

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL SECTOR DE OFICINAS DE FARMACIA

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales reconocidos, entre otros, en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que exigen su protección y reparación frente a cualquier modalidad de acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres.

El Sector de Oficinas de Farmacia recoge estos principios y valores éticos como vértice primordial de su cultura organizativa. En este sentido, las partes activas en el Convenio Colectivo Estatal de Oficinas de Farmacia manifiestan su más profundo rechazo y condena ante cualquier comportamiento o acción que constituya acoso sexual o acoso por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera proactiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de este tipo de acoso y a difundir el presente protocolo a todas las personas trabajadoras que prestan servicio en las oficinas de farmacia, incluidas las de nuevo ingreso.

La responsabilidad de garantizar un entorno laboral respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal, y por ello todos deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables, mediante su prevención, condena y tolerancia cero.

2. OBJETO.

Con el fin cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el presente Protocolo pretende ser una herramienta útil en aras a prevenir y corregir conductas y actitudes que puedan suponer acoso sexual o acoso por razón de sexo, estableciendo para ello unas pautas que permitan identificar una situación de acoso, así como el procedimiento de actuación a seguir ante la detección de cualquier conducta de este tipo, teniendo en cuenta las características del sector de Oficinas de

Farmacia, que consta de unidades empresariales mayoritariamente con pocas personas trabajadoras.

Recordando que de la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Procedimiento se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en el Sector de Oficinas de Farmacia.

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

En la aplicación de este Protocolo, deben tenerse en cuenta los siguientes derechos y obligaciones básicos de las personas trabajadoras ante cualquier tipo de acoso:

- La persona afectada por un hecho de acoso sexual o por razón de sexo tiene derecho a denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Cualquier persona tiene la obligación de denunciar los casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozca.
- Las víctimas de violencia sexual tendrán los derechos reconocidos en la legislación vigente, entre los que cabe destacar:

-Derecho a la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

-Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

-Derecho a que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se consideren justificadas y sean remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

-Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón

de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

5. CONCEPTO Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

5.1. ACOSO SEXUAL.

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la

retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Constituye 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por ésta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto desprestigiar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner notes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6. PROCEDIMIENTO FORMAL.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, y el mismo se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, transparencia y objetividad, observándose en todo caso el respeto a la intimidad y dignidad personal.

6.1. DENUNCIA.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia dirigida a la dirección de la empresa.

La denuncia deberá contener como mínimo:

- La identidad de la persona denunciante y sus datos de contacto (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc. ...).
- En el caso de no coincidir con la persona denunciante, identificación de la persona que presumiblemente está sufriendo las conductas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Datos identificativos de los testigos, si existieran.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Datos identificativos de la persona o grupo que ejerce el acoso sexual o por razón de sexo.

Se adjunta modelo de denuncia en el Anexo I.

6.2. INVESTIGACIÓN

A partir de ese momento, con carácter inmediato y confidencial se iniciará un expediente informativo encaminado a investigar los hechos denunciados, dándose audiencia y tomando declaración a todas las partes implicadas con la finalidad de averiguar si los hechos constituyen acoso sexual o por razón de sexo o no, e impedir, en su caso, la continuidad del acoso sexual o por razón de sexo denunciado mediante la adopción de las pertinentes medidas cautelares, así como de depurar las correspondientes responsabilidades.

Tendrán carácter confidencial todas las actuaciones y el respeto, tanto a la persona denunciante como a la denunciada, prevaleciendo, en todo momento y hasta que no se demuestre lo contrario, el principio de presunción de inocencia.

Si lo requiere la persona afectada, la denuncia se pondrá de manera inmediata en conocimiento de la Representación legal o sindical de las Personas Trabajadoras, si la hubiere.

El proceso de investigación durará un máximo de 72 horas, a contar desde que se produce la notificación a la Dirección de la Empresa por la persona presuntamente afectada y/o denunciante.

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 establecido anteriormente, cuando en los hechos denunciados esté implicada alguna persona de la Dirección de la empresa, la persona afectada podrá, solicitar a la Comisión Paritaria de Igualdad de Trato en el Trabajo asesoramiento en el proceso de denuncia. A tal efecto, se ha habilitado un correo electrónico con un formulario para las solicitudes de asesoramiento por las personas trabajadoras del Sector de Farmacias, según el Anexo II. Dirección del correo electrónico: comisionigualdadfarmacias@gmail.com

La Comisión Paritaria de Igualdad de Trato en el Trabajo podrá ofrecer a las partes mediar y, en su caso, arbitrar en el conflicto si así lo deciden voluntaria y conjuntamente.

6.3. INFORME DE INCOACIÓN DE SANCIÓN O SOBRESEIMIENTO Y ARCHIVO

Finalizada la investigación, la Dirección de la empresa emitirá un informe en el que tras, exponer los antecedentes y analizar los hechos y pruebas practicadas, valorará la conducta denunciada e iniciará un expediente sancionador contra la persona presuntamente responsable conforme a lo previsto en el artículo 51 del XXV Convenio Colectivo, si apreciara que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de infracción disciplinaria, o acordará el sobreseimiento y archivo de la denuncia, en otro caso.

En todo caso, a los meros efectos informativos y de cara a la elaboración del Estudio del Sector, la Comisión Paritaria del presente convenio, asumiendo las competencias del Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia, habrá de ser informada, puntualmente, de todos los procedimientos de este tipo de acoso laboral y, en su caso, de la solución adoptada en la tramitación de los mismos, lo que no eximirá a dicha Comisión Paritaria de la exigida confidencialidad de dicho trámite.

6.4. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

La persona responsable del centro de trabajo, salvo en los casos en los que estuviera implicada en el proceso, deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisarán la evolución del proceso, asegurando la protección de la víctima.

A los meros efectos informativos y de cara a la elaboración del Estudio del Sector, la Comisión Paritaria del presente convenio, asumiendo las competencias del Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia, habrá de ser informada,

puntualmente, de todos los procedimientos de este tipo de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, de la solución adoptada en la tramitación de los mismos, lo que no eximirá a dicha Comisión Paritaria de la exigida confidencialidad de dicho trámite.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

1. Declaración formal y por escrito respecto del rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas sus formas y modalidades, así como de los principios de actuación sobre estos ámbitos, haciendo llegar dicha declaración y el presente protocolo a todo el personal de la Oficina de Farmacia.
2. Promoción de un entorno de respeto y corrección en la Oficina de Farmacia, incentivando la resolución de conflictos y los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, mediante acciones formativas e informativas de sensibilización y para su personal.
3. Se informará a todas las personas trabajadoras de las responsabilidades en las que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
4. Utilización de todos los recursos organizativos necesarios para la prevención e intervención ante los casos de acoso laboral que se detecten.