

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO



**FARMA  
MUNDI**  
FARMACÉUTICOS  
MUNDI

## ÍNDICE

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivo del protocolo .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Declaración de principios.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Marco Legislativo.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Ámbito de aplicación.....</b>	<b>5</b>
<b>6. Conceptos. Los acosos sexistas.....</b>	<b>5</b>
<b>a. Acoso sexual.</b>	
<b>b. Acoso por razón de sexo</b>	
<b>c. Discriminación por embarazo o maternidad</b>	
<b>d. Acoso moral o mobbing</b>	
<b>7. Comisión de Igualdad.....</b>	<b>7</b>
<b>8. Medidas preventivas contra el acoso.....</b>	<b>8</b>
<b>9. Procedimientos de actuación. Procedimiento Informal y Formal....</b>	<b>9</b>
<b>10. Medidas cautelares.....</b>	<b>11</b>
<b>11. Violencia de Género.....</b>	<b>12</b>
<b>12. Anexos.....</b>	<b>14</b>
<b>a. ANEXO I – Declaración de Principios de Farmacéuticos Mundi</b>	
<b>b. ANEXO II – Denuncia formal por acoso.</b>	
<b>c. ANEXO III – Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.</b>	
<b>d. ANEXO IV – Guía breve para la persona que se siente acosada.</b>	
<b>e. ANEXO V – Derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género.</b>	
<b>f. ANEXO VI – Recursos de ámbito estatal</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones entre el personal laboral de Farmamundi, las personas voluntarias, las personas socias locales, las contrapartes y la población beneficiaria, deben estar presididas por el respeto hacia la integridad de las personas y lo que disponga la legislación vigente.

Este grupo de interés tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el ámbito laboral. Por lo tanto, se rechaza expresamente cualquier acción o conducta que suponga menoscabo a la dignidad de estos grupos, ya sean físicas o verbales, y que contribuyan a crear un entorno laboral intimidatorio degradante u ofensivo para la víctima.

En virtud de lo anterior, se manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, ni discriminación por embarazo o maternidad en los lugares de trabajo de Farmamundi, y se pondrán en marcha todo tipo de medidas ante situaciones de violencia de género.

El conjunto de este grupo de interés suscribe el presente protocolo, y acuerda el cumplimiento del mismo, por lo que se comprometen a colaborar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas, así como crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

En aquellos casos fundados de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo, maternidad o violencia de género, Farmamundi aplicará lo dispuesto en este Protocolo, sin perjuicio de que pueda ejecutar y/o apoyar, en su caso, el ejercicio de las correspondientes acciones legales que se deriven de dichas situaciones.

Este Protocolo se ha inspirado en diferentes normas y principios generales contenidos en distintas leyes, aunque especialmente, se incorpora lo dispuesto por el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores que establece que todas las personas trabajadoras tienen **derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”**.

Así mismo, para la elaboración de este Protocolo, se ha tenido especialmente en cuenta el Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

## 2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

## 3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Farmamundi, en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, incluida la población beneficiaria, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así Farmamundi se compromete a:

- ✓ No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- ✓ Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- ✓ Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen las quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- ✓ Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- ✓ Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (socios locales, contrapartes, población beneficiaria, proveedores, clientes, personal colaborador externo...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- ✓ Adoptar medidas para consolidar las políticas de igualdad y no discriminación entre el personal laboral de farmamundi, buscando la concienciación colectiva de respeto a este problema.

- ✓ Mejorar las condiciones laborales 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 puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

#### 4. MARCO LEGISLATIVO

- Constitución Española (Arts. 10.1. // 14 // 15 // 18.1 // 35.1 // 9.2)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Arts. 7 // 8 // 48 // 62 )
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Art. 14)
- 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. (Art. 4.2)

#### 5. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma, (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...).

Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de Farmamundi, sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

#### 6. CONCEPTOS. Los acosos sexistas. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A continuación se definen los distintos tipos de acoso que se pueden desarrollar en un entorno laboral:

##### ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. *(Art. 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. *(Art. 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

### **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD**

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. *(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)*

En esta situación se incluye también el trato desfavorable en la paternidad, la asunción de otros cuidados familiares y el estado civil, considerados por la misma Ley Orgánica 3/2007, como discriminatorios y expresamente prohibidos.

### **ACOSO MORAL O MOBBING**

Se entiende por acoso moral, 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 quién 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.

### **ACLARACIONES A ESTOS CONCEPTOS**

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la parte agresora. (Herramientas de apoyo nº 9: Acoso sexual y acoso por razón de sexo del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

## 7. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se crea con el objetivo de promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación de todas las personas que se relacionan con la organización, adoptando medidas que prevengan o en su caso pongan fin a cualquier situación de intimidación o de menoscabo de la dignidad. La Comisión estará formada por:

- Un Agente de Igualdad.
- Un Técnico/a de RRHH
- Dos Representantes Legales de los Trabajadores

El cargo de Agente de Igualdad lo desarrollará aquella persona de la organización con amplios conocimientos en políticas de género que se presente de forma voluntaria para desarrollar este cargo, de entre todas las personas presentadas, el resto de miembros de la Comisión valorará y optará por aquella con mayor experiencia y conocimientos en políticas de género. En cuanto a los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT), si existiese más de uno, deberán estar en la Comisión de Igualdad el que ostente el cargo de Delegado/a de Prevención, y el que tenga mayor antigüedad en la organización.

En el supuesto de que las personas componentes de esta Comisión estuvieran implicadas en la denuncia, estas serán sustituidas. El Agente de Igualdad será sustituido/a por otra persona de entre el personal laboral de la organización, siendo elegida de la misma forma que el anterior. La persona técnica de RRHH será sustituida por su Responsable Directo, y en el caso de los Representantes Legales de los Trabajadores, serán sustituidos por otro RLT.

Los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidos cuando se den alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta, o relación laboral por adscripción al mismo Proyecto, Programa o Departamento.

Los integrantes de la Comisión se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión de Igualdad, debiendo garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

## 8. MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA EL ACOSO

Farmamundi, dentro del ámbito de su Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo de Prevención Contra el Acoso, que incluye las siguientes medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

Las medidas preventivas que se detallan en el presente protocolo forman parte de la Planificación de Prevención de Riesgos Laborales de la organización, con el objetivo de conseguir un efectivo seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas en el Protocolo.

### **MEDIDA PREVENTIVA 1 – DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Desarrollo por parte de Farmamundi de una Declaración de Principios. ANEXO I. El cual estará visible en la web para todas las personas que deseen conocerlo. Y deberá entregarse al personal laboral, voluntario, socios, miembros de junta, socios locales y contrapartes, con el objetivo de garantizar la implantación de una cultura organizacional libre de acoso.

### **MEDIDA PREVENTIVA 2 – CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN**

Farmamundi, llevará a cabo campañas informativas de sensibilización para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como del Protocolo de Prevención Contra el Acoso.

### **MEDIDA PREVENTIVA 3 – ACCIONES FORMATIVAS**

Con el objetivo de prevenir situaciones de acoso, Farmamundi incluirá dentro de su Plan de Formación programas de formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigidos dirección, mandos intermedios, resto de personal laboral, no laboral y voluntario.

Esta formación se iniciará sobre las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas, como son los miembros de la Comisión de Igualdad. Tras ellos se formará a dirección, mandos intermedios, resto de personal laboral, no laboral y voluntario.



## 9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cuando una persona vinculada a Farmamundi sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la denuncia y a la confidencialidad, se establece el siguiente procedimiento de actuación.

La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

### NORMAS BÁSICAS DEL PROCEDIMIENTO:

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones de la Comisión de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los RLT.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad (ANEXO III).
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

### **PROCEDIMIENTO INFORMAL**

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de 7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

#### **PROCEDIMIENTO FORMAL**

La Comisión de Igualdad iniciará el procedimiento formal cuando el procedimiento informal hubiera fracasado o no fuera recomendable para resolver el problema.

El procedimiento formal se inicia a través de una denuncia por escrito (ANEXO II) o como continuación al proceso informal que se deberá hacer llegar a la Comisión de Igualdad, al correo electrónico [igualdad@farmamundi.org](mailto:igualdad@farmamundi.org).

En el plazo de no más de 4 días el técnico/a de RRHH activa la fase instructora, con el nombramiento de un instructor/a. A partir de ahí se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores/as.

La fase instructora finalizará, en un plazo máximo de 30 días, con la elaboración de un Informe de Conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual deberá ponerse en conocimiento de:

1. La persona denunciante
2. La persona denunciada
3. El Comité de Ética y Conducta

El Informe de Conclusiones deberá contener como mínimo:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más preciso posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

## 10. MEDIDAS CAUTELARES

Cuando existan indicios suficientes sobre la existencia de acoso, se tomarán medidas cautelares, tales como:

- Valorar la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.
- Se realizará un cambio de puesto de trabajo y/o turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por iniciativa de quien instruya el expediente o a solicitud de parte.
- La Comisión determinará para cada caso pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

## 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva a Farmamundi a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, “la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz”.

## **DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993)

Aquella que “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombre sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”. (Artículo. 1.1. de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

## **MEDIDAS A ADOPTAR POR FARMAMUNDI**

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde Farmamundi se adoptan las siguientes medidas:

### **MEDIDA 1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL**

Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de Farmamundi.

### MEDIDA 2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN

Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros de Farmamundi sobre la violencia de género.

Dada la importancia de esta situación Farmamundi realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género, Anexo V. El cual se hace llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

### MEDIDA 3. ACCIONES FORMATIVAS

Incluir en el Plan de Formación, dentro de los programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales de Farmamundi.

### MEDIDA 4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, Farmamundi iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de 3 días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de Farmamundi y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género.

Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a 10 días.

Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO V:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.

- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

## **12. ANEXOS**

- ANEXO I – Declaración de Principios de Farmacéuticos Mundi.**
- ANEXO II – Denuncia formal por acoso.**
- ANEXO III – Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.**
- ANEXO IV – Guía breve para la persona que se siente acosada.**
- ANEXO V – Derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género.**

ANEXO I

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE FARMACÉUTICOS MUNDI

Farmacéuticos Mundi hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, Farmacéuticos Mundi declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Farmacéuticos Mundi se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso Farmacéuticos Mundi exige de todas y cada una de las personas que integran la organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (socios locales – contrapartes, proveedores, clientes, personal colaborador externo, población beneficiaria...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, Farmacéuticos Mundi se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todos los miembros de Farmamundi del Protocolo de Prevención Contra el acoso.
- Realización de campañas informativas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y la discriminación por embarazo, maternidad, paternidad y otras formas de permiso de cuidado de familiares.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios, y resto de personal laboral, no laboral y voluntario de la organización. Priorizando la formación de los miembros de la Comisión de Igualdad.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta Declaración de Principios se contará con la participación y colaboración de los Representantes Legales de los Trabajadores de Farmamundi.

Firmado en Valencia a 28 de Abril de 2018

Ricard Troiano

Presidente Farmacéuticos Mundi

Susana Albert    Jorge Gandía    Alfonso Landete

Representantes Legales de los Trabajadores



ANEXO II

**DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

**SOLICITANTE:**

---

- Persona afectada
- Representante Legal de los trabajadores
- Recursos Humanos
- Área de la persona afectada (indicar)
- Otros (Indicar)

**TIPO DE ACOSO:**

---

- Sexual
- Por razón de sexo
- Otras discriminaciones (especificar)

**DATOS DE LA PESONA AFECTADA:**

---

Nombre y Apellidos:

NIF:

Sexo:

Mujer

Hombre

Puesto de trabajo:

Área de trabajo:

Vinculación con Farmamundi:

Teléfono de contacto:

Observaciones:

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

---

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:

**SOLICITUD**

---

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o cualquier otro tipo de discriminación.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a [igualdad@farmamundi.org](mailto:igualdad@farmamundi.org), RRHH será responsable de la recepción de este correo.

ANEXO III

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**

(De las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo)

Don/Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por Farmacéuticos Mundi 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 informado/a por Farmacéuticos Mundi de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Firmado:

ANEXO IV

## GUÍA BREVE PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

Esta guía es facilitada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, para que todas las organizaciones realicen la máxima difusión entre el personal que desarrolla su actividad en ellas. ([http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/otros/Folleto\\_acoso\\_sexual.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/otros/Folleto_acoso_sexual.pdf)).

### ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?

#### Paso 1. Solicitar información:

- a. A mi organización sobre los procedimientos de actuación específicos (En el caso de Farmacéuticos Mundi, sería el Protocolo de Prevención Contra el Acoso, que se puede localizar en nuestra web [www.farmamundi.org](http://www.farmamundi.org) y en el siguiente enlace a nuestro servidor interno [R:\40 PLAN DE IGUALDAD Y PRL\8 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO](#) , o directamente al correo [igualdad@farmamundi.org](mailto:igualdad@farmamundi.org), que es atendido por RRHH.
- b. A los Representantes Legales de los trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c. Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

**Paso 2. Iniciar el procedimiento Informal o Formal establecido en la organización**, conforme a lo previsto en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso de Farmacéuticos Mundi.

**Paso 3. Presentar una denuncia**, que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o Juzgado de Guardia.

### ¿Dónde puedo recibir información o asistencia, fuera de Farmacéuticos Mundi?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/Condesa de Venadito, 34 – 28027 Madrid

- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario: 9h a 23h de lunes a viernes.

ANEXO V

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN CON LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para ampliar esta información se puede acudir al siguiente enlace donde se puede encontrar una guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.  
<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

1. Derecho a la reducción de la jornada laboral y la reordenación del tiempo de trabajo.  
*Art. 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.*
2. Derecho a la movilidad geográfica, con derecho de reserva de puesto de trabajo.  
*Art. 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores*
3. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.  
*Art. 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores, relación con el Art. 48.6.*  
*Art. 124.5 de la Ley General de la Seguridad Social y Disposición Adicional Única del Real Decreto 1335/2005.*
4. Derecho a la extinción del contrato de trabajo.  
*Art. 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores.*
5. Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores y que sean consideradas justificadas a los efectos del despido disciplinario previsto en el *Art. 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores.*
6. Derecho a la declaración de nulidad de la desviación extintiva del contrato de trabajo o del despido, en el supuesto que la trabajadora víctima de la violencia de género ejercitase los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.  
*Art. 53.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores.*
7. Derecho a la prestación de desempleo derivada de la suspensión o extinción de la relación laboral por decisión de la trabajadora.  
*Arts. 124, 210 y 231 y Disposición Adicional 42 de la Ley General de la Seguridad Social.*

ANEXO VI

**RECURSOS DE ÁMBITO ESTATAL**  
**PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**



**Servicios de Información Telefónica. (Servicios gratuitos disponibles las 24h)**

**016** – Servicio de información y asesoramiento jurídico, telefónico y on line, a las mujeres víctimas de violencia de género. Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.

**900 116 016** – Servicio de información y de asesoramiento jurídico sobre violencia de género para personas con discapacidad auditiva y/o del habla. Acceso a través de los siguientes medios:

- Teléfono de texto (DTS).
- Teléfono móvil (precisa de configuración previa con la aplicación TOBMOVILE)
- PDA (precisa de configuración previa con la aplicación TOBMOVILE)
- Delegaciones de Gobierno para la Violencia de Género.

**900 191 010** – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

**900 152 152** – Servicio de información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Especializado en la atención a mujeres con discapacidad auditiva y/o del habla.

- A través del móvil: es necesario que el teléfono desde el que se llama tenga dispositivo DTS
- A través de Internet: conexión con la página web Telesor a través de ordenador o móvil

**112** – Servicio de Atención de Urgencias y Emergencias.



**Páginas Web**

- ✓ Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud:  
[http://www.msssi.gob.es/organización/sns/planCalidadSNS/e02\\_t03.htm](http://www.msssi.gob.es/organización/sns/planCalidadSNS/e02_t03.htm)
- ✓ Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Apartado de violencia de género).  
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad  
<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>
- ✓ Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (W.R.A.P.).  
Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.  
<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

A través de este enlace, se puede acceder directamente a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género con modalidad Google Maps, que agiliza la búsqueda de recursos (policiales, judiciales, información, atención y asesoramiento) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

- ✓ Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial.  
<http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Temas/Violenciadomesticaydegenero>

**CORREO CONTACTO COMISIÓN DE IGUALDAD (RRHH) – [igualdad@farmamundi.org](mailto:igualdad@farmamundi.org)**