



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA PER AL PERSONAL LABORAL DE L'IL·LUSTRE COL·LEGI DE L'ADVOCACIA DE LLEIDA

Acord Junta de Govern 12 de juliol de 2022



Índex

1. OBJECTIUS	3
2. DEFINICIONS	4
3. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS	7
4. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA A LA FEINA	9
5. VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT.	10
VIA INTERNA. EL PROCEDIMENT	12
VIES EXTERNES. ADMINISTRATIVA I JUDICIAL.....	15
6. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL	17
7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL	18
8.- ANNEXES	19
ANNEX 8.1	20
ANNEX 8.2 CODI ÈTIC DEL COL·LEGI EN LES RELACIONS LABORALS	21
ANNEX 8.3	22
ANNEX 8.4	23
ANNEX 8.5	24
ANNEX 8.6	25
ANNEX 8.7	26
ANNEX 8.8	27
ANNEX 8.9	28
ANNEX 8.10	29



1. OBJECTIUS

Prevenir l'assetjament i intervenir en els estadis inicials d'aquestes situacions és la forma més eficaç d'erradicar les conductes d'assetjament i violència. És per això que, des de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Lleida s'ha definit aquest protocol.

Els objectius del Protocol d'assetjament laboral són els següents:

- A. Informar, formar i sensibilitzar la plantilla en matèria d'assetjament.
- B. Vetllar per un entorn laboral lliure de situacions d'assetjament i de discriminació il·lícita, en el qual les persones treballadores respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- C. Prevenir situacions d'assetjament.
- D. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per atendre i resoldre les situacions d'assetjament que poguessin produir-se, amb la màxima eficàcia, consideració i celeritat possibles.
- E. Garantir imparcialitat i confidencialitat a les persones implicades.

Per tant, el protocol és una eina que ens ajudarà en la detecció i afrontament d'aquest tipus de conductes negatives en el sí del nostre Col·legi, que poden malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones Treballadores.



2. DEFINICIONS

ASSETJAMENT LABORAL I ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Assetjament laboral. Exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part unes altres. Comprenen situacions d'abús de poder de la direcció, comandaments o responsables del Col·legi (abús d'autoritat), situacions de conductes vexatòries o de maltractament cap a un Treballador/a entre persones que no mantenen entre elles una relació de jerarquia o si la mantenen no és rellevant. Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Totes les conductes d'assetjament laboral van dirigides a una de les cinc categories següents: amenaça a l'estatus professional, la reputació personal, l'aïllament, la sobrecàrrega de treball i la desestabilització.

Assetjament discriminatori. Qualsevol conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat o l'edat d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un ambient intimidatori, humiliant o ofensiu.

Sense pretendre aconseguir l'exhaustivitat la següent llista recull una sèrie de comportaments que poden evidenciar l'existència d'assetjament:

Aïllament físic, impedir o limitar la comunicació, ignorar la presència o les opinions d'una persona, manifestar diferències de tracte respecte a uns altres treballadors/es, maximitzar els errors, dades errònies o indicacions incorrectes sobre la metodologia de treball, no especificar clarament funcions i responsabilitats, humiliacions, crítiques dirigides a danyar la dignitat de les persones, sarcasmes, comentaris que ridiculitzen, encàrrecs de treball que excedeixen o estan molt per sota de la tasca habitual al lloc de treball, tasques innecessàries o sense sentit, tasques contradictòries o en contra de les conviccions personals ...

VIOLENCIA FÍSICA A LA FEINA

Conductes que suposen una agressió de violència física.

Conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidadores, abusives i d'assetjament relatius a la producció d'un dany corporal més o menys immediat que es practiquen entre persones pertanyents al propi Col·legi.

Conductes verbals i/o físiques que són considerades, entre altres i sense ànim exclouent ni limitador, agressives:

Usar un vocabulari profà, insults, crits despectius, llenguatge corporal provocador o agressiu que expressa intimidació o menyspreu, amenaces, intents de colpejar algú, empentes, amenaces



amb algun objecte, escopir, trencar el mobiliari, tirar objectes amb la intenció de fer mal, tirar a terra algú, mossegar, esgarrapar, colpejar, donar puntades de peu, cops de cap...

ASSETJAMENT SEXUAL

Situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Tipus de conductes constitutives d'assetjament sexual:

Es consideren, entre altres i sense ànim exclouent ni limitador, les següents conductes que poden evidenciar l'existència d'assetjament sexual.

Conductes verbals: difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona, fer comentaris o bromes sexuals obscenes, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, oferir o pressionar per concretar esmenes compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades, fer demandes de favors sexuals.

Conductes no verbals: mirades lascives al cos, gestos obscens, ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit, cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Conductes físiques: acostament físic excessiu, arraconar, cercar quedar-se deliberadament a soles amb la persona de forma innecessària, el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats...), tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres, i sense ànim exclouent ni limitador, els següents:

Actituds condescendents o paternalistes, insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora, conductes discriminatòries per raó de sexe, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, ridiculitzar, ignorar les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe, utilitzar humor sexista, i ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

EXCLUSIONS

Quedaran exclosos del concepte d'assetjament en el treball aquells conflictes interpersonals puntuals i passatgers que es puguin donar en el marc de les relacions humanes i que afectin l'organització del treball i el seu desenvolupament, però que no tinguin la finalitat de destruir o de perjudicar personalment o professionalment les parts afectades.

Això sense perjudici que la conducta o actuació concreta, no constitutiva d'assetjament, pugui implicar responsabilitats disciplinàries.

DENÚNCIA FALSA

Es considerarà denúncia falsa aquella que:

Manqui de justificació i fonament, i s'hagi interposat amb mala fe per part de la persona denunciant o amb l'única finalitat de danyar a la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits en les definicions anteriors.



3. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

L'abast d'aquest document és:

- La protecció a les persones treballadores del Col·legi davant conductes d'assetjament per part d'uns altres treballador/es del Col·legi i/o membres de la direcció;
- La protecció a les persones del Col·legi davant conductes d'assetjament per part de persones Col·legiades i/o persones externes;
- La protecció a persones externes vinculades al Col·legi.

OBLIGACIONS LEGALS DEL COL·LEGI

Per protegir les persones treballadores davant l'assetjament i la violència a la feina, el Col·legi té les següents obligacions:

- Adoptar les mesures tendents a garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a) a no ser discriminades per cap motiu;
 - b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament i de la violència.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament i la violència.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per canalitzar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics inclouen dos tipus de mesures:
 - a) Mesures preventives i
 - b) Procediments d'investigació de les denúncies: el Col·legi compta amb procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i els aplicarà quan tingui coneixement d'aquests casos.

DRETS I OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE PERSONES TREBALLADORES

- Negociar mesures de difusió i sensibilització entre el Col·legi i la representació legal de les persones treballadores
- Contribuir a prevenir l'assetjament i la violència a la feina

DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Drets. Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament ni violència. És per això que la resta de persones treballadores del Col·legi tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament o de violència, sense patir represàlies.



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

Obligacions. D'altra banda, tots els treballadors/es tenen l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb el Col·legi en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament o de violència.

Recomanacions. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-ho des de la seva sensibilitat al voltant del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i cap a als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.



4. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA A LA FEINA

Per materialitzar la prevenció es posaran en marxa tres accions.

1. Iniciativa i compromís del Col·legi.

La direcció de la Junta de Govern de l'ICALL expressa la voluntat de treballar per erradicar qualsevol tipus d'assetjament i violència en el Col·legi. Aquest compromís del Col·legi cap a la tolerància zero cap a les conductes d'assetjament i/o violència queda recollit en el **“Codi ètic del Col·legi en les relacions laborals”** que s'adjunta en l'annex 8.2 d'aquest protocol.

2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament i la violència a la feina.

3. Compromís de les persones.

El Col·legi promourà relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals. Les estratègies que s'usaran seran la sensibilització, la informació i la formació perquè tot el món assumeixi la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i identificant els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament. En aquesta línia s'instarà als treballador/es de l'ICALL a signar el **“Full de declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables”** que es troba a l'annex 8.4 d'aquest protocol.

La política del Col·legi en matèria d'assetjament i/o violència a la feina inclou una sèrie d'accions que es recullen en l'annex 8.3



5. VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT.

En cas que es produeixi una situació d'assetjament o violència al Col·legi, hi ha dues vies de resolució: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

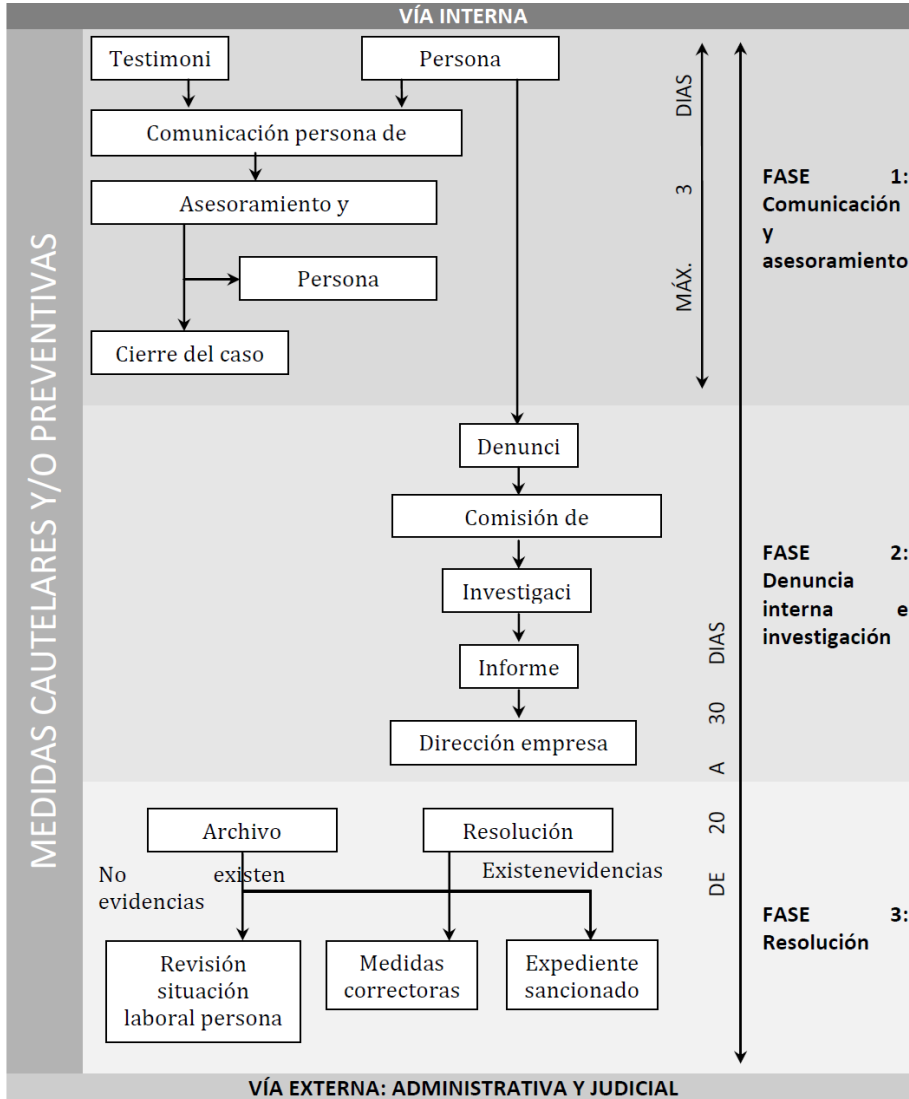
La via interna es fonamenta en dos grans objectius: .

- Definir procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- Definir i establir els mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

Les **vies de resolució externes** són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna. Posteriorment es detalla i s'especifica el procediment de la via interna que se seguirà en el Col·legi de l'ICALL en cas que es produeixi una situació de violència o assetjament.



VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA





VIA INTERNA. EL PROCEDIMENT

Durant el procediment es garantiran els principis de respecte i protecció, confidencialitat, dret a la informació, suport de persones formades, diligència i celeritat, tracte just, protecció davant possibles represàlies i col·laboració.

El procediment que es detalla a continuació consta de tres fases: comunicació i assessorament; denúncia interna i investigació i la tercera que és la fase de resolució.

Fase 1. Comunicació i assessorament

S'inicia quan hi ha una comunicació de percepció o sospita d'assetjament o violència.

✓ Objectiu

Informar, assessorar i acompanyar amb la persona assetjada i preparar, si s'escau, la fase de denúncia

✓ Quin és la durada màxima d'aquesta via de resolució?

La durada màxima d'aquesta via de resolució serà de 3 dies

✓ Qui pot fer la comunicació?

- La persona afectada
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta violenta o d'assetjament

✓ Quan i com es formula la comunicació?

Una vegada passats els fets i tan aviat com sigui possible, es pot fer mitjançant escrit, correu electrònic o conversa

✓ A qui es presenta la comunicació?

A la persona o persones de referència

✓ Quines actuacions fa la persona de referència?

S'encarrega d'informar i assessorar la persona afectada, d'acompanyar-la en tot el procés i de proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

✓ Quins són els resultats possibles de la fase 1?

a) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. La persona de referència li oferirà assessorament i suport per concretar la denúncia.

b) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència consideri que hi ha alguna evidència d'assetjament o violència. En aquest cas s'informa el Col·legi perquè adopti les mesures necessàries per fer front als indicis percebuts, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades.



c) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència consideri que no hi ha evidències de l'existència d'assetjament o violència. Si el resultat és aquest es tanca el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

En qualsevol cas es portarà a terme un registre de les accions realitzades que constarà en l'informe de seguiment.

✓ Com i qui custòdia la documentació?

En cas que hi hagi documentació serà la persona de referència la responsable de la gestió i custòdia de la mateixa, garantint en qualsevol moment la confidencialitat.

En cas que la persona afectada decideixi no continuar amb les actuacions se li tornarà tota la documentació que hagi aportat.

Si decideix continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'adjuntarà a l'expedient d'investigació que es generarà.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

Aquesta fase s'inicia en el moment que la persona afectada presenta la denúncia.

✓ Objectiu

Investigar exhaustivament els fets i emetre un informe amb relació als indicis exposats en la denúncia i proposar, si s'escau, les mesures d'intervenció que es considerin adequades.

✓ Qui fa la denúncia?

La denúncia la presenta la persona afectada.

✓ Com es formula la denúncia?

S'ha de presentar per escrit amb el format que s'inclou a l'annex 8.9: "Model de denúncia interna"

✓ A qui es presenta la denúncia?

El model de denúncia interna degudament emplenat es presentarà a una de les persones internes del Col·legi que forma part de la comissió d'investigació.

✓ Quines actuacions fa la comissió d'investigació?

Les funcions de la comissió són:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
- Valorar si fan falta mesures cautelars



- Emetre un informe on s'inclouin les conclusions a les quals s'ha arribat i les propostes i suggeriments que es considerin adequades. El model d'informe que es presentarà es troba inclòs en els annexos.

Les persones que intervinguin en el procés tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han d'enviar ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o resoltes o en procés d'investigació. Es recomana l'assignació de codis numèrics identificatius per preservar la identitat tant de la persona suposadament assetjada com de la suposadament assetjadora.

- ✓ Qui gestiona l'expedient i l'informe?

La comissió d'investigació garantint en qualsevol moment la confidencialitat del conjunt de documents. El Col·legi posarà a disposició de la comissió els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe es remetrà a la direcció del Col·legi o a la persona en qui relegui per a la resolució.

Fase 3. Resolució

A partir de l'informe elaborat per la comissió d'investigació, la direcció del Col·legi, o la persona en qui es delegui emetrà una resolució del cas.

- ✓ Quins són els possibles resultats?

a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació de violència o assetjament. En aquest cas s'adoptaran les mesures correctores adequades, sent possible la incoació d'expedients sancionadors per part del Col·legi, tenint en compte que si hi hagués expedient sancionador cal actuar d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors/es així com el conveni col·lectiu que sigui aplicable. En qualsevol cas es farà una revisió de la situació laboral en què quedi finalment la persona denunciante.

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació de violència o assetjament. En aquest cas s'arxivarà la denúncia.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni d'aplicació, (com per exemple el cas d'una denúncia falsa, entre altres), es podrà obrir l'expedient disciplinari que correspongui.

- ✓ Què deu constar a la resolució?

- Dades identificatives de la persona denunciante
- Dades identificatives de la persona denunciada
- Causa de la denúncia
- Fets constatats



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

- Conclusions de la comissió d'investigació
- Actuacions que es deriven

✓ A qui s'ha d'enviar la resolució?

S'enviarà còpia de la resolució a:

- La persona denunciant
- La persona denunciada
- La representació legal de les persones Treballador/aes

✓ Quina és la durada màxima de les fases d'investigació i resolució?

La durada màxima d'aquesta via de resolució serà de 20 dies

VIES EXTERNES. ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

Via administrativa

Qualsevol persona que tingui coneixement de fets que puguin constituir infracció en matèries de competència de la ITSS pot sol·licitar, a través de denúncia per escrit en les Inspeccions Provincials de Treball i Seguretat Social, els serveis d'Inspecció de Treball.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix en investigar quina ha estat l'actuació del Col·legi davant el coneixement dels fets d'assetjament.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó el Col·legi, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:

- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament;
- en l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i
- s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets al Col·legi.

Via judicial

Les possibilitats judicials davant un assetjament són dos: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

La via jurisdiccional pot ser iniciada per part (persona afectada/perjudicada/interessada) o bé d'ofici (Jutge/Ministeri Fiscal)

Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

Jurisdicció penal

L'assetjament a la feina pot ser constitutiu de delicte. L'assetjament laboral està tipificat com a delicte en l'article 173 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.



6. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL

Amb l'elaboració d'aquest protocol, negociat i acordat amb la representació de les persones treballadores i amb la seva difusió, tot el personal del Col·legi ha de saber que determinats comportaments i actituds NO ES TOLERARAN, i que el Col·legi disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si es té coneixement d'algun cas.

Una eina important de sensibilització respecte al tema de l'assetjament serà la difusió d'aquest Protocol. Per fer-ho, el Col·legi usarà els següents canals:

- Sessió informativa sobre el protocol d'assetjament i violència
- Distribució d'una còpia del protocol a totes el personal del Col·legi
- Entrega d'una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral
- Penjar en el tauler d'anuncis cartells de mesures de prevenció de l'assetjament i la violència a la feina
- Penjar en el tauler d'anuncis la relació de les/la persona/es referents per demanar informació i/o comunicar una situació d'assetjament o violència.
- Penjar en el tauler d'anuncis la relació de les persones que formen la comissió d'investigació per presentar la denúncia interna.

Respecte a les **accions formatives**:

- Es farà una formació bàsica dirigida a tots el personal amb l'objectiu de donar a conèixer què és l'assetjament i la violència en el lloc de treball, quins són els seus drets i les seves responsabilitats respecte al tema, quina és la política de prevenció del Col·legi, les mesures per prevenir l'assetjament i la violència i els processos interns que disposa el Col·legi per combatre'l, així com també els externs.
- Per als representants dels treballador/es i les persones amb responsabilitats directes en el procés, a més dels temes anteriors, que són genèrics per a tots, aquests rebran formació sobre el seu rol específic en la prevenció de l'assetjament, i pautes d'actuació per a l'atenció de persones que pateixen assetjament (habilitats de comunicació i gestió de conflictes)



7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Es farà un seguiment del protocol per redreçar les accions que el requereixin.

Per fer el seguiment s'elaborarà un informe anual que es difondrà a la plantilla mitjançant la representació legal de les persones treballadores. Cada Col·legi definirà qui elabora aquest informe, pot ser la persona a què es fa referència o qui el Col·legi consideri oportú.

En l'informe constarà:

- Nombre d'accions realitzades per informar, sensibilitzar i formar a la plantilla del protocol
- Nombre de situacions d'assetjament detectades en el Col·legi
- Nombre de situacions d'assetjament comunicades i/o denunciades
- Nombre de casos resolts
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert

A més aquest protocol es revisarà, amb la participació de les persones implicades, periòdicament. El Col·legi definirà cada quan es revisarà el protocol. La finalitat de la revisió serà millorar, modificar o incloure en el protocol els apartats que es considerin necessaris.

Lleida, 12 de juliol de 2022.



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

8.- ANNEXES



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

ANNEX 8.1

CONSULTA I ACORD DE PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA A LA FEINA

Senyores, senyors,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que el Col·legi ha de consultar als Treballador/as l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals al Col·legi, els presentem el:

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA A LA FEINA

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació i/o aportació pel que fa a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies de conformitat amb el punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i sol·licitant que signin per duplicat aquest escrit com justificant de recepció, aprofitem per saludar-los molt atentament,

Rebut (nom representant treballadors/es):

Data:

Signat



ANNEX 8.2 CODI ÈTIC DEL COL·LEGI EN LES RELACIONS LABORALS

Aquest codi pretén ser un manifest de valors compartits i reconeguts en l'ICALL.

El document, més enllà de ser una llista de prohibicions o imposicions, presenta quina és la posició del Col·legi davant les conductes d'assetjament i violència a la feina.

El comportament de les persones que treballen en l'ICALL ha de basar-se en el respecte mutu, és per això que:

- Tots els treballador/es tenen l'obligació de tractar de manera respectuosa, digna i justa els i les companyes, els i les superiors i els i les persones subordinades.
- No es discriminarà cap persona contractada per raons de raça, religió, edat, nacionalitat, sexe o qualsevol altra condició personal o social aliena a les seves condicions de mèrit i capacitat.
- Es rebutjarà qualsevol conducta o manifestació susceptible de ser considerada com assetjament físic, psicològic, moral o d'abús d'autoritat, així com qualsevol altra conducta que pugui generar un entorn intimidador o ofensiu cap als drets de les persones.
- Si una persona es considera objecte o és coneixedora de l'incompliment o mala pràctica en l'exercici de les seves activitats laborals ho ha de manifestar mitjançant els diferents canals formals de que disposa el Col·legi (vigilància de la salut o servei de prevenció, delegats/es de prevenció o representants dels i les treballadores, persona què fa de referència). Es tindrà especial atenció que aquests canals permetin, en qualsevol moment, i per part de qualsevol treballador/a, el poder fer les consultes o comunicacions d'incompliments del que estableix aquest codi, sense temor a represàlies. És important remarcar, en aquest punt, que queda garantida la confidencialitat de dades.
- Ningú, independentment del nivell o de la posició, no està autoritzat a sol·licitar a un treballador o treballadora que contravingui allò que s'estableix en aquest codi. Cap treballador/a no pot justificar una conducta impròpia emparant-se en una ordre superior o en el desconeixement del codi.

Compliment del codi

El compliment d'aquest codi ètic és obligatori per a tots els i les treballadores de l'ICALL.

Es comunicarà a tots els i les treballadores actuals i aquells que es vagin incorporant al Col·legi el contingut d'aquest codi i del procediment a seguir en cas d'assetjament o violència.

En cas que es produeixi qualsevol cas d'assetjament o intimidació, l'ICALL prendrà les mesures organitzatives i legals oportunes per evitar i sancionar aquesta conducta.

Signat

El degà/La degana

_____, ____ de _____ de _____



ANNEX 8.3

POLÍTICA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA A LA FEINA EN EL COL·LEGI

L'ICALL vetllarà per tenir una actitud proactiva davant les conductes d'assetjament i/o violència a la feina, per aquest motiu s'adopten una sèrie d'instruments i estratègies per fer front a aquests riscos:

- Integració i igualtat efectiva de les dones a l'entorn laboral.
- Cultura de tolerància zero cap a les conductes d'assetjament i/o violència i les actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.
- Declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables per part dels treballador/es del Col·legi.
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència a la feina.
- Realització d'accions de sensibilització, d'informació i de formació respecte a l'assetjament i/o violència
- Seguiment i avaluació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i/o violència a la feina.
- Comprovació de l'existència d'indicis d'assetjament i/o violència a través de:
 - Seguiment per part de la direcció de les baixes reincidents o de llarga durada, l'augment de queixes en determinats llocs de treball, l'augment d'absentisme i rotació de personal i de les situacions de trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o amb la direcció
 - Observació directa de les dinàmiques i comportaments i converses habituals de la direcció i els comandaments amb les persones treballadores.



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

ANNEX 8.4

FULL DE DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA I AMB LA IMPLICACIÓ PER CREAR ENTORNS LABORALS SALUDABLES

Cognoms _____ Nom _____

NIF _____

Com a treballador/a del Col·legi de l'Advocacia de Lleida,

DECLARO:

- Que assumeixo la meva responsabilitat i, per tant, em comprometo a evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i a identificar els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament.
- Que em comprometo a donar suport a aquells companys i companyes que poden patir una situació d'assetjament i estan valorant si la denuncien.
- Que em comprometo a informar de possibles situacions d'assetjament o de violència i a cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament o de violència.
- El meu compromís explícit d'adoptar el protocol com a guia per a la prevenció de qualsevol forma de violència en el lloc de treball.

Signat

_____, ____ de _____ de _____



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

ANNEX 8.5

CONSULTA ALS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/ES SOBRE LA DESIGNACIÓ DE LA PERSONA A QUÈ FA DE REFERÈNCIA

Senyores, senyors,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que el Col·legi ha de consultar als treballadors/es de l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals al Col·legi, els comuniquem que:

El Col·legi té previst optar per la designació de la PERSONA/ES DE REFERÈNCIA als següents treballador/es:

Representant de l'estructura del Col·legi (Nom i dades de contacte):

Representant de les persones treballadores (Nom i dades de contacte):

Aquestes persones es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència. El Col·legi es compromet a facilitar-los formació específica en la matèria.

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació pel que fa a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies de conformitat amb el punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i sol·licitant que signin per duplicat aquest escrit com justificant de recepció, aprofitem per saludar-los molt atentament,

Rebut:

Data:

Signat



ANNEX 8.6

ACTA DE DESIGNACIÓ DE LA PERSONA QUÈ FA DE REFERÈNCIA

L'ICALL es compromet a facilitar suport i assistència a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament o violència, bé siguin un treballador/a del Col·legi o altres persones que, malgrat no formar part de l'organització es relacionen per raó del seu treball.

D'acord amb la representació de les persones treballadores, s'han nomenat dues persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i a què, a més a més, se'ls facilitarà formació específica en la matèria.

Es nomenen dues persones a què es fa referència, una d'elles representant de l'estructura del Col·legi i una altra de la representació de les persones treballadores, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.

Les PERSONES DE REFERÈNCIA de la nostra organització són:

Representant de l'estructura del Col·legi (Nom i dades de contacte):

Representant de les persones treballadores (Nom i dades de contacte):

Aquestes persones, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

1. Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També informar de les obligacions del Col·legi i la responsabilitat en la qual el Col·legi pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

Si la persona afectada decideix presentar denúncia li donarà suport a en la seva redacció.

També informarà la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tota mena d'assessorament extern i el dret a rebre atenció per a la salut física o psíquica.

2. Acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

3. Proposar a la direcció del Col·legi, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Signat per part del Col·legi

Firma i segell



ANNEX 8.7

CONSULTA ALS I LES REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/ES SOBRE EL MODEL I DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Senyores, Senyors,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que el Col·legi ha de consultar als treballador/es l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals al Col·legi, els comuniquem que:

1. Es considera convenient que la composició de la comissió d'investigació estigui formada per tres persones, una de les quals serà una de les persones a què fa de referència.
2. Dels possibles models de comissions d'investigació (interna, formada per persones del Col·legi; externa, formada per persones o òrgans bipartits i mixta, amb composició externa i interna al Col·legi), el model de comissió d'investigació del nostre Col·legi serà: COMISSIÓ INTERNA.
3. En cas que, en relació amb els fets investigats, pugui assegurar-se categòricament que pot quedar compromesa la imparcialitat d'un membre o membres de la comissió per ser part denunciada, tenir relació de parentiu o altres qüestions anàlogues, el Col·legi estudiarà la possibilitat de crear una comissió ad hoc per a aquella denúncia en concret que s'acordarà amb la representació legal de les persones treballadores. Si no hi ha acord, el Col·legi designarà a les persones que consideri adequades.

Tenint en compte aquestes premisses el Col·legi té previst designar com a membres de la comissió d'investigació les persones que es detallen a continuació (Nom i dades de contacte):

Aquestes persones es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport a en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i el Col·legi es compromet a facilitar-los formació específica en la matèria.

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació pel que fa a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies de conformitat amb el punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i sol·licitant que signin per duplicat aquest escrit com justificant de recepció, aprofitem per saludar-los molt atentament,

Rebut:

Data:

Signat



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

ANNEX 8.8

ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

En cas que s'iniciï la fase 2 de denúncia interna i investigació de la via de resolució de les situacions de violència i assetjament, l'ICALL ha designat, d'acord amb la representació de les persones treballadores, un òrgan que assumeix la investigació formada per persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport a en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i que, a més, se'ls facilitarà formació específica en la matèria.

Les persones que componen la comissió d'investigació són (Nom i dades de contacte):

-
-
-

Aquestes, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
- Valorar si fan falta mesures cautelars.
- Emetre un informe on s'hi incloguin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adequades.

Signat per part del Col·legi

Firma, nom i segell



ANNEX 8.9

MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA.

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets

(Concretar el motiu, adjuntar documentació justificativa, si escau)

Testimonis

Si hi ha testimonis dels fets cal identificar-los amb nom i cognoms

1

2

3

He rebut,

Signatura de la persona de la comissió d'investigació que rep la denúncia

Signatura de la persona que denuncia

Nom i cognoms

Lloc i data

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni d'aplicació, (com per exemple el cas d'una denúncia falsa, entre altres), es podrà obrir l'expedient disciplinari que correspongui



COL·LEGI DE L'ADVOCACIA
DE LLEIDA

ANNEX 8.10

MODEL D'INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Dades de la persona que ha presentat la denúncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona o les persones suposadament assetjadora

Nom i cognoms

DNI

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relació de les persones que han participat en la investigació i l'elaboració de l'informe

1.

2.

3.

Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies

Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i altres actuacions realitzades

Circumstàncies agreujants observats

Conclusions

Propostes i suggeriments