



Protocolo de actuación en la prevención, denuncia y tratamiento de la violencia laboral, acoso laboral y conflictos interpersonales.

Índice de contenido

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Legislación | 2 |
| 1.1 Normativa nacional | 2 |
| 1.2 Normativa europea..... | 4 |
| 1.3 Normativa internacional | 4 |
| 2. Declaración de principios..... | 5 |
| 2.1 Ámbito de aplicación y vigencia..... | 6 |
| 2.2 Decálogo de buenas prácticas..... | 7 |
| 3. Difusión del protocolo de violencia y acoso laboral | 9 |
| 3.1 Prevención proactiva | 9 |
| 3.2 Glosario de términos..... | 10 |
| 3.3 ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso? | 11 |
| 3.4 Detección temprana..... | 12 |
| 3.5 Resolución de un conflicto laboral..... | 13 |
| 3.6 Proceso de mediación | 14 |
| 4. Denuncia y tratamiento del acoso laboral..... | 16 |
| 4.1 Valoración inicial | 16 |
| 4.2 Comisión de investigación (CITSA)..... | 17 |
| 4.3 Proceso de investigación..... | 18 |
| 4.4 Resolución, emisión del informe y comunicación | 19 |
| 4.5 Acciones sancionadoras y seguimiento. | 20 |
| 5. Coordinación de actividades entre varias organizaciones en caso de puesta a disposición de empleados o empleadas | 21 |
| 5.1 Obligaciones de las partes..... | 21 |
| 5.2 Procedimiento de coordinación entre organizaciones | 22 |
| 6. Anexos..... | 24 |
| Anexo I. Guía breve para la persona que se siente acosada | 25 |
| Anexo II. Compromiso de confidencialidad | 26 |
| Anexo III. Comunicación de acoso..... | 27 |
| Anexo IV. Solicitud de mediación..... | 29 |
| Anexo V. Consentimiento informado | 30 |

1. Legislación

1.1 Normativa nacional

La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que:

“Los españoles y españolas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14).

“Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra” (art. 15).

“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen” (art. 18.1).

“Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35.1).

Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Convenio Colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

ACCIONES SANCIONADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Según el 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):

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* **sanciona** las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) prevé, en su *artículo 54*, el despido disciplinario como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la organización.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

- 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 organización.
- 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 organización o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:
 - el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
 - la suspensión de empleo y sueldo
 - la limitación temporal para ascender
 - el despido disciplinario

Además, la dirección de la organización deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas 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 organización.
- 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 a la violencia y acoso laboral.

La **Ley 31/1995**, de Prevención de Riesgos Laborales, expone que todas las organizaciones laborales, deben proporcionar la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y aumentar el nivel de protección de la seguridad y salud de ellos mismos, no solo velando por la prevención y protección ante riesgos que pueden ocasionar daño físico o menoscabo, si no riesgos que pueden ocasionar problemas de salud psíquicos en los empleados.

Todas las anteriores leyes hacen que nos planteemos la actualidad de esta problemática, así como trasladar a la organización la necesidad de hacer frente a ello, mediante la no aceptación de conductas de acoso y mediante acciones preventivas y sancionadoras.

Dentro de la Ley 31/1995, esta organización se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar cualquier riesgo psicosocial de la organización.

El **convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024** establece en su artículo 40 que se considerarán faltas muy graves:

- 6. Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de autoridad y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a compañeros y

compañeras así como a profesionales de otras organización es con las que se colabore en la intervención.

- 7. No respetar e infringir por negligencia, descuido o voluntad propia las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
- 14. El acoso laboral.
- 16. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización
- 18. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

1.2 Normativa europea

El **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al acoso, que “Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad” (art. 34).

1.3 Normativa internacional

El **Convenio número 111 de la OIT**, sobre la discriminación (empleo y ocupación).

El **Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso** (ratificado por España), que reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (Preámbulo).

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán aplicables a las conductas que ocurran “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 se paga al trabajador/a, donde éste 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;
- e. en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (art. 3)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga a los Estados Parte a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la *discriminación contra la mujer en la esfera del empleo* a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos” (art. 11).

La Plataforma de Acción de Beijing: su eje de análisis F “Mujer y economía” hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.

2. Declaración de principios

FARMAMUNDI es una organización dedicada a la actividad de acción e intervención social.

En su virtud, **FARMAMUNDI** declara los siguientes principios, como fundamentos y guía de su actuación:

- Rechazo absoluto a la violencia, física o psíquica, ejercida en la organización.
- Consideramos cualquier tipo de acoso como una conducta inaceptable porque atenta contra la dignidad de la persona y los derechos fundamentales que le son inherentes.
- La violencia sobre las mujeres, en cualquiera de sus manifestaciones, repugna especialmente a la organización, que debe actuar y prevenir al respecto.
- Asimismo, consideramos intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los principios de Yogyakarta (2007) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010).
- Promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.
- Este compromiso conlleva igualmente eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir las posibles situaciones de discriminación.
- La organización está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

FARMAMUNDI como organización considera que, cualquier tipo de acoso, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima.

Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso **FARMAMUNDI** se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla de la organización sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a su personal.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.

- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra la violencia a todo el personal a su servicio.

Complementariamente y tal y como establece el convenio colectivo que regula el sector *“Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.”*

2.1 Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo **se establece** para todos los centros de trabajo de **FARMAMUNDI** y será de aplicación para todas las personas que presten servicios en dichos centros, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por organización de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc.

Asimismo, este protocolo se aplicará durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde éste 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;
- e. en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento del presente protocolo la organización se encargará de informar a toda la plantilla y a las personas que trabajen en los centros de trabajo. La organización también asume la obligación de facilitar tanto a la clientela como a las organizaciones de suministros el compromiso de la organización contra el acoso, y a informar de la existencia del presente protocolo indicando la obligación de cumplimiento de este.

En cuanto a su **vigencia**, se propone realizar una revisión cada 4 años para verificar su adecuación a la normativa, su utilidad y aplicación, así como plazos y otras características que en base a la aplicación del protocolo se haya observado que pueden mejorarse. En cualquier caso, una vez alcanzada la vigencia propuesta el protocolo seguirá siendo válido a no ser que se manifieste lo contrario por cualquiera de las partes firmantes.

Este plazo de 4 años podrá reducirse suponiendo una revisión en los siguientes supuestos:

- a. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo u organización.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la organización la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Queda excluido del presente procedimiento el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que serán tratados a través del **II Protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo 2023-2027**. Puedes acceder desde aquí <https://farmaceuticosmundi.org/quienes-somos/transparencia/#codigos-conducta>.

2.2 Decálogo de buenas prácticas

RESPECTO.

Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de esta), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

COMUNICACIÓN.

Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

REPUTACIÓN.

Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la organización. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la organización ni la realización de chistes o bromas sexistas.

CENSURA PRIVADA.

Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor.

ARBITRARIEDAD NULA.

La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

REGALOS NO DESEADOS.

No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario/a.

PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO.

Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

PROMOVER LA CULTURA DE LA DENUNCIA POR HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA.

Fomentar organizacionalmente el ejercicio libre de la sexualidad de las personas y la denuncia de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género para Prevenir y Erradicar la Discriminación hacia la población LGBTI. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3. Difusión del protocolo de violencia y acoso laboral

El presente protocolo de actuación en la prevención denuncia y tratamiento de la violencia y el acoso laboral se pondrá a disposición de la totalidad de la plantilla a través de los canales de comunicación propios de la organización.

El protocolo debe llegar a la totalidad de la plantilla, desarrollando recursos necesarios para que aquellas personas que tienen una relación laboral a través de ETT con la organización, o desempeñan las tareas de trabajo fuera del lugar de trabajo, reciban la información necesaria. En la difusión del protocolo se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados con el objetivo de que sea presentado con un uso inclusivo del lenguaje.

Adicionalmente a la elaboración del presente protocolo, se realizará una formación de sensibilización inicial para toda la plantilla.

Además, una organización que promueva la tolerancia cero ante el acoso laboral debe:

- Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de violencia o acoso laboral
- Informar de las conductas que se consideran violencia, acoso o discriminación y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización.
- Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 1. Declaración de principios, definición de los tipos de violencias y acoso.
 2. Efectos que produce el en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la organización.
 4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la organización.

El presente protocolo incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de tipos de acoso, todo ello será difundido a la plantilla.

Las acciones formativas y/o de sensibilización en esta materia se realizarán periódicamente y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras.

3.1 Prevención proactiva

La gestión preventiva del acoso se desarrolla a través de la realización de:

- Acciones de sensibilización y formación en materia de prevención de violencia y acoso laboral. El presente protocolo incluye un decálogo de buenas prácticas, un glosario de términos y la diferenciación conceptual de los tipos de acoso que será difundido a la totalidad de la plantilla.
- Inclusión del presente protocolo en el “Plan de acogida” para nuevo personal, de forma que todas las personas de la organización lo conozcan.

- Acciones de sensibilizaciones periódicas sobre: Acoso laboral. Conceptualización del acoso y conocimientos básicos. Buenas prácticas y actitudes que evitar.
- Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- Mantenimiento de un protocolo de actuación y mediación ante conflictos laborales que precedan a situaciones de acoso laboral.

3.2 Glosario de términos

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género. Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a compañero/a).

Conflicto laboral: Condición o estado de discordia, antagonismo, desacuerdo u oposición entre un trabajador y su responsable, o entre dos o más trabajadores de la misma o diferente delegación, que pertenezcan a la misma o organizaciones externas que presenten sus servicios en las mismas.

Queja: Problema, inquietud o reclamo que suele ser de naturaleza individual, que realiza un empleado hacia su empleador por el trato que ha recibido en su trabajo, como una violación a los derechos del trabajador.

Mediación: Proceso orientado a la resolución de conflictos de manera voluntaria, mediante el cual, dos o más personas de forma amistosa gestionan una solución de sus diferencias, ayudadas por una persona que se mantiene neutral (ajena a la organización o siendo persona laboral, ajena a la delegación donde surja el conflicto), cualificada (mínimo 2 años de mediación) e imparcial.

Acoso psicológico: Se define como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, reiteradas y prolongadas en el tiempo (al menos 6 meses), dirigidas a una o más personas, por parte de otra u otras que actúan desde una posición de poder, que no necesariamente tiene que ser jerárquica, cuyo objetivo es crear un entorno intimidatorio que perturbe a la víctima en su vida laboral. La violencia se debe dar en una relación de trabajo, suponiendo un riesgo para la salud de la víctima.

Una definición penal como forma particularmente grave de acoso es aquella donde el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Acoso moral: Según lo establecido en el convenio colectivo que regula el sector se entenderá por tal “ Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad (constituye una forma de discriminación por razón de sexo).

Acoso discriminatorio: Toda conducta de violencia psicológica desfavorable e injusta que diferencia el trato a otros, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Se basa en la pertenencia a un grupo o categoría social diferente como raza, sexo, origen étnico, edad, religión, orientación sexual, afiliación política o sindical.

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género: Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Acoso en el ámbito digital: comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos la pornografía no consentida y la extorsión sexual donde la persona acosadora amenaza a la víctima con la difusión de contenido sexual íntimo si no accede a ciertos favores.

También comprende la utilización de la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales o páginas de contactos ocasionándole una situación de acoso hostigamiento o humillación.

3.3 ¿Cómo diferenciamos los tipos de acoso?

El **acoso digital** se realiza necesariamente por medios tecnológicos y puede consistir en conductas de naturaleza sexual o no, aunque siempre se requiere que causa la víctima una situación de hostigamiento, humillación o acoso en este caso dentro del ámbito laboral.

<https://farmaceuticosmundi.org/quienes-somos/transparencia/#codigos-conducta>

El **acoso psicológico** no debe ser confundido con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

Por otra parte el acoso puede tener carácter **vertical u horizontal**.

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico de la organización.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la organización pudiendo ser descendente o ascendente.

- Vertical - descendente: cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.
- Vertical - ascendente: cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical ascendente sea individual aunque usted aunque excepcionalmente podría ocurrir.

ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING

Entre las conductas más habituales se encuentran:

- ▶ No transmisión de información útil para el desarrollo de sus tareas. Críticas injustas o exageradas a su trabajo
- ▶ Negación a la víctima del acceso a instrumentos de trabajo: teléfono, ordenador, fax...
- ▶ Retirada del trabajo que solía realizar, dándoselo a otra persona.
- ▶ Atribución de tareas inferiores a sus competencias o incompatibles entre sí. Ocasionar desperfectos en su lugar de trabajo.
- ▶ Instalar a la víctima en un lugar apartado del resto de la plantilla.
- ▶ Ignorar la presencia de la víctima o no permitirle la comunicación con el resto. Críticas a su vida privada, orígenes, nacionalidad, creencias o convicciones...

3.4 Detección temprana

Con la finalidad de prevenir situaciones conflictivas que generen violencia en el ámbito laboral se ha llevado a cabo una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género que permitirá detectar riesgos psicosociales en diferentes áreas organizativas.

Instrumento utilizado:

Instrumento de evaluación de factores psicosociales **Método CoPsoQ-istas** (instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional).

Los resultados obtenidos aparecerán desagregados por sexo y en base a los mismos podrán proponerse medidas de intervención.

3.5 Resolución de un conflicto laboral



I. Comunicación

Comienza con un reclamo verbal informal, realizado ante la persona Responsable del Departamento al que pertenezca el trabajador o trabajadora que considere estar siendo víctima de conductas de acoso. En caso de estar implicada la persona Responsable del Departamento al que pertenece la persona que considere estar siendo víctima de conductas de acoso, la persona denunciante podrá comunicarlo, a la responsable de Equipo-Talento.

Posteriormente, la solicitud de intervención se presentará por escrito a la responsable de Equipo-Talento, o mediante correo electrónico a: canalacoso-laboral@farmamundi.org.

Si la comunicación fuera presentada verbalmente por entrevista concertada, teléfono, etc. Se deberá solicitar que se presente por escrito y quede formalmente firmada.

En el caso de que se valore que existen indicios de algún tipo de comportamiento reprobable, se procederá a analizar el caso.

II. Análisis del caso

La persona que recibe esta comunicación deberá realizar un análisis del caso, pudiendo hacerlo por sus propios medios o solicitando la colaboración de una persona especializada.

Recopilación de pruebas:

Se llevan a cabo reuniones de manera separada entre las personas involucradas **y el /la responsable del departamento de la persona que haya solicitado la intervención**, para exponer los hechos que ocurrieron y explicar dónde, cuándo y quién estuvo involucrado, incluyendo a los testigos en el caso que los haya. Se añaden las medidas propuestas para la resolución del problema. Mediante un acta se dejará constancia de esta reunión.

III. Entrevistas

Los testigos que hayan sido citados serán entrevistados para que las versiones sean contrastadas más objetivamente.

IV. Posibles resoluciones

Que se resuelva el conflicto.

- El hecho es puntual y se aceptan las medidas propuestas por ambas partes. Se realiza un acta de reunión. Se debe realizar una verificación del cumplimiento de las medidas que se hayan propuesto para poder dar por resuelto el conflicto.

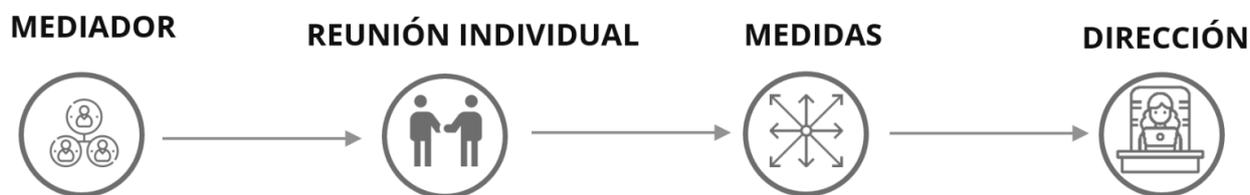
Que no se resuelva el conflicto.

- En este caso se propone la figura de un mediador. Cualquiera de las partes puede solicitar por escrito la mediación laboral (Anexo IV).

Que alguna de las partes no acepte la propuesta del mediador.

- En este caso, resolverá la situación la responsable de Equipo&Talento.

3.6 Proceso de mediación



La figura mediadora puede ser interna o externa. Si se acude a una figura interna la persona designada por la gerencia para ser mediadora debe tener formación en mediación de conflictos.

Este proceso se inicia con una reunión voluntaria y aceptada por ambas partes. En primer lugar, se realizará una reunión individualizada **con cada una de las personas** involucradas para conocer su versión del asunto. Posteriormente se realizará una reunión conjunta para tratar de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para adoptarse. Es en este momento donde se puede recusar al mediador por no considerarlo imparcial.

La información de la que disponga la persona mediadora debe ser confidencial y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa.

En el acta de finalización solamente se indicará si ha habido o no acuerdo entre las partes, ya que se tiene que seguir manteniendo la confidencialidad.

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive la organización. Todos deberán firmar dicho acuerdo.

Se puede finalizar el procedimiento, se haya alcanzado o no el acuerdo, por decisión del mediador o de alguna de las partes. En caso de que el conflicto no se resolviese, la resolución se dejaría en manos de la gerencia de la organización.

Es absolutamente necesario recordar que en el proceso de mediación se realizaría únicamente para el caso de conflicto laboral. Es decir, que en ninguna circunstancia puede ser utilizado en caso de acoso por identidad y orientación sexual.

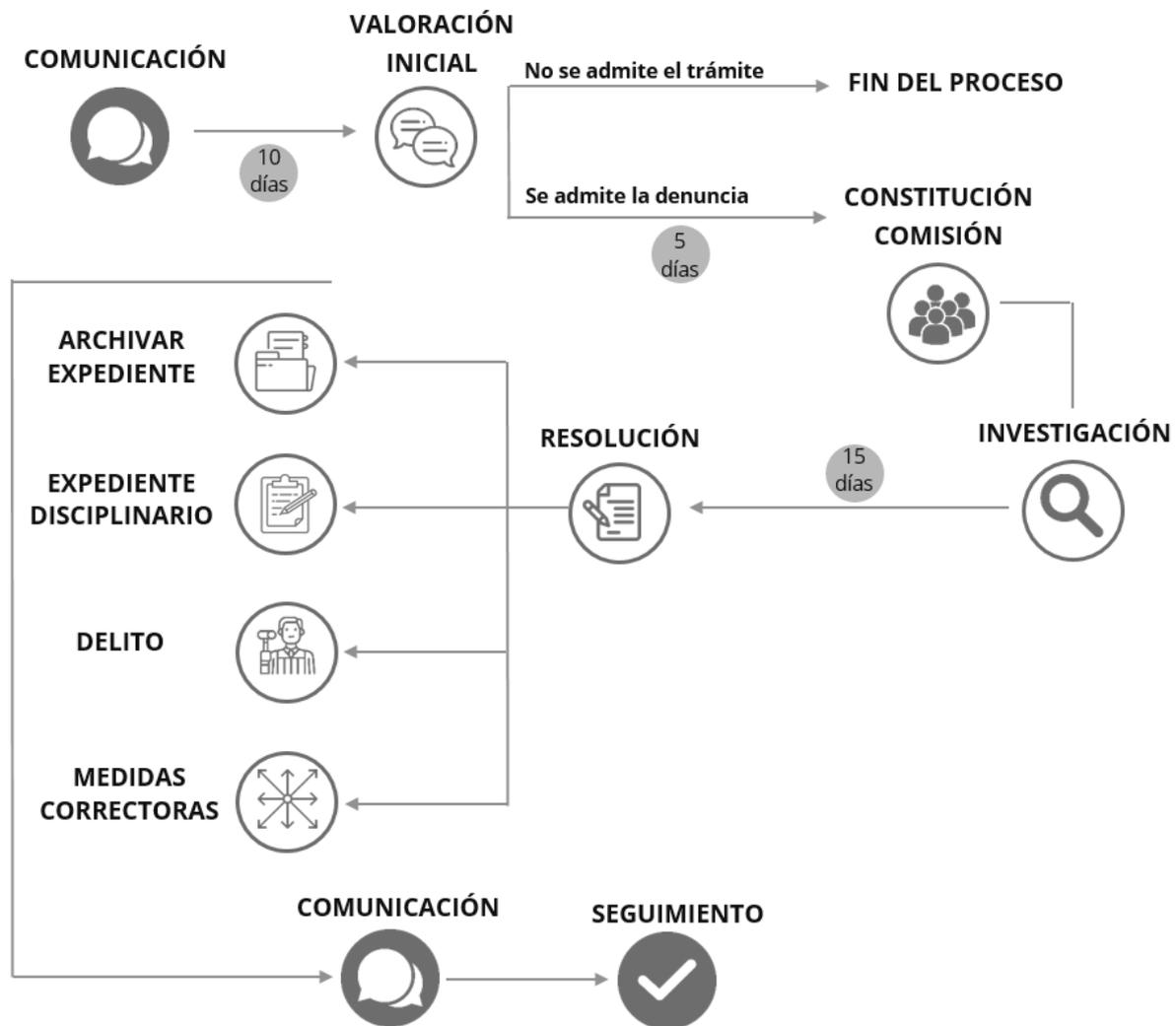
I. Abstención

Acto por el cual una persona, llamada a conocer de un asunto se aparta de su conocimiento por tener alguna relación con el objeto de su conocimiento, o por tener una relación con el objeto de aquel o con las partes que intervienen.

II. Recusación

Solicitud de que se aparte de la tramitación de un asunto a una persona por existir causa legal para ello.

4. Denuncia y tratamiento del acoso laboral.



La Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA) únicamente resolverá acerca de si considera que ha existido o no conducta constitutiva de ACOSO, o que pudiera constituir delito.

En el caso que se considere que ha existido acoso deberá comunicarlo a la Dirección de la organización para que como titular de la potestad sancionadora aplique consecuentemente el régimen sancionador previsto en el Convenio colectivo. Es decir, la CITSA no ejercerá la potestad sancionadora ya que ésta es de titularidad de la organización.

En el caso de que la Comisión CITSA considere que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, lo comunicará a la Dirección de la organización para que ésta actúe poniéndolo en conocimiento de la Fiscalía.

4.1 Valoración inicial

Para que se inicie la fase de valoración inicial, en un plazo máximo de **diez días hábiles** deberá ser tramitada la solicitud. Tras un primer análisis, el Comité de Seguridad y Salud deberá

admitir o no dicha denuncia. Cada miembro del comité tendrá un voto a excepción de la responsable de Equipo&Talento que dispondrá de dos votos que se tendrá en cuenta en caso de empate como voto de calidad.

I. No admitir a trámite la denuncia

Cuando no se cumplen las condiciones o porque se evidencia que lo que se plantea no es pertinente al ámbito del presente protocolo. Se explican los motivos mediante un informe que se hará llegar al denunciante.

II. Admitir a trámite la denuncia

Se emitirá un informe de valoración recogiendo toda la información que se considere necesaria en un plazo máximo de **diez días hábiles**, realizando una entrevista al denunciante, denunciado y testigos (en el caso en que los haya), junto con una recopilación de datos (informes del responsable de la delegación, informes psicosociales y relación de bajas por enfermedad).

Dentro de esta fase pueden ocurrir varias cosas:

- El Comité de Seguridad y Salud observa objetivamente mediante indicios probados que existe situación de acoso laboral. Elaborará un informe y propuesta de resolución dirigida a Equipo&Talento para pedir la apertura del expediente disciplinario en base a previsto en el Estatuto de los Trabajadores o Convenio Colectivo.
- El Comité de Seguridad y Salud precisa de mayor investigación en el caso ya que la situación no puede ser considerada por el momento de acoso laboral a pesar de haber indicios de ello. Se precisa de la formación de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, en un plazo máximo de cinco días hábiles.

4.2 Comisión de investigación (CITSA)

En la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, uno de los integrantes será nombrado instructor o director y, en un plazo de **cinco días hábiles**, debe haberse conformado el Comité.

4.2.1 ¿Quién forma parte de la Comisión?

La Comisión la integra:

- Un/a técnico/a especializada en Ergonomía o Psicosociología o Médico adscrito a un servicio de prevención ajeno.
- Una persona representante del departamento de Equipo&Talento.
- Un miembro del Comité de Seguridad y Salud, delegado de prevención...

En aquellos centros de trabajo que no dispongan de representación sindical serán representados a los efectos de participación en la comisión por un miembro del comité de seguridad y salud o delegado de prevención de otra delegación.

La Comisión CITSA podrá requerir la presencia de un perito externo (psiquiatra forense, psicólogo o abogado) o cuantos informes periciales considere necesarios para esclarecer los hechos.

Todos los miembros del Comité tendrán la obligación de sigilo y deber de silencio respecto a toda la información a la que puedan tener acceso durante el desempeño de sus funciones, debiendo firmar antes de su designación el Anexo II.

Los miembros o la propia Comisión CITSA podrán ejercer el derecho de abstención o recusación.

4.2.2 ¿Qué causas pueden provocar abstención o recusación?

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquel, ser administrador de sociedad o organización interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- Tener vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, y el parentesco de consanguinidad dentro de cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de organizaciones o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- 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 la persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado servicio profesional en los dos últimos años de cualquier tipo, circunstancia o lugar.
-

4.3 Proceso de investigación

Durante el proceso de investigación se debe recabar la información suficiente y necesaria para determinar si existe o no acoso de cualquier tipo. Para ello, el Comité puede servirse de:

- ▶ Entrevistas con las personas afectadas (presunto acosador y presunta víctima).
- ▶ Entrevistas con los testigos de ambas partes.
- ▶ Cuestionarios validados de Acoso Laboral.
- ▶ Otras pruebas de las que se pueda disponer (vídeos, grabaciones, mails, mensajes...).

Al iniciarse la investigación se informará a la presunta persona agresora de la situación a la que se entregará una copia de la denuncia, con el objeto de que pueda recabar pruebas en contrario y ejercer una defensa justa.

Todas las personas que se entrevisten durante el proceso de investigación deberán firmar el documento del **Anexo V** sobre el consentimiento informado y compromiso de confidencialidad.

Se dispondrá de un periodo de investigación de **máximo 15 días hábiles** para recabar las pruebas necesarias y llegar a una determinación sobre el caso de Acoso.

4.3.1 Garantías durante el proceso

Los derechos de la persona que denuncia o presenta una queja por acoso son:

- ▶ Confidencialidad de todo el proceso.
- ▶ Trato justo.
- ▶ Gestión rápida del proceso.
- ▶ Si el proceso es largo, disponer de un acompañante de confianza.
- ▶ Que en el expediente del denunciante no quede constancia si ha estado hecho de buena fe.
- ▶ Obtener información de las acciones correctoras.

La persona acusada también dispone de una serie de derechos:

- ▶ Confidencialidad de todo el proceso respetando el anonimato de los testigos.
- ▶ Informarle sobre la queja/denuncia.
- ▶ Informarse sobre cómo evoluciona la denuncia.
- ▶ Recibir copia de la denuncia y responder.
- ▶ Tratarle de forma justa.
- ▶ Tener un acompañante de confianza a lo largo del proceso.

4.4 Resolución, emisión del informe y comunicación

4.4.1 Resolución del caso

La resolución se hará por mayoría simple (obtención de mayor número de votos) dentro de los miembros de la Comisión, firmada por todos los miembros.

En un plazo máximo de **15 días hábiles**, la Comisión deberá:

- Archivar el expediente. Se pueden proponer medidas para mejorar la situación.
- Incoar el correspondiente expediente disciplinario, en el caso de apreciar una falta muy grave de acoso, con la aplicación del correspondiente régimen disciplinario según Convenio colectivo y aplicando medidas correctoras.
- Hecho constitutivo de delito. Se cursarán las normas procedimentales aplicables.
- Otra situación o falta diferente al acoso laboral. Se propondrán acciones correctoras para finalizar tal situación, con su expediente disciplinario correspondiente.

4.4.2 Informe

El informe contendrá la siguiente información:

- ▶ Relación nominal de personas que han participado, identificados por código numérico.
- ▶ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta, agravantes (reincidencia, número de personas afectadas, presiones, abuso de superioridad...).
- ▶ Relación de intervenciones realizadas a lo largo del proceso, argumentos de las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios...
- ▶ Resumen cronológico de los hechos principales.

- ▶ Declaración de la posible existencia (o no) de conducta de acoso.
- ▶ Propuesta de medidas correctoras y paliativos del caso.

4.4.3 Comunicación de actuaciones

Se informará por escrito a los implicados en el proceso una vez activado el presente protocolo, pudiendo tener acceso al informe del instructor, pero no a las pruebas documentales que se dispongan y se recojan para tal fin.

4.5 Acciones sancionadoras y seguimiento.

4.5.1 Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

Cuando los hechos sean considerados por la CITSA como constitutivos de ACOSO o de cualquier otra conducta sancionable conforme a lo establecido en el régimen sancionador previsto en el **Convenio colectivo de Acción e Intervención Social**, será a la Dirección de la organización a la que corresponderá la aplicación de este, como titular de la potestad sancionadora.

Según el Estatuto de los Trabajadores, la sanción máxima que se puede imponer al trabajador/a por la comisión de dicha falta es la suspensión de empleo y sueldo durante catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y un despido disciplinario.

4.5.2 Seguimiento

Corresponderá a la dirección general el seguimiento y control de las medidas correctoras que se hayan propuesto. Se deberá prestar atención especial, en casos en los que la víctima resulte afectada, para que puedan recibir el apoyo necesario y la rehabilitación adecuada, en el caso de ser necesaria.

Se deben evitar situaciones de hostilidad en el entorno laboral y habrá que prestar una atención especial, sobre todo cuando se produzca la reincorporación del empleado que haya estado de baja por una situación de acoso laboral.

5. Coordinación de actividades entre varias organizaciones en caso de puesta a disposición de empleados o empleadas

En el caso de que la organización FARMAMUNDI ceda sus trabajadores y trabajadoras a otra organización (organización usuaria), o éstos/as tengan que trabajar en instalaciones pertenecientes a otra organización jurídica, existe el riesgo de que el acoso se produzca fuera del ámbito físico competencial de la organización principal, y por lo tanto debe existir un procedimiento de coordinación que permita a ambas organizaciones comunicarse entre ellas y activar sus correspondientes políticas contra el acoso.

Esto mismo podría ocurrir en el caso contrario, que la organización FARMAMUNDI subcontrate actividades que hagan que trabajadores de otras organizaciones desempeñen sus tareas en el centro de trabajo de la organización.

Se consideran medios de coordinación cualesquiera de los siguientes (art. 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero):

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las organizaciones concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las organizaciones concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los Comités de igualdad/acoso concurrentes o, en su defecto, de las organizaciones que carezcan de dichos comités con Equipo&Talento.
- La impartición de instrucciones.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las organizaciones concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

5.1 Obligaciones de las partes

Obligaciones de la organización titular del centro de trabajo, en este caso FARMAMUNDI:

- Informar a la organización externa y al trabajador o trabajadora sobre los riesgos de violencia/acoso laboral en sentido amplio que puedan afectar a los puestos de trabajo, y las medidas de prevención, por escrito.
- Proporcionar dicha información con carácter previo al inicio de las actividades.
- Proporcionar esta información cuando se ha producido un cambio en los riesgos propios del puesto de trabajo que sea relevante a efectos preventivos.
- Dar instrucciones a la organización externa sobre las medidas preventivas en materia de violencia/acoso laboral de que disponga.
- Adoptar las medidas de prevención de la organización externa como propias en cuanto a la violencia/acoso laboral en sentido amplio respecto a los trabajadores y trabajadoras cedidas por ella.
- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.
- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica).
- Informar a su Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, el departamento de Equipo&Talento y RLT.

Obligaciones de la organización externa:

- Exigir a la organización principal, con anterioridad al inicio de las actividades, que acrediten por escrito las medidas de prevención de violencia /acoso laboral en sentido amplio
- Entregar a la organización principal la documentación de que disponga la organización sobre las medidas preventivas en materia de violencia/acoso en sentido amplio
- Comunicar a la organización principal cualquier hecho manifestado por uno de sus trabajadores o trabajadoras respecto a posibles situaciones de violencia o acoso laboral en sentido amplio.
- Designar a una persona o personas encargada/s de la coordinación.
- Que la persona/s encargada/s de la coordinación reúnan los requisitos exigidos (formación específica en igualdad y/o acoso).
- Realizar las comprobaciones oportunas sobre el cumplimiento de las medidas de coordinación.
- Informar a la Comisión de Igualdad/Acoso o, en su defecto, al departamento de Equipo&Talento y RLT.

5.2 Procedimiento de coordinación entre organizaciones

Participantes:

- Organización principal: **FARMAMUNDI**
- Organización externa:
- Trabajador/a víctima de acoso
- Testigos

Se favorecerá en todo momento una relación de confianza entre las partes a través de un adecuado flujo de información entre ellas.

Todas las partes intervinientes en el proceso deberán disponer de formación específica en violencia y acoso laboral

Ambas partes deben conocer los datos de la persona o personas que intervendrán en este procedimiento en caso de que se produzca una posible situación de violencia o acoso laboral en sentido amplio.

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE ORGANIZACIÓN PRINCIPAL Y LA ORGANIZACIÓN EXTERNA

La organización principal y la organización externa establecerán, **al inicio de la relación laboral**, el **canal o los canales** de transmisión de información, y designarán a las **personas encargadas de la coordinación** para ello.

Se recomienda elegir el medio que reduzca al máximo el tiempo de transmisión de la comunicación, y que permita dejar un registro de esta.

En aquellos casos en los que se produzca **un caso de acoso en el propio centro de trabajo** de la organización principal, en este caso **FARMAMUNDI** se seguirán los siguientes pasos:

TRABAJADOR O TRABAJADORA AFECTADA:

Una vez sufrida la situación de violencia o de acoso, si desea interponer queja o denuncia, comunicará lo sucedido al departamento de Equipo&Talento de FARMAMUNDI, donde deberán facilitarle el documento del **Anexo III**, siendo concedores del presente protocolo.

ORGANIZACIÓN PRINCIPAL

La organización principal **recibirá la comunicación** de acoso por medio del Anexo III e informará al departamento de RR.HH. de la organización externa de los pasos a seguir a continuación.

La organización principal deberá **mantener informada a la organización externa** de todos los pasos que se realicen para resolver el caso, así como del informe de resolución final.

Enviará el **informe de resolución** final del caso y adoptará las **medidas oportunas** respecto de los trabajadores y trabajadoras implicados que sean de su titularidad.

Es recomendable que la investigación de los hechos se lleve a cabo de manera conjunta.

La organización principal establecerá las **medidas sancionadoras** que se consideren convenientes según su Convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores.

ORGANIZACIÓN EXTERNA

El departamento de Equipo&Talento de la organización externa será concededor del presente protocolo, siguiendo en todo momento los pasos que en él se indican para la resolución del caso y dándole la misma validez que al suyo propio.

La comunicación del **Anexo III será enviada a la organización externa** del trabajador o trabajadora cedido/a a través del canal de comunicación establecido al inicio de la relación laboral. El envío se realizará dentro de las **48 horas** posteriores a su recepción.

La organización externa deberá ser informada en todo momento de los pasos que se den dentro de la organización principal para el esclarecimiento de los hechos.

6. Anexos

[Anexo I. Guía breve para la persona que se siente acosada.](#)

[Anexo II. Compromiso de confidencialidad.](#)

[Anexo III. Comunicación de acoso.](#)

[Anexo IV. Solicitud de mediación.](#)

[Anexo V. Consentimiento informado.](#)

Anexo I. Guía breve para la persona que se siente acosada

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

A) SOLICITAR INFORMACIÓN

- ▶ A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ▶ Al Comité de seguridad y salud quienes deben contribuir a la prevención del acoso laboral.

B) INICIAR EL PROCEDIMIENTO FORMAL ESTABLECIDO EN LA EMPRESA

Conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, para iniciar el procedimiento se debe enviar un mail a canalacoso-laboral@farmamundi.org explicando detalladamente los hechos e identificando a las personas involucradas.

C) PRESENTAR UNA DENUNCIA

Que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

Anexo III. Comunicación de acoso.

SOLICITANTE

- Persona afectada.
- Servicio de Prevención.
- Equipo y Talento.
- Dirección.
- Unidad directiva afectada.
- Delegados/as de prevención.
- Delegados/as sindicales.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Otros (especificar):

TIPO DE ACOSO

- Psicológico.
- Sexual. En este caso debes dirigirte a la Comisión de Igualdad.
- Otras discriminaciones (Especificar)

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

| | | |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Nombre y apellidos | | |
| NIF: | Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otro | Teléfono y email de contacto: |
| Centro de trabajo | | |
| Cargo | | |
| Antigüedad en el puesto | | |
| Mando superior | | |
| Tipo de ocupación desarrollada | | |

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

| |
|--|
| |
|--|

Se deberán recabar y adjuntar todas las pruebas físicas de los hechos manifestados (fotos, documentos, capturas pantalla de mensajes en el móvil, etc.)

LISTADO DE TESTIGOS

| |
|--|
| |
|--|

DATOS DEL PRESUNTO ACOSADOR/A

| | |
|--------------------|--|
| Nombre y apellidos | |
| Cargo | |

SOLICITUD:

Solicito la activación del protocolo para la prevención, actuación y resolución de la situación de acoso.

| |
|--------|
| Lugar: |
| Fecha: |
| Fdo.: |

Anexo IV. Solicitud de mediación.

DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE:

| | | |
|----------------------------------------|--------|----------------|
| Nombre y apellidos | | |
| Nombre y apellidos de su representante | | |
| Condición que ostenta | | |
| Dirección | | |
| Municipio/Provincia: | | Código postal: |
| Teléfono: | Móvil: | Fax: |

DATOS DE LA PARTE NO SOLICITANTE:

| | | |
|----------------------------------------|--------|----------------|
| Nombre y apellidos | | |
| Nombre y apellidos de su representante | | |
| Condición que ostenta | | |
| Dirección | | |
| Municipio/Provincia: | | Código postal: |
| Teléfono: | Móvil: | Fax: |

DESIGNACIÓN DEL MEDIADOR/A:

| |
|---------------------------------------------------|
| El mediador/a designado/a es D/Dña: |
| Y, para el caso en el que no pueda actuar, D/Dña: |

SOLICITUD:

Solicito la activación del protocolo de resolución interna de conflictos.

| | |
|--------|-------|
| Lugar: | Fdo.: |
| Fecha: | |

Anexo V. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

EXPONGO:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo para la prevención, denuncia y tratamiento de la violencia laboral, acoso laboral y conflictos interpersonales en el trabajo de la entidad **FARMAMUNDI** y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día xxxxxx para la investigación de los hechos.

| |
|--------|
| Lugar: |
| Fecha: |
| Fdo.: |