médica, psicológica y social, y jurídica a través de medios propios de Farmamundi o a través de recursos externos.

7.- El CAAS partirá siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación o denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso, sin perjuicio del resultado de las actuaciones e investigación que se lleven a cabo en el marco del procedimiento.

8.- Para garantizar el tratamiento reservado de los datos, desde la recepción de la comunicación, el CAAS custodiará toda la documentación generada, en la cual las partes implicadas serán identificadas a través de códigos numéricos.



## Artículo 7. Respeto a los derechos de las partes.

La investigación de la reclamación o denuncia tiene que ser desarrollada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, garantizando tanto los derechos de la persona reclamante a su integridad física y moral, como el derecho de la persona demandada a la presunción de inocencia, y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.

## Artículo 8. Protección y garantía de indemnidad.

Farmamundi se asegurará de que las personas reclamantes por considerar que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigos), las que formen parte del CAAS, o las que actúen como órganos instructores en expedientes, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona o sobre sus bienes—, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación corresponderá al CAAS.

## Artículo 9. El Comité Anti-Acoso sexual o por razón de sexo.

Para llevar a la práctica el presente Protocolo, Farmamundi ha resuelto constituir el Comité Anti-Acoso sexual o por razón de sexo (CAAS).

## Artículo 10. Composición del Comité Anti-Acoso sexual y Acoso por razón de Sexo.

1. El CAAS estará formado por 3 personas:

- Una persona en representación de Farmamundi (titular y suplente)
- Dos personas por parte de la Representación Sindical (titulares y suplentes).

Todas las personas integrantes del CAAS serán nombradas por Farmamundi mediante el procedimiento habitual. La presencia de mujeres y hombres en el CAAS se ajustará al principio de presencia equilibrada.



2.- Todas las personas integrantes del CAAS acreditarán formación específica en materia de género, igualdad de mujeres y hombres y no discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo mínimo de 30 horas, en el momento de la constitución del CAAS, o compromiso de realizarlo en el plazo de seis meses.

3.- Las personas integrantes del CAAS deberán acreditar mediante declaración jurada que no han estado expedientadas previamente, en esta u otra organización, por ningún comportamiento que suponga acoso sexual o por razón de sexo, y que no han sido acusadas en sede judicial por ningún comportamiento que suponga violencia de género. También deberán aportar el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual.

4.- Tomando como referencia las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, serán aplicables a las personas que formen parte del CAAS:

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél
- Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados [...] también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, [...].
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

En los supuestos en los que una de las personas integrantes del CAAS quedara excluida de intervención, por causa de abstención o recusación, Farmamundi procederá al nombramiento de la persona que la sustituya, de entre las personas que forman parte de la misma, o análoga procedencia técnica.



## Artículo 11. Funciones del CAAS

El CAAS es un órgano técnico y especializado con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de acoso sexual o por razón de sexo. Sus funciones son las siguientes:

1.- Recepción de las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo o que sean presentadas.

2.- Intervención en los supuestos de denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo, que consiste en:

- a) Investigación de los supuestos, a fin de verificar hasta qué punto hay indicios en una denuncia o reclamación para proponer, si procede, las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso.
- b) Recepción y audiencia a las partes (parte denunciante y parte denunciada).
- c) Recepción y audiencia a testigos.
- d) Recepción de documentación aportada por las partes.
- e) Recepción de dictámenes periciales aportados por las partes; asimismo, el CAAS, cuando lo considere oportuno, podrá instar de oficio la realización de peritaciones. A las personas que desarrollen actuaciones periciales les serán de aplicación las mismas reglas en materia de abstención y recusación que a las personas que formen parte del CAAS y por idénticas causas.
- f) Elaboración de un informe sobre el caso investigado, con propuesta de sobreseimiento o de apertura de expediente disciplinario y/o, si procede, presentación de denuncia ante los órganos del Orden Jurisdiccional Penal. El informe se elevará a la dirección de Farmamundi en el plazo máximo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente de la recepción de la reclamación o denuncia. El contenido del informe y la propuesta serán objeto de acuerdo por parte de las personas que componen el CAAS.

3.- Para llevar a cabo estas funciones el CAAS estará dotado de los recursos y competencias necesarios para velar por el cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria y estatutaria y del procedimiento que se seguirá en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.



4.- El procedimiento buscará la eficacia investigadora, el esclarecimiento de los hechos y la agilidad y rapidez de la respuesta, con protección y respeto siempre de la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la denuncia.

## Artículo 12. Funcionamiento del CAAS.

1.- La persona que represente a Farmamundi, ejercerá las funciones de Presidencia del CAAS en las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

2.- La persona que forme parte de la representación sindical de Farmamundi, ejercerá las funciones propias de la Secretaría del CAAS y actuará como fedatario o fedataria de todas las actuaciones del CAAS.

3.- Corresponden a la Presidencia las funciones siguientes:

- La dirección y moderación del desarrollo de las reuniones.
- La convocatoria de las personas que formen parte y, en su caso, de las personas a quienes el CAAS tenga que dar audiencia.
- La fijación del día, hora y lugar de las reuniones, así como el establecimiento del orden del día que se tenga que tratar en cada reunión.

4.- Corresponden a la Secretaría las funciones siguientes:

- El envío de las convocatorias y la realización de otros actos de comunicación dirigidos a las personas que componen el CAAS y, en su caso, a las personas a quienes el CAAS tenga que dar audiencia.
- La redacción de las actas de las reuniones del CAAS.

5.- Las actas, para su aprobación, si procede, se leerán siempre en el acto de la reunión.

6.- El depósito y custodia de las actas y de la documentación que pueda aportarse al expediente de instrucción corresponde al Departamento de Personal de Farmamundi. Las personas que componen el CAAS pueden consultar las actas, mediante su lectura, in situ, en las dependencias habilitadas al efecto y en presencia de la funcionaria o funcionario de este servicio.

7.- Las personas que componen el CAAS pueden solicitar de la Secretaría del CAAS la expedición del correspondiente testimonio escrito en el que consten los acuerdos literales a que ha llegado al CAAS y la fecha de los mismos.



8.- Las actas las firmará quien ejerza la Secretaría del CAAS, con el visto bueno de la Presidencia.

9.- El CAAS actuará siempre en pleno.

10.- El quórum de constitución del CAAS es de la mitad más uno o una de sus miembros en primera convocatoria, y de la mitad de sus miembros, en segunda convocatoria.

11.- Los acuerdos en el seno del CAAS se aprueban por mayoría simple.

12.- Las personas que componen el CAAS pueden, si lo desean, manifestar y razonar su punto de vista ante el CAAS. Una vez expuestas las razones, se tratará de llegar a un acuerdo por consenso. En caso de no llegarse al mismo, se emitirá el voto de manera individual y secreta.

13.- En todo aquello no previsto en el presente Protocolo, será aplicable la legislación vigente.

### Artículo 13. Deberes de secreto y discreción profesional.

1.- De conformidad con el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales las personas responsables y encargadas del tratamiento de datos, así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de confidencialidad al que se refiere el artículo 5.1.f) del Reglamento (UE) 2016/679.

Este deber de secreto se refiere especialmente a:

- Las deliberaciones del CAAS.
- El recuento de votos de las votaciones que tengan lugar durante las reuniones, en su caso.
- Sobre el sentido de los votos que se hagan públicos en la actuación del CAAS, en su caso.
- Toda la información relacionada con cualquier queja o denuncia interpuesta en Farmamundi.

### Artículo 14. Del procedimiento ante el CAAS.

Serán partes en el procedimiento, la persona denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona del o de la denunciante; el CAAS, que es el órgano que se establece para la atención e investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción



de medidas correspondientes, y la Dirección de Farmamundi, o en su caso la Junta Directiva, que es la encargada de adoptar las medidas resultantes del proceso.

1.- Una vez que el CAAS haya recibido la denuncia, se dará traslado a la Presidencia del CAAS, con el fin de convocarlo, en un plazo máximo de **dos días hábiles**, para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

El CAAS establecerá el desarrollo del procedimiento en un plazo máximo **de diez días hábiles**, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Traslada esa necesidad a la Dirección de Farmamundi, o en su caso, a la Junta Directiva, para que, si así lo estima oportuno, adopte medidas cautelares.
- Recabará cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación; informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tengan acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes del CAAS, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- El orden de las entrevistas, en la medida de lo posible será el siguiente:
  1. Denunciante
  2. Testigos
  3. Persona denunciada
- Se garantizará el derecho de defensa<sup>2</sup> de toda persona acusada al informarla, durante la entrevista de los hechos denunciados que han dado lugar a la investigación.

---

<sup>2</sup> En consonancia con lo establecido por la sentencia STSJ BAL 237/2023, de 13 de febrero de 2023, en el que explica el derecho de defensa según el Convenio 158 OIT.



- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder del CAAS.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

La organización podrá contratar recursos externos para llevar a cabo la investigación o bien utilizar la asistencia de peritos externos para investigar los casos de acoso denunciados.

Finalizada la instrucción en un plazo máximo de **diez días hábiles**, el CAAS redactará en un plazo máximo de **tres días hábiles** un informe sobre el supuesto acoso investigado en el que indicará de forma sucinta las partes implicadas a través de la correspondiente codificación; las actuaciones realizadas y fecha de realización; las medidas de protección y preventivas adoptadas y/o propuestas así como las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de Farmamundi, o a la Junta Directiva, a que adopte alguna de las siguientes medidas:

- **Medidas disciplinarias a la persona acosadora**, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se propongan el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.
- **Cierre del expediente**, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en el presente Protocolo. En caso de que los hechos sean constitutivos de otros tipos de acoso no recogidos en el presente Protocolo, el informe deberá ser derivado al organismo o comité correspondiente en la organización.
  - Si se cierra el expediente, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada podrá solicitar el traslado, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
  - Si se cierra el expediente con expresa declaración sobre la mala fe del denunciante podrá incoársele expediente disciplinario.



La persona que formula la denuncia y la persona denunciada tienen derecho a hacerse acompañar por una persona representante del personal o por cualquier otra persona, de su elección, perteneciente o no a la plantilla de Farmamundi, siempre y cuando se comprometan por escrito mediante un compromiso de confidencialidad.

El CAAS elevará su informe a la Dirección del Farmamundi, o en su caso, a la Junta Directiva y lo comunicará a las partes afectadas. La Dirección de Farmamundi, o en su caso, la Junta Directiva, tiene un plazo de 48 horas para resolver acerca de las sanciones que serán aplicadas.

Se entregarán copias del informe a la persona denunciante, a la persona afectada, en el caso de que no coincidiera con la persona denunciante, a la persona denunciada, y a la Dirección de Farmamundi o a la Junta Directiva.

Tanto la fase de instrucción como la redacción del informe, tendrá una duración máxima de **quince días** hábiles.

Finalmente, el CAAS supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso sexual y por razón de sexo, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección del Farmamundi, o en su caso, la junta directiva.

#### Artículo 15. La apertura de expediente disciplinario.

1.- El procedimiento disciplinario se substanciará de acuerdo con la normativa aplicable, en función de la condición laboral de la persona denunciada y del territorio en el que se hayan producido los hechos.

2.- El CAAS trasladará inmediatamente a la persona u órgano con competencias disciplinarias el informe de investigación y toda la documentación correspondiente a la actividad indagatoria, desarrollada en relación con dicha reclamación o denuncia.

#### Artículo 16. Inversión de la carga de la prueba.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la LOI 3/2007, y en el mismo sentido que prevén las leyes procesales civiles, laborales y administrativas, así como por la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal Supremo de España, en aquellos procedi-



mientos en los que las alegaciones de la parte denunciante se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, materializadas en conductas de acoso sexual o en comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación en su actuación y la proporcionalidad de sus actos.

A la parte denunciante le corresponde, previamente, aportar los necesarios indicios de discriminación que desencadenen la apuntada inversión de la carga probatoria. La regla procesal de inversión de la carga probatoria no solamente opera en el ámbito del procedimiento de instrucción del expediente disciplinario que, si procede, corresponda, sino, igualmente, en el ámbito del procedimiento investigador desarrollado por el CAAS.

#### Artículo 17. Comunicación de posibles conductas delictivas.

Siguiendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en el territorio español, la persona con competencias disciplinarias dará traslado al órgano judicial pertinente, en caso de haber detectado en los casos investigados indicios que permitan apreciar o puedan revestir carácter delictivo. El traslado de información se realizará enviando el informe redactado por el CAAS.

#### Artículo 18. Medidas cautelares.

Una vez iniciado el procedimiento (desde la presentación de la denuncia) y si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que pueda infligirse a la víctima y en atención a la protección de los derechos de esta, el CAAS propondrá a la Dirección de Farmamundi, o en su caso, a la Junta Directiva, la adopción de medidas cautelares que pueden incluir el cambio de unidad, servicio, departamento. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora, mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si lo realiza ella o la persona agresora y la Dirección de Farmamundi o, en su caso, la Junta Directiva, facilitará, en todo momento, que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible.

Estas medidas se modularán, a criterio del órgano actuante, en función de los derechos a salvaguardar y de la intensidad del riesgo existente.



Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la sanción impuesta no implique el despido de la persona acosadora, Farmamundi obligará a que la persona acosadora asista a cursos de formación en materia de igualdad, y específicamente en materia de sensibilización ante el acoso sexual por razón de sexo.

### Artículo 19. Medidas de restauración del daño a la víctima.

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, el CAAS propondrá a la Dirección de Farmamundi la adopción de las siguientes medidas restaurativas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada, para que no sufra ningún tipo de presión, consecuencias o revancha.

Deberán ser tenidos en cuenta los derechos enunciados en el art. 38 de la LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual: “Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho [...] a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.”

### Artículo 20. Protección y garantías para el CAAS.

Farmamundi constituirá una garantía, a través de un Seguro de Responsabilidad Civil, Fondo de Compensación, o cualquier otro medio, que cubra la eventual responsabilidad civil en la que puedan incurrir las personas que componen el CAAS, o los daños que puedan sufrir como consecuencia del ejercicio de sus funciones en el ámbito funcional de dicho Comité.



## Artículo 21. Medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Con el objeto de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, o situaciones potencialmente constitutivas de los mismos, se establecerán las siguientes medidas:

- Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de este Protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
- Se realizarán campañas informativas periódicas dirigidas a la plantilla.
- Incluir la prevención, actuación y erradicación de casos de acoso sexual y por razón de sexo en el programa de formación de la empresa.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal de la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Cuando se detecten conductas inadecuadas en un determinado contexto o equipo de trabajo, Dirección de Farmamundi se dirigirá inmediatamente a la persona o personas responsables a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

Farmamundi diseñará y aplicará las acciones y recursos necesarios para informar, formar y capacitar en materia de prevención, detección y denuncia de las situaciones de violencia sobre las mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, al personal funcional y laboral, y realizará el correspondiente seguimiento y evaluación, con el objetivo, no solo de prevenir dichas conductas, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la plantilla. Entre ellas, promoverá la formación en igualdad y específica en acoso sexual y acoso por razón de sexo, adhiriéndose a los planes formativos de otras organizaciones y valorando positivamente a las personas que cuenten con formación específica en esta materia en el acceso o la promoción en la organización.

En caso de tener conocimiento de una situación con claros indicios de acoso y que la persona afectada decida no presentar denuncia, se respetará el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas y de los documentos e información aportados y se tomarán medidas preventivas,



de sensibilización y/o formación. De la misma forma, en el caso de que se haya presentado una queja o denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, y tras la investigación, el expediente sea archivado, se aplicarán medidas preventivas de sensibilización y/o formación.

## Artículo 22. Obligaciones de la organización

El personal con responsabilidad jerárquica (Direcciones, responsables de delegación, personal de coordinación..) está obligado a ejercer su potestad directiva y organizativa ante los posibles casos de acoso que cometa su personal subordinado o puedan afectar a sus equipos, y a informar en un plazo máximo **de 48 horas** a los órganos competentes (CAAS, Área del Personal y Representación Sindical) sobre cualquier posible caso de acoso sexual o por razón de sexo que se produzca en su ámbito de actuación. Tendrán carácter disciplinario tanto la tolerancia de estas conductas como la no comunicación de ellas, si fueran conocidas.

Tanto la Dirección de Farmamundi como el departamento de Recursos Humanos, deberán proporcionar información y asesoramiento al personal que así lo requiera, sobre el tema del presente Protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso.

## Artículo 23. Obligaciones de la representación sindical

La representación sindical tiene que comunicar en un plazo máximo de 48 horas a la organización aquellos comportamientos o conductas de los que tenga conocimiento que puedan propiciar el acoso sexual o razón de sexo.

La representación legal y sindical de la plantilla de Farmamundi, deberá proporcionar información y asesoramiento al personal que así lo requiera, sobre el tema del presente Protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso.

## Artículo 24. Evaluación y seguimiento del protocolo

El CAAS se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones incluyendo las medidas adoptadas y el número de casos archivados y no archivados, que será entregado a la Dirección del Farmamundi y del que



se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe deberá estar anonimizado y respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Con la misma periodicidad se realizará un cuestionario a la plantilla para conocer el grado de satisfacción y confianza depositada en el CAAS con el fin de modificar aquellos obstáculos que puedan estar evitando la denuncia de casos.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Difusión e información.

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que integran la plantilla, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet de Farmamundi dedicado a la difusión de información sobre la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, procedimiento que debe seguirse y funcionamiento del presente Protocolo.

Para ello, se llevará a cabo la elaboración de una guía gráfica, destinada a toda la plantilla, sobre las consecuencias y efectos del presente Protocolo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación.

Se dispone que todas las personas con responsabilidad jerárquica superen una formación mínima de 8 horas en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo, ya que es una de sus responsabilidades.

#### DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Entrada en vigor y revisión.

1.- El presente Protocolo se incorpora en el II Plan de Igualdad y se aprueba por unanimidad de Comisión Negociadora en Farmamundi, el 19 de julio de 2023.

2.- El presente Protocolo entrará en vigor la fecha de su aprobación y su validez continuará en vigor indefinidamente. Los procedimientos para su revisión serán los mismos que para su aprobación.

3.- Se revisará y, si es necesario, modificará, cualquier normativa interna de Farmamundi, al objeto de dar efecto al presente Protocolo, en un plazo de seis meses desde la aprobación del mismo.



## ANEXO I. FORMULARIO PARA LA PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN O DENUNCIA

Formulario de denuncia ante una posible situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

### DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA

Apellidos y nombre .....

Vinculación con Farmamundi (personal laboral, subcontratado, becario...)

.....

.....

DNI ..... Edad ..... Sexo:      Mujer      Hombre

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

.....

### CIRCUNSTANCIAS QUE MOTIVAN LA DENUNCIA

- Ser testigo
- Ser víctima
- Ser superior jerárquico/a de la víctima o del agresor/a
- Otras:

.....

.....

### DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos: .....

Grupo/ Categoría profesional o puesto: .....

Nombre de la empresa: .....



## **DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

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:

## **TESTIGOS Y/O PRUEBAS**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

(Firma)

..... de ..... de 20.....

El órgano receptor (es necesario indicarlo en la firma) ha sido informado de los hechos descritos.

Firma y sella un duplicado de esta carta como justificante de su recepción.

(Firma)

..... de ..... de 20.....



## ANEXO II. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD

Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_, contando con la designación de \_\_\_\_\_ para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informada o informado por FARMAMUNDI de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas. Y en prueba de conformidad, firma:

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
de \_\_\_\_\_



### ANEXO III. MODELO DE CONFIDENCIALIDAD ACOMPAÑANTE

Datos de la persona que acompaña:

Nombre y Apellidos .....,  
con DNI ....., declara que no compartirá ni revelará por ningún medio,  
la información de carácter confidencial a la que está teniendo acceso, en el acto de acompaña-  
miento al que asiste. Y en prueba de conformidad, firma

En ....., a ..... de .....

