



COL·LEGI OFICIAL
DE FARMACÈUTICS
DE LLEIDA



COL·LEGI OFICIAL
DE FARMACÈUTICS
DE LLEIDA

**PROTOCOL ASSETJAMENT LABORAL,
ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE
SEXE**

Versió 2. novembre 2022



COL·LEGI OFICIAL
DE FARMACÈUTICS
DE LLEIDA

ÍNDEX

I.	INTRODUCCIÓ.....	3
II.	ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	3
III.	PRINCIPIS	3
IV.	TERMES I DEFINICIONS.....	4
V.	POSSIBLES MANIFESTACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	6
VI.	MESURES PREVENTIVES.....	7
VII.	PROTOCOL D'ACTUACIÓ.....	7
VIII.	DISPOSICIONS DIVERSES.....	10
IX.	COMPRESIÓ I RESOLUCIÓ DE DUBTES:.....	10
X.	CONCLUSIONS.....	10
XI.	APROVACIÓ, ENTRADA EN VIGOR I REVISIÓ D'AQUEST PROTOCOL	11

I. INTRODUCCIÓ

El Col·legi Oficial de Farmacèutics de Lleida ha aprovat el present Protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament a la feina, (d'ara endavant "Protocol") amb el compromís d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament laboral o psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, en ser aquestes conductes atemptatòries de la dignitat de la persona i perjudicials per a l'entorn laboral.

A aquest efecte, aquest Protocol, que pretén emplenar el que estableix el Codi Ètic del COFLL, defineix les conductes a prevenir, així com arbitra les mesures específiques per a aquesta prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que, si escau, poguessin formular els qui hagi estat objecte de les esmentades conductes. Per això, s'ha establert un procediment d'investigació eficaç i àgil que s'engegarà quan es denunciï una d'aquestes conductes; en aquest procediment es garantirà la confidencialitat i la protecció de la identitat de les persones afectades, així com de totes les que intervinguin en el procés.

II. ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. Àmbit objectiu

El Protocol se circumscriu a l'activitat del Col·legi i els seus professionals en l'exercici del càrrec o en nom d'aquest.

2. Àmbit subjectiu

Aquest Protocol resulta de compliment obligat per als membres de la Junta de Govern, directius i empleats, ja indefinits, ja temporals.

De forma indirecta també són destinataris del present Protocol contra l'assetjament laboral i sexual les persones i entitats que es relacionen amb el COFLL, com ara proveïdors, clients, assessors, intermediaris etc. Aquests tercers hauran de conèixer la normativa contra l'assetjament laboral i sexual del COFLL, que es plasma al present Protocol així com al Codi Ètic.

3. Àmbit territorial

Aquest Protocol és aplicable a totes les persones que prestin serveis al COFLL. L'àmbit de l'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, serà al Col·legi, en conseqüència, si es produís fora d'aquest s'haurà de posar de manifest que la situació és per causa directament lligada a la feina.

III. PRINCIPIS

A través del present Protocol es tracten d'evitar qualsevol delictes d'assetjament laboral, psicològic, sexual i per raó de sexe, comesos per les persones esmentades anteriorment.

Els delictes anteriorment esmentats estan totalment prohibits al COFLL i es consideren inacceptables a l'entitat. Per això, el COFLL es compromet que totes les persones que tinguin relació directa a l'àmbit laboral, amb el COFLL, gaudeixin d'un ambient de treball respectuós, en què el dret a la igualtat de tracte, a la no discriminació, a la dignitat, la intimitat i la integritat, entre els principis fonamentals, es respectin en tot moment, i a adoptar les mesures correctores i disciplinàries corresponents i de protecció a les persones afectades quan es produeixin aquestes conductes.



IV. TERMES I DEFINICIONS

1. Assetjament sexual

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

a. Conductes constitutives d'assetjament sexual

Les conductes constitutives d'assetjament sexual poden anar dirigides contra homes i dones. No obstant això, no hem de perdre de vista que, a la pràctica, es tracta de situacions que de manera majoritària afecten les dones.

i. Conductes verbals

- Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença física o la condició sexual de la persona treballadora.
- Comentaris sexuals obscens.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- Formes denigrants o obscenes per adreçar-se a les persones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, etc...) de contingut sexual i caràcter ofensiu.
- Comportaments que busquin la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.
- Invitacions o pressions per concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguin relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

ii. Conductes no verbals

- Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu. -Gestos obscens, xiulets, gestos o mirades impúdiques.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.
- Comportaments que busquin la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.

iii. Conductes de caràcter físic

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc...) o acostament física excessiva o innecessària.
- Arrancar o buscar deliberadament quedar-se sol amb la persona de forma innecessària.
- Tocar intencionadament o "accidentalment" els òrgans sexuals.

b. Tipus d'assetjament sexual

i. Assetjament "quid pro quo"

Consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre, o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball que afectin l'accés a la formació professional, ocupació continuada, promoció, retribució o qualsevol decisió en relació amb aquesta matèria.

En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.



ii. Assetjament ambiental

El subjecte actiu de l'assetjament crea un entorn de treball intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments desitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre del COFLL, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera al Col·legi.

2. Assetjament per raó de sexe

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

a. Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per adreçar-se a persones de determinat sexe.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
- Realitzar les conductes anteriors amb persones lesbianes, gais, transsexuals o bisexuals.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de forma esbiaixada, en funció del sexe o de la inclinació sexual.
- Assignar tasques o feines per sota de la capacitat professional o competències de la persona.

Es considera assetjament per raó de sexe aquell el motiu del qual té directament relació amb el fet de ser dones o, per circumstàncies que biològicament només els poden afectar (embaràs, maternitat, lactància natural...) o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-se a cura de menors o de pendents.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

3. Assetjament laboral o psicològic (mobbing)

L'assetjament psicològic a la feina s'utilitza per descriure una situació en què una persona, o grup de persones, exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica extrema, abusiva i injusta, de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat, sobre una altra persona al lloc de treball, i que pot produir un mal a la seva dignitat.

No es considerarà assetjament les conductes que es donen puntualment a la feina. Per constituir el tipus cal que les accions siguin sistemàtiques o habituals.

Per això, no s'han de confondre les situacions de pressió o conflicte laboral amb l'assetjament psicològic. En el primer cas, es tracta de situacions de desacord, ja que a la feina es poden produir xocs, discussions i eventuais conflictes. L'assetjament psicològic, en canvi, consisteix en un atac malintencionat, sistemàtic i mantingut en el temps contra una persona.

a. Conductes constitutives d'assetjament psicològic

A continuació, s'enuncien, a tall d'exemple, una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits exposats de manifest al punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament psicològic a la feina:

- Atacs amb mesures organitzatives:



- Obligar algú a executar en contra de la consciència.
- Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o amagar els mitjans per realitzar la feina, o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Manipular les eines de treball (per exemple, esborrar arxius de l'ordinador).
- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjat.
- Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
- Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

- Atacs per reduir les possibilitats de comunicació:

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.)

- Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima:

- Amenaces i agressions físiques.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Crits o insults.
- Trucades telefòniques atemoritzants.
- Provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
- Ocasionalment despeses per perjudicar la persona.
- Ocasionalment destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences.
- Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut. Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional:
- Manipular la reputació personal o professional a través de la remor, la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida, privada, etc.

V. POSSIBLES MANIFESTACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

En funció del lloc de treball i la relació de la víctima amb la persona agressora, l'assetjament es pot manifestar de manera horitzontal o vertical.

Es parla d'assetjament horitzontal quan la víctima i la persona agressora es trobin en un mateix nivell jeràrquic a l'empresa.



COL·LEGI OFICIAL
DE FARMACÈUTICS
DE LLEIDA

Es parla d'assetjament vertical quan la víctima i la persona agressora es trobin en un nivell jeràrquic diferent a l'empresa. Podent ser descendent o ascendent.

Així, es considera una relació vertical-descendent, quan la persona agressora exerceixi un càrrec superior al de la víctima i una relació vertical-ascendent, quan la persona agressora exerceixi un càrrec inferior a la víctima. Habitualment aquest assetjament sol ser col·lectiu, és difícil que l'assetjament vertical-ascendent sigui individual, encara que excepcionalment pugui ocórrer.

VI. MESURES PREVENTIVES

Per prevenir i evitar les situacions d'assetjament a la feina, el COFLL divulgarà aquest protocol a través de correu electrònic o qualsevol altre mitjà que serveixi de difusió. De la mateixa manera es farà constar a la clàusula de *compliance* envers les noves contractacions.

El COFLL propiciarà la formació específica de tots els membres de l'entitat sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic. Especialment, el COFLL proporcionarà la formació adequada als membres de la seva organització que tinguin alguna competència en els procediments de denúncia d'aquestes conductes.

A més, el COFLL es compromet a fomentar el respecte i la consideració entre tots els seus col·laboradors, promovent jornades i xerrades específiques en la matèria, elaborant material informatiu i realitzant qualsevol acció que consideri necessària per al compliment dels fins d'aquest Protocol.

Aquest Protocol serà actualitzat amb la periodicitat que sigui procedent, amb l'objectiu que tots els membres del COFLL, es conscienciïn i es responsabilitzin a ajudar a garantir un entorn de treball on es respecti la dignitat de totes les persones de l'entitat.

VII. PROTOCOL D'ACTUACIÓ

a. Procediment de denúncia

La denúncia del cas detectat l'ha de fer per escrit la persona afectada o una tercera persona que tingui coneixement d'actes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament psicològic, els quals s'han d'identificar.

La denúncia escrita es formularà a través del canal de denúncies que el COFLL té habilitat al respecte i que integra el seu sistema de *compliance* penal, el qual es pot trobar a la pàgina www.descomplicat.com, atenent aquesta denúncia els professionals de DESCOMPLICA'T, que gestionen, de forma externalitzada, aquest canal de denúncies. La denúncia serà tractada en tot cas amb plena confidencialitat i estan prohibides les represàlies contra el denunciador.

A la denúncia es faran constar totes les dades conegudes, per tal d'agilitzar la seva investigació, i en concret les següents:

- Persones implicades
- Tipus de conductes.
- Dates i llocs on es van produir les conductes.
- Possibles testimonis.
- Identificació de la potencial víctima de l'assetjament.

b. Confidencialitat i protecció de dades



Es pretén que el procediment sigui el més àgil i eficaç possible, i que es protegeixi en tot cas la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades; així mateix, es procurarà la protecció suficient de la víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que puguin derivar-se de la situació, atenent molt especialment les circumstàncies de treball en què es troba el/la presumpte/a assetjat/da.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al denunciador, a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu-, com al denunciat/da, la culpabilitat del qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran obligació de confidencialitat, i quedaran identificades a l'expedient.

c. Funcions del comitè de prevenció de l'assetjament

Aquest Comitè estarà format per 3 membres, 2 de la Junta de Govern les Sres: i la Compliance Officer la Sra. Mònica Brusau. Com a suplent serà la Sra.

Les funcions del Comitè són:

- Rebre les denúncies, queixes, reclamacions, suggeriments o consultes que DESCOMPLICA'T li remeti.
- Un cop rebuda la denúncia ha d'activar el protocol d'assetjament en un termini màxim de dos dies laborables.
- Realitzar la investigació dels supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o assetjament psicològic que es plantegin, practicant totes les proves de caràcter documental o entrevistes que siguin necessàries, i garantir en tots els casos l'estricta confidencialitat de l'assumpte i de les persones implicades i la igualtat de tracte entre aquestes.
- Preparar, en un termini màxim de 10 dies un expedient informatiu, en què es contingui la corresponent proposta de mesures a adoptar.
- Remetre aquest informe en un termini màxim de 2 mesos, si bé s'aplicarà el principi de celeritat per resoldre'l, des de la recepció de la denúncia pel COFLL perquè s'adoptin les mesures que es considerin pertinents, a fi de resoldre el problema i determinar, si escau, les possibles actuacions disciplinàries. Així mateix, es remetrà una còpia del dit informe a les parts involucrades.
- Donar seguiment periòdicament a cada denúncia plantejada, annexant a cada informe les accions empreses.

d. Investigació

El Comitè tractarà cada cas de manera individualitzada, i vetllarà perquè les persones afectades siguin escoltades i recolzades en tot moment, ja que podrien estar passant per moments delicats, fins i tot d'aïllament. Per això, el Comitè podrà dur a terme entrevistes o altres tècniques de recerca amb qualsevol dels implicats, testimonis, o terceres persones que es consideri puguin aportar informació útil.

L'objectiu principal de l'entrevista és conèixer en quina situació es troben les persones afectades i, entre d'altres qüestions:

- Si existeix o ha existit assetjament a la feina, i de quines característiques, per quin motiu, fase en què es troba, etc.
- Qui o qui es consideren que estan practicant aquesta situació d'assetjament i si hi ha relació jeràrquica, i si escau determinar quina.
- En quines situacions es materialitza l'assetjament. Si es fa en presència d'altres companys o companyes i, si és el cas, com han reaccionat.
- Si el cas ha estat posat en coneixement d'algun superior jeràrquic, de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.



COL·LEGI OFICIAL
DE FARMACÈUTICS
DE LLEIDA

- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent-hi si ha necessitat ajuda d'un especialista o ha estat de baixa en els darrers mesos i per què causa.
- Si els altres companys tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

Les entrevistes es regiran en tot cas per les normes següents:

- En cas de decidir el Comitè la celebració d'una entrevista conjunta amb la persona assetjada i denunciada, aquesta només tindrà lloc amb el permís exprés de tots dos.
- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se us concedirà.
- Tots els implicats tindran drets ser assistits en tot moment per representants o assessors.

e. Elaboració de l'informe

Per tal d'elaborar un informe el més complet possible del procés de recerca, el Comitè demanarà les proves que consideri necessàries, incloent-hi:

- Testimonis d'afectats, implicats, testimonis, etc.
- Declaracions per escrit (pel que poden servir correus electrònics corporatius).
- Informes dels especialistes que tracten l'afectat (en aquest cas es demanarà l'autorització expressa i per escrit de l'interessat).
- Qualsevol altra evidència que aportï informació útil al procés.
- L'informe inclourà, com a mínim, la informació següent:
- Antecedents del cas (resum d'arguments plantejats pels implicats).
- Resum de les intervencions realitzades pel Comitè i de les proves obtingudes.
- Resum dels principals fets.
- Conclusions i mesures proposades.
- Protecció de la salut dels membres del COFLL

El COFLL adoptarà les mesures correctores que li semblin pertinents en relació amb les situacions d'assetjament, per garantir el dret a la protecció de la salut dels membres. Algunes d'aquestes mesures poden ser:

- Ajut psicològic per a la persona afectada.
- Suport a la persona afectada per al seu restabliment total en el seu lloc de treball o en un altre de diferent.
- Garantir que en l'àmbit de l'Organització no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn o siguin denunciades, ni tampoc contra les que testifiquin, col·laborin o participin en les investigacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic.

El COFLL resoldrà l'expedient en un termini de 3 dies laborables, podent adoptar alguna de les conductes següents:

- Arxivar les actuacions, aixecant acta sobre això.
- Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament.
- A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit, les següents:
 - Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa.
 - Sancionar, quan escaigui, la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si escau, a l'article 54 ET. Entre les sancions a considerar per aplicar la persona agressora tindran en compte les següents: el trasllat, desplaçament, canvi de



COL·LEGI OFICIAL
DE FARMACÈUTICS
DE LLEIDA

lloc, jornada o ubicació, la suspensió de sou i feina, la limitació temporal per ascendir, l'acomiadament disciplinari.

f. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, DESCOMPLICA'T farà un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment es farà l'informe oportú que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si escau. Aquest informe es remetrà a la Junta de Govern del COFLL, a fi que adopti les mesures necessàries, així com a la compliance officer, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

VIII. DISPOSICIONS DIVERSES

a. Protecció a les víctimes

En cas que es determini l'existència d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, i la sanció imposada a l'assetjador no comporti la seva sortida del COFLL, es prendran les mesures oportunes per a l'assetjador i la víctima no convisquin al mateix entorn de treball. , sempre que això sigui possible. En aquestes mesures –que no podran suposar ni millora ni detriment de les seves condicions contractuals– tindrà preferència de tracte la persona assetjada.

b. Falses denúncies

En cas que es determinés que no ha existit assetjament en la situació denunciada, en qualsevol de les seves modalitats, i igualment es determinés la mala fe de la denúncia, s'adoptaran les mesures disciplinàries corresponents.

c. Represàlies

Si es produeixen represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, la víctima o altres persones involucrades en el procés, s'hagi determinat o no l'existència de l'assetjament, en qualsevol de les modalitats, s'adoptaran també les mesures disciplinàries corresponents.

d. Protecció de dades

La divulgació no autoritzada de dades de qualsevol dels procediments que s'incoïn tindrà la consideració d'incompliment contractual susceptible de sanció disciplinària.

IX. COMPRENSIÓ I RESOLUCIÓ DE DUBTES:

Qualsevol dubte respecte a la interpretació d'aquest Protocol es podrà adreçar a la compliance officer, Mònica Brusau, a través de la següent adreça de correu electrònic: mbrusau@cofilleida.cat

No es podrà justificar cap incompliment d'aquest Protocol emparant-se en el desconeixement o la incomprensió.

X. CONCLUSIONS

A tall de conclusió, i a fi d'incidir en els punts de més rellevància del Protocol, es resumeixen a continuació els principis que han de regir en tot moment en aquesta matèria:

1. El COFLL no tolerarà cap tipus d'assetjament a la feina.



COL·LEGI OFICIAL
DE FARMACÈUTICS
DE LLEIDA

2. Tots els membres del COFLL tenen la responsabilitat de col·laborar a garantir un entorn de treball en què es respecti la dignitat, i tots aquells amb persones a càrrec seu tindran específicament encomanada la tasca de procurar que no es produeixi cap tipus d'assetjament en el seu àmbit d'organització.
3. En casos de denúncia, s'actuarà amb la deguda discreció amb vista a preservar la dignitat i la intimitat de tots els implicats.
4. Les denúncies i queixes es realitzaran per escrit, no podran ser anònimes i seran investigades i analitzades sense dilacions indegudes, de manera àgil i fiable.
5. Totes les persones afectades seran escoltades i recolzades en tot moment.
6. Tots els involucrats tindran un tracte imparcial, i no es presumeix la culpabilitat del denunciat.
7. Les denúncies se sustentaran en informació fiable i detallada.
8. Les acusacions falses i les represàlies no es toleraran, i podran ser objecte de mesures disciplinàries.

Es protegirà abans que res la seguretat i la salut de les persones, per a la qual cosa podran adoptar-se les mesures que es considerin oportunes en cada cas.

XI. APROVACIÓ, ENTRADA EN VIGOR I REVISIÓ D'AQUEST PROTOCOL

La Junta de Govern, ha aprovat el present Protocol contra l'assetjament laboral i sexual a la reunió del dia 26 de maig de 2022 moment en què ha entrat en vigor amb efectes vinculants per a tots els seus destinataris. Sense perjudici de l'anterior, aquest Protocol serà objecte de revisió periòdica i, si escau, actualització. Així mateix, serà modificat sempre que s'aprecii la possibilitat d'alguna millora i, en tot cas, quan es constati l'existència d'un risc d'assetjament laboral que no s'hagi identificat amb anterioritat. En aquest sentit, l'informe anual sobre l'aplicació del model que ha d'emetre l'Òrgan de Vigilància haurà de valorar si algun element del Protocol contra l'assetjament laboral i sexual pot ser susceptible de millora.

Junta de Govern