

# Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral y conflictos interpersonales

Farmamundi no tolera ningún tipo de acoso, ya que constituye un acto de violencia y una vulneración de los derechos fundamentales.

## ¿Qué es el acoso?

Cualquier comportamiento, verbal o físico, que atente contra la dignidad de una persona:

- Acoso psicológico o mobbing
- Acoso digital
- Discriminación.

## ¿Para qué sirve este protocolo?

Es una herramienta que recoge una serie de medidas y un canal de denuncia para evitar y erradicar situaciones de violencia, discriminación o acoso en la organización.

El texto íntegro está disponible en [farmamundi.org](https://farmamundi.org).

## ¿Quién puede denunciar?

Cualquier persona afectada por estas conductas, o que haya sido testigo de ellas.

## ¿Cómo denunciar?

Recaba todas las pruebas de los hechos (capturas de pantalla, fotos, emails, documentos, etc.) y el listado de testigos, si los hubiese.

Cuéntaselo a tu responsable. Si es partícipe de los hechos, escribe un correo a: [canalacoso-laboral@farmamundi.org](mailto:canalacoso-laboral@farmamundi.org).

Toda investigación de los hechos será confidencial. En el caso de un conflicto laboral (no acoso) se podrá solicitar la figura de un mediador interno o externo.

## Fases de actuación

1

### COMUNICACIÓN

Solicita la intervención por escrito enviando un correo a: [canalacoso-laboral@farmamundi.org](mailto:canalacoso-laboral@farmamundi.org)

2

### VALORACIÓN INICIAL

El Comité de seguridad y salud dispondrá 10 días para admitir o no a trámite la denuncia.

3

### INVESTIGACIÓN

Si se admite, en 5 días se conformará la Comisión de Investigación y comenzará la investigación técnica.

4

### RESOLUCIÓN Y COMUNICACIÓN

En un máximo de 15 días la Comisión emitirá el informe con la resolución del caso.

5

### SANCIONES Y SEGUIMIENTO

Si los hechos son constitutivos de acoso, la dirección impondrá las medidas correspondientes, y se hará seguimiento para proteger a la persona agraviada.