
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Departamento de
RR.HH.



01// DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
02// OBJETO DEL PROTOCOLO	3
03// DEFINICIONES	3
04// ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
05// NORMATIVA APLICABLE	4
06// MEDIDAS A ADOPTAR POR LA EMPRESA:	5
07// PROCEDIMIENTO	6
08// RÉGIMEN DISCIPLINARIO:	7
09// COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN TOMADA POR LA EMPRESA	8
10// GARANTÍAS:	8
11// DISPOSICIÓN FINAL:	9



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

01// DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa constituyen un problema social grave en todo el ámbito de la Unión Europea, y son contrarios a la normativa internacional, comunitaria y estatal sobre igualdad de trato. En dicha legislación, se recogen los Derechos Fundamentales a la dignidad, integridad y a la libertad sexual, garantizando un entorno laboral libre de acoso sexual en el que prime el respeto mutuo entre mujeres y hombres.

En la legislación española, el artículo 14 de la Constitución prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo, y a su vez, la integridad física y moral de toda persona están protegidas en el artículo 15. Por otro lado, el Código Penal castiga las conductas contra la libertad de obrar en el ámbito sexual.

En virtud de estos derechos, Grupo Hefame se compromete a prevenir, y en su caso, no tolerar cualquier conducta que tenga un contenido discriminatorio, y en concreto, pretende proteger a sus trabajadoras y trabajadores contra el acoso sexual y el acoso y discriminación por razón de sexo.

El acoso en el ámbito empresarial influye sobre la salud, confianza y rendimiento laboral de los trabajadores que lo padecen, y normalmente produce un aumento de las bajas por enfermedad y de las dimisiones, y una reducción de la eficiencia en el trabajo. Ello repercute en la Empresa pues por un lado, provoca una disminución en su rentabilidad, y por otro lado, el acoso crea un clima hostil en el que los trabajadores no se sienten cómodos.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral muy grave. Además, hay que tener en cuenta que la legislación

penal española tipifica como delito el acoso sexual, punible con pena de prisión. El Código Penal prevé asimismo varias agravantes si el culpable de acoso sexual se aprovecha de una situación de superioridad laboral o jerárquica, y también en aquellos casos en que la víctima sea especialmente vulnerable.

Por todo lo anterior, las conductas de acoso ni se permitirán ni se aprobarán. En consecuencia, el compromiso de Grupo Hefame de evitar y sancionar las conductas de acoso, se plasma en este Protocolo, en el que la Dirección de Hefame hará uso de sus poderes directivo y disciplinario para imponer, cuando ello esté justificado, la sanción correspondiente, cuyo grado máximo será el despido disciplinario.



Mediante este Protocolo, Grupo Hefame pretende establecer las bases para crear un ambiente de trabajo cordial y productivo, en el que se respete la dignidad de cada uno de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, se establecen unas pautas de actuación de la Empresa ante estos casos, en el que se toman medidas contra el hostigador y se garantiza la ausencia de represalias para las víctimas que denuncien una situación de acoso y para quienes las apoyen. Ello contribuirá a evitar el absentismo laboral y la desmotivación de los trabajadores provocada por un ambiente degradante, y ayudará a crear un clima de seguridad y estabilidad empresarial.

02// OBJETO DEL PROTOCOLO

Con la redacción de esta normativa interna, se persigue un triple objetivo:

- 1) Declarar inaceptables los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- 2) Prevenir y evitar dichos comportamientos, mediante la puesta en marcha de políticas e iniciativas para establecer un entorno laboral en el que mujeres y hombres se respeten mutuamente.
- 3) Sancionar las posibles conductas de acoso y garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita, ayudando a la víctima e informando a los trabajadores de los supuestos en que tal comportamiento es ilegal.

03// DEFINICIONES

El presente Protocolo está encaminado a prevenir y sancionar dos tipos de conductas: el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo en la empresa. Por ello, como primer paso, se procede a definir las:

a) Será considerado **ACOSO SEXUAL**: *cualquier comportamiento físico, verbal o psicológico de naturaleza sexual no deseado por el destinatario, que sea gravemente intimidatorio, hostil y humillante, siempre que tenga lugar entre personas unidas por relación laboral, y que sea capaz de crear un clima de trabajo radicalmente odioso e ingrato, aunque tal conducta también se manifieste fuera del ambiente laboral.*

El artículo 68, b) del **Convenio Colectivo de Grupo Hefame**, lo define como: *“toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por el/la destinatario/a (...).”* Y establece como requisito imprescindible y definitorio el hecho de que *“(...) La acción o conducta ejercida por el/la*



acosador/a ha de ser **indeseada y rechazada** por quien la sufre, exigiéndose una ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.”

La calificación de tal conducta como “grave” y de “hostilidad laboral” no dependerán únicamente de la sensibilidad de la víctima sino que, según la jurisprudencia (STC 5 noviembre de 2007), una conducta será **grave** “(...) cuando genere objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente de trabajo hosco e incómodo.”

b) Por otro lado, será considerado **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** “cualquier comportamiento físico, verbal o psicológico **en el ámbito laboral**, que cause una diferencia de trato no objetiva ni razonable, fundamentada en el sexo del trabajador, y que atente, **repetida y sistemáticamente** contra la integridad física o psíquica del receptor, con una **finalidad de dominio o afirmación de poder dirigida a menospreciar las capacidades del trabajador acosado.**”

Lo que lo diferencia del acoso sexual es, por un lado, la necesidad de **repetición o sistematicidad**. Así, mientras que para que exista una situación de acoso, basta con un solo acto, para afirmar que hay acoso por razón de sexo, deberá tratarse de una conducta ejercida reiteradamente. La otra diferencia es el **carácter sexual** del acoso, requisito que no es indispensable en el acoso por razón de sexo.

c) **CHANTAJE SEXUAL**: el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo **se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.** (art. 7.4 LO Igualdad)

04// ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es aplicable, con carácter general, al conjunto de personas que presten servicios en cualesquiera de las empresas y centros de trabajo que conformen el Grupo Hefame, extendiéndose a las relaciones, que por motivos de trabajo existan entre estos trabajadores y trabajadoras con otros empleados de trabajo temporal, con empresas subcontratadas o cualquier otra que preste sus servicios a Grupo Hefame.

05// NORMATIVA APLICABLE

El Protocolo se enmarca en el cumplimiento del **artículo 48** de la **Ley de Igualdad 3/2007**, que establece que “*las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.(...)*”.



Por otra parte, el **artículo 70 del Convenio**, en el **primer inciso** establece que *“Queda expresamente prohibida cualquier manifestación o conducta descrita en el apartado b) del artículo 68 del presente Convenio, que atente contra la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa (...).*

Asimismo, el **2º inciso del artículo 70 del Convenio Colectivo de Hefame**, establece que *“(...) Todo el personal de la Entidad tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, y, en concreto, los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.”*

Por otro lado, el derecho de los trabajadores a no ser acosados se recoge también en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores: *“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) e) 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. (...).”*

En todo lo no previsto en el presente Protocolo ni en el Convenio Colectivo, se estará a la normativa estatal y europea que esté en vigor en el momento de su publicación.

06// MEDIDAS A ADOPTAR POR LA EMPRESA:

En cada caso, se adoptarán las medidas que se estimen pertinentes, siempre que existan **claros indicios** que manifiesten de forma inequívoca y suficiente la existencia de acoso.

1. Campañas de sensibilización e información en la empresa ante el problema del acoso sexual y por razón de sexo.
2. La Agente de Igualdad y los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad (delegados de personal), podrán orientar a las trabajadoras y trabajadores afectados sobre las medidas contra el acoso previstas en este Protocolo. También podrán informar a los implicados de las opciones jurisdiccionales de las que disponen, y de las posibles consecuencias de su conducta.
3. Separación física, en el lugar de trabajo, de la persona acosadora y de la acosada, a solicitud de la víctima.
4. Cambio de horario, a solicitud de la presunta persona acosada.
5. Las medidas irán encaminadas a evitar, en la medida de lo posible, el contacto verbal no deseado entre el presunto hostigador y el presunto acosado.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para el presunto trabajador acosado un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, salariales, ni modificación sustancial de las mismas.



07// PROCEDIMIENTO

Se establece un mecanismo interno, rápido, eficaz y sencillo a través del cual, las eventuales víctimas de acoso sexual en la empresa, puedan comunicar esta situación. Se trata de actuar de manera seria y garantizando la imparcialidad, para conseguir una solución rápida y efectiva del problema. Todo ello sin perjuicio de los supuestos en que la Empresa pueda actuar de oficio por tener conocimiento directo de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.

a) Comunicación de la situación a la empresa

La comunicación se dirigirá al Director de RRHH, o en su caso, al Gerente de cada almacén. Si no pudiera comunicarse a ninguno de ellos, se dirigirá al superior jerárquico. La comunicación podrá realizarse:

- Por la persona que sufra la presunta situación de acoso.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de hostigamiento o acoso sexual o por razón de sexo hacia otro trabajador.
- A través del representante sindical que designe el trabajador, que podrá estar presente, si así lo desea la persona que denuncia el acoso, en el momento de aportación de datos y descripción de los hechos.

Dicha comunicación se realizará **verbalmente o por escrito**, mediante descripción de los hechos en los que el trabajador basa su queja.

Es conveniente que la puesta en conocimiento de los hechos a la Dirección, se realice con la máxima aportación de datos, describiendo los hechos, fechas, lugares y horas en que se hayan desarrollado los actos, personas que eventualmente los hayan presenciado, etc. Con ello se tratará de dar consistencia al relato de hechos de la persona acosada, favoreciendo su verosimilitud.

El Director de RRHH custodiará cualquier tipo de documentación que se genere en esta fase.

b) Estudio del caso:

A la vista de los hechos denunciados o de los hechos de los que la Empresa haya podido conocer de oficio, el Director de RRHH, se reunirá con los implicados para tratar de resolver el problema, guardando siempre una estricta confidencialidad sobre los datos de las personas afectadas.

La Agente de Igualdad y la Dirección de RRHH, tras la reunión con las personas implicadas, valorarán la gravedad de los hechos descritos. La gravedad de la conducta **se ponderará objetivamente** en cada caso, atendiendo a las circunstancias establecidas por la doctrina del Tribunal Constitucional en su Sentencia de 5 noviembre de 2007:



- Intensidad de la conducta: se valorará si los contactos corporales humillantes se produjeron de manera efectiva o simplemente quedaron en un amago, o bien si la conducta no fue más allá de licencias o excesos verbales.
- Reiteración en el entorno laboral.
- Si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral.
- Si afecta al equilibrio psicológico de la víctima, desencadenando además un ambiente opresivo en el trabajo.

En los casos de acoso por razón de sexo leve, la Agente de Igualdad mediará entre las partes para valorar los hechos. Si se trata de una acusación fundada, la empresa amonestará verbalmente al trabajador, advirtiéndole de las posibles sanciones a imponer en caso de que reitere su conducta.

Si la Empresa percibe que está ante una situación grave (ya sea de acoso por razón de sexo, o directamente, de acoso sexual), y ello queda acreditado tras la descripción de los hechos, se iniciará un Procedimiento Formal, que culminará con la resolución de las sanciones y medidas a adoptar.

c) Procedimiento informal

Consistirá en una amonestación verbal a la persona en los casos en que se acredite que ha existido un acoso leve por razón de sexo.

d) Procedimiento formal

Si de los hechos descritos se desprende que existe una vulneración grave del régimen disciplinario, la Empresa, tras la valoración de las circunstancias, elaborará un Informe en el que se tratarán los siguientes aspectos:

- Resumen de los hechos.
- Calificación del caso.
- Propuesta de las medidas a adoptar.
- Sanciones pertinentes.

08// RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

Si de la narración de hechos se desprendiese que, efectivamente ha tenido lugar una vulneración grave de la normativa interna de la Empresa, la Dirección de la Empresa impondrá la sanción que corresponda, atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones.

El poder disciplinario de la Empresa está fundamentado en el **artículo 98 del Convenio Colectivo de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo**, el cual establece que con respecto al régimen disciplinario, será de aplicación lo dispuesto en el "Convenio Colectivo Nacional de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos". Según el artículo 30.1 de dicho Convenio, "*la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que*



incurran los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.”

Acto seguido, en el apartado 5 j) del artículo 30 califica de **falta muy grave**: “*Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.*”

En cuanto al **régimen de sanciones**: La Dirección de la empresa impondrá, por faltas graves y muy graves cometidas por sus empleados las sanciones previstas en el artículo 30 en sus apartados 6 y 7, valorando la gravedad de la falta cometida.

- **Por faltas leves**: amonestación verbal. Posible suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- **Por faltas graves**: se impondrá una suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- **Por faltas muy graves**: las sanciones oscilarán desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

El artículo 54.2.g del Estatuto de los Trabajadores considera que el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable por parte del trabajador, lo que podrá facultar al empresario para ejercitar las facultades de **despido disciplinario** que la Ley le concede.

09// COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN TOMADA POR LA EMPRESA

La Empresa comunicará al trabajador sancionado su decisión sobre el asunto, así como las medidas adoptadas para dar por concluida la situación de acoso. Tal comunicación se hará según los trámites previstos en la legislación general.

También dará traslado a la Comisión paritaria de Igualdad de las medidas tomadas por la Empresa, salvaguardando la confidencialidad de los actores implicados en las quejas.

10// GARANTÍAS:

La Empresa velará por las condiciones de seguridad y salud de la posible víctima, protegiéndola en el ámbito empresarial contra represalias del acosador o de terceros. En el caso de producirse, dichas represalias se considerarán como discriminación por razón de sexo, pudiendo dar lugar a la correspondiente sanción.

Las denuncias de los trabajadores se tratarán con prontitud.



Se garantizará que la presunta persona acosada pueda continuar en su puesto de trabajo, si es esa su voluntad.

Si tras la valoración de la situación por la empresa quedase acreditado que el denunciante ha iniciado el procedimiento a sabiendas de que no existía situación alguna de acoso sexual, o con mala fe, se iniciará por parte de la empresa un procedimiento sancionador contra el solicitante.

Garantías procesales:

- Es aconsejable que el Director de RRHH controle y revise si las medidas adoptadas en cada caso están siendo eficaces.
- La persona que haya sido objeto de una falsa queja podrá ejercitar las acciones judiciales correspondientes.

11// DISPOSICIÓN FINAL:

- **Actualización del Protocolo:** Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido de este Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata actualización.
- **Divulgación del Protocolo:** se publicará a nivel interno para su conocimiento por todos los trabajadores del Grupo. Esta difusión contribuirá a garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y libertad de los trabajadores.

El presente protocolo fue dictaminado favorablemente por la Comisión Paritaria de Igualdad el día 5 de octubre de 2010 y por el Comité Nacional de Seguridad y Salud el día 16 de diciembre de 2010.



ANEXO 1

MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

Al Director de RRHH / Gerencia, de Grupo Hefame:

El trabajador/a por la presente, pone en conocimiento de la Dirección de RRHH de Grupo Hefame los hechos que a continuación se detallan:

1. Que ha sido o está siendo (presumiblemente) objeto de hostigamiento sexual por parte del trabajador/a
2. Que tales conductas no son deseadas por el/la solicitante, y desea que cesen.
3. Que ha presenciado o ha detectado que el trabajador/a está siendo objeto de hostigamiento sexual por parte del trabajador/a.....

Por ello, el trabajador **SOLICITA**:

- La ayuda de la Agente de Igualdad para que le preste asesoramiento.
- Asimismo, insta al Director de RRHH a que trate de poner fin a esta situación lo antes posible mediante la adopción de medidas previstas en el presente Protocolo, y en su caso, mediante la interposición de la sanción que corresponda.

Atentamente,

Firma del trabajador/a

Recibí Agente Igualdad o Director RRHH
(fecha, firma y sello)