

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, ACTUACIÓN Y  
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS EMPRESAS, ANTE LAS SITUACIONES  
DE ACOSO, TANTO SEXUAL COMO POR RAZÓN DE SEXO, EN EL SECTOR DE  
OFICINAS DE FARMACIA.

## 1. DEFINICIONES.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo son una forma de discriminación motivadas por el sexo de una persona, contrarias al principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como un atentado al derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas. Son manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, art. 7)

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, art. 7)

Tipologías:

**Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo. La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario, o cualquier otra decisión sobre el trabajo. Comporta un abuso de poder, y los sujetos activos de este tipo de acoso son las personas jerárquicamente superiores.

**Acoso sexual ambiental:** es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo (comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc.) requiere insistencia y repetición de las acciones. Suelen producirlo los mismos compañeros, compañeras o terceras personas relacionadas con la empresa.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen muchos elementos en común, pero no hay que confundirlos. La diferencia principal es que el acoso sexual tiene un componente de índole sexual y el acoso por razón de sexo tiene que ver con discriminaciones relacionadas con el hecho de ser mujer (por ejemplo con la maternidad).

## 2. ÁMBITO DE PROTECCIÓN.

La cuestión relevante a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo, de manera que éste no se hubiera producido si la persona no hubiera prestado sus servicios en la empresa.

## 3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Como medida preventiva frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, las Oficinas de Farmacia promoverán un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso, además de facilitar que todo el personal reciba la información necesaria, inculcando al mismo valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad y sobre las conductas que no se admiten en el entorno laboral.

Las empresas prohíben expresamente las acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales o que tengan como razón el sexo de una persona, que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para quien las recibe, insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes.

#### 4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO.

Todas las personas miembros de las empresas del sector de oficinas de farmacia tienen el derecho a ser tratadas con respeto a su dignidad, así como la obligación de tratar a las demás con ese mismo respeto. Todas las personas están obligadas a ser solidarias ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, no ignorándolos ni tolerándolos, estando obligadas a activar este protocolo.

Las empresas no tolerarán, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o por razón de sexo, por ser vulneradores del derecho a la debida consideración de la dignidad, por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto afecta al clima laboral.

Las empresas se comprometen a difundir el presente Protocolo de tal forma que quede asegurado el conocimiento de su existencia por parte de todo el personal de Oficinas de Farmacia.

Las empresas se comprometen a tratar con la debida diligencia, así como a buscar los asesoramientos técnicos necesarios para ello, cualquier situación de acoso que pudiera plantearse en el seno de las mismas.

#### 5. PROCEDIMIENTO FORMAL

La persona que considere que está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa mediante denuncia escrita.

Una vez recibida la denuncia el empresario procederá a la apertura de un expediente informativo y realizará cuantas actuaciones sean precisas para el esclarecimiento de los hechos en un plazo máximo de 48 horas, incluida la entrevista con el personal afectado, manteniendo la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas y a los representantes legales de los trabajadores, si los hay.

Se respetará escrupulosamente la debida confidencialidad por parte de todos los miembros inmersos en el caso.

En dicho expediente informativo quedarán reflejados los hechos objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas y los elementos que han llevado al empresario a la convicción de haberse cometido los hechos denunciados, o de todo lo contrario.

En el primer caso, el empresario iniciará un expediente disciplinario sancionador contra el presunto responsable en los términos indicados en el artículo 51 del XXIV Convenio Colectivo.

La incoación del expediente formal no interfiere ni excluye que la persona afectada utilice las vías externas: Jurisdicción laboral, Inspección de Trabajo y/o Jurisdicción penal.

Sin perjuicio de lo recogido anteriormente, cuando, en la circunstancia de acoso sexual o por razón de sexo, esté implicada una persona de la Dirección de la empresa, la persona afectada podrá utilizar vías alternativas al presente procedimiento.

En todo caso, a los meros efectos informativos y de cara a la elaboración del Estudio del Sector, el Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia habrá de ser informado, puntualmente, de todos los procedimientos de este tipo de acoso y, en su caso, de la solución adoptada en la tramitación de los mismos, lo que no eximirá a dicho Observatorio de la exigida confidencialidad de dicho trámite.






1.9

#### 6. OTRAS CONSIDERACIONES.

Salvo denuncias manifiestamente infundadas se garantizará que no se adoptarán ningún tipo de represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en el proceso de información llevado a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

#### 7. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente PROTOCOLO será de aplicación para todo el personal de Oficinas de Farmacia, manteniendo su vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

<b>FEFE</b> 	<b>FENOFAR</b> 	<b>FSP-UGT</b> 
<b>CCOO</b> 	<b>UTF</b> 	<b>FETRAFA</b> 