



SANT PAU
Campus Salut
Barcelona



Institut
de Recerca [®]
Sant Pau

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ,
RESOLUCIÓ I SEGUIMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT
LABORAL, PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ
SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE**

**Fundació Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i
Sant Pau**



Índex

1.	INTRODUCCIÓ, COMPROMÍS i MARC NORMATIU	3
2.	PRINCIPIS RECTORS	4
3.	DEFINICIONS I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT.....	6
4.	ÀMBIT D'APLICACIÓ	17
5.	COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS.....	18
6.	MESURES DE PREVENCIÓ I DETECCIÓ	21
7.	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	21
8.	TIPUS DE MESURES	33
9.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	40
10.	CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DE DADES	40
11.	RÈGIM SUPLETORI	40
12.	APROVACIÓ	41



1. INTRODUCCIÓ, COMPROMÍS i MARC NORMATIU

Aquest protocol estableix el marc d'actuació per prevenir, detectar i actuar davant de situacions d'assetjament a l'entorn laboral en la Fundació Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (d'ara endavant, "IR SANT PAU") i té com a finalitat, garantir un entorn de treball respectuós, digne i lliure de violències i discriminacions, on totes les persones puguin desenvolupar la seva activitat professional en condicions d'igualtat. S'entén per assetjament qualsevol conducta, pràctica o comportament no desitjat que tingui per objecte o com a efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·liant o ofensiu, o afectar negativament les seves condicions de treball. Als efectes d'aquest protocol, qualsevol referència a l'assetjament s'entén feta a totes les seves tipologies, incloent-hi les relacionades amb l'origen racial o ètnic, la ideologia, la llengua, la religió, el sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere, l'edat, la discapacitat o l'estatus socioeconòmic. Quan al llarg del document no s'especifiqui una tipologia concreta, s'entendrà que la referència es fa al conjunt de totes elles.

La nostra organització assumeix el compromís i la responsabilitat de prevenir i erradicar qualsevol forma d'assetjament, l'aparició d'aquestes conductes i de fer-ne un abordatge integral, desenvolupant totes les intervencions necessàries per erradicar-les i per no tolerar-les quan ocorrin, actuant sempre amb la diligència deguda i garantint el dret a la reparació de les persones afectades, en situacions d'assetjament.

En els darrers 25 anys, s'ha desenvolupat un marc legal extens a Espanya, i especialment a Catalunya, per prevenir i actuar contra l'assetjament en el treball. Aquest marc ha anat evolucionant per incorporar conceptes moderns i essencials com:

- > La mirada interseccional: Reconèixer que una persona pot patir discriminació per diverses raons alhora (gènere, orientació sexual, raça, etc.).
- > Els principis de reparació del dany i garantia de no repetició, propis de la justícia restaurativa.

Aquest protocol, actualitza el procediment anterior de desembre de 2020, adaptant-se als nous marcs legals:

- > Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- > Llei 5/2008 que ha estat modificada recentment per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- > Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- > La Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació



- > Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual
- > Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació
- > Llei 2/2023 del 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

2. PRINCIPIS RECTORS

Les actuacions derivades d'aquest protocol es regiran pels principis següents:

Respecte i protecció

Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades. Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança

Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.

Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, sobre els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i sobre el resultat de les fases.

Suport de persones formades

La CPDARS (Comissió de Prevenció, Detecció, Actuació, Reparació i Seguiment) haurà d'haver rebut formació específica en matèria de violències masclistes, lgtbifòbia i assetjament i, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases – recepció, atenció, investigació i resolució – alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.

Quan la CPDARS rebí un denúncia d'assetjament haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de 5 dies laborables. El període de resolució del cas (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures) no ha de superar, com a criteri general, els 20 dies laborables. Això no obstant, la complexitat



de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini fins, com a màxim, 40 dies laborables (més d'una persona assetjada, més d'una persona assetjadora, etc.).

En el cas que el compliment d'aquests terminis no sigui possible perquè alguna de les parts implicades estigui gaudint d'un període de vacances, llicència, permís, excedència o baixa mèdica, la CPDARS proposarà a la Direcció/Gerència l'aplicació de les mesures cautelars i de protecció que consideri convenients, fins que l'inici del procés d'investigació sigui possible.

Tracte just

Garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació d'assetjament aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

Garantia d'indemnitat

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució no ha de patir represàlies.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Reparació

En l'abordatge de situacions d'assetjament s'ha d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixin al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la completa recuperació física, psíquica i social i assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

Garantia de no repetició

Davant d'una situació d'assetjament, l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries compromentent al conjunt del seu personal perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

Interseccionalitat o intersecció d'opressions



La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, fa que aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

3. DEFINICIONS I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

Les diferents tipologies d'assetjament descrites a continuació, es poden donar entre personal d'igual o diferent posició jeràrquica. Així, en funció de la relació laboral que hi hagi entre les persones involucrades en la situació d'assetjament, ens referirem a:

- > **Assetjament vertical descendent:** relació de superioritat jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades.
- > **Assetjament vertical ascendent:** relació de subordinació jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades.
- > **Assetjament horitzontal:** no es dona relació jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades; es tracta d'una situació d'assetjament perpetrada per companys o companyes.

Assetjament sexual (Violència sexual)

Conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics, no desitjats, d'índole sexual, que tenen com a objectiu o produeixen l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurament acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep. Tot i que l'assetjament es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma singular.

De vegades l'assetjament sexual es manifesta en forma de xantatge sexual, és el que s'anomena com a assetjament d'intercanvi o *quid pro quo*:



Situació en què es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a certs requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:



ASSETJAMENT SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
> Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives, orals o escrits, també per mitjans digitals. > Fer comentaris grollers o no desitjats sobre el cos o l'aparença física d'una persona. > Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, de forma oral o escrita, també per mitjans digitals. > Adreçar-se a una persona de forma denigrant i sexualitzada. > Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals i pràctiques sexuals. > Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. > Demandes de favors sexuals.	> Mirades lascives al cos. > Gestualitat obscena. > 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.	> Apropament físic excessiu i invasió de l'espai personal. > Arraconaments; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. > El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessics, tocaments, frecs, massatges no desitjats).

Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere (Assetjament discriminatori)



Conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere d'una persona, realitzats amb el propòsit o que tinguin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, llibertat, indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti el desenvolupament de les seves funcions, la seva promoció i accés a càrrecs directius, la participació d'activitats formatives i de capacitació, l'accés a mesures de seguretat i salut, així com a mesures de conciliació i beneficis socials o afecti la remuneració i el reconeixement professional.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet del sexe d'una persona, pel fet de ser trans, pel fet de ser intersexe, o pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual o asexual, o pel fet de tenir una expressió de gènere diferent a la socialment esperada.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, però també en espais de relació formal com informal.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs i la maternitat/paternitat.

Es tracta de pressions i actuacions diverses, subtils o directes, adreçades a fer que les dones embarassades o en el moment d'incorporar-se al treball després de gaudir el permís de maternitat, es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o al lloc de treball o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades.

Aquest tipus d'assetjament també el poden patir homes, quan són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació.

També s'inclourien el conjunt de pressions i actuacions adreçades a negar o penalitzar d'altres drets de conciliació derivats de l'assumpció de responsabilitats de cura i atenció a persones grans, amb discapacitat o malaltes.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere:



ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, el potencial intel·lectual i aportacions de les dones o persones intersexe.
- > Utilitzar humor sexista.
- > Utilitzar humor o formes degradants per referir-se a persones intersexe.
- > Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- > Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.
- > Limitar l'ascens professional pel fet de ser dona, home o intersexe.
- > Degradar o modificar condicions de treball, funcions i responsabilitats arran de l'embaràs o d'una recent maternitat.
- > Denegar l'exercici de drets de conciliació.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales o asexuals.
- > Utilitzar humor lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic o asefòbic.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual o de la seva manca d'atracció sexual i/o d'experiències sexuals.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva orientació sexual, ja sigui real o suposada.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) per raó de l'orientació sexual d'una persona, ja sigui real o suposada.
- > Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat, bisexualitat o asexualitat, ja sigui real o suposada.
- > Expressions de serofòbia associades a l'homosexualitat d'una persona, ja sigui real o suposada.



ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans.
- > Utilitzar humor trànsfob.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat sexual o de gènere o de la seva condició d'intersexualitat.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat sexual o de gènere o la seva condició d'intersexualitat.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones trans.
- > Negar-se a anomenar una persona trans segons la seva identitat sentida i nom triat o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.
- > Expulsar o qüestionar les persones d'identitats sexuals/de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva expressió de gènere.
- > Fer servir l'humor i imitar amb intenció de ridiculitzar la forma de caminar, vestir, gesticular, etc., d'una persona amb expressió de gènere no normativa.
- > Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb expressió de gènere considerada masculina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
- > Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb expressió de gènere considerada femenina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones amb expressions de gènere no normatives.

Assetjament ambiental



Es tracta d'un conjunt de conductes i formes de fer de naturalesa sexual o sexista, sense ser necessàriament un xantatge directe per un benefici laboral, que configuren un clima de treball intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu o degradant que afecta el benestar i rendiment.

- > L'assetjament ambiental pot ser de qualsevol tipologia.
- > L'assetjament ambiental està directament relacionat amb la cultura de gènere de l'organització.
- > En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden constituir factors predisposants a l'assetjament ambiental:

ASSETJAMENT AMBIENTAL

- > Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en el àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual.
- > Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes.
- > Acudits i bromes que resultin ofensives.
- > Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges, etc.
- > Material gràfic (cartelleria, revistes, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic, aseqfòbic o transfòbic.
- > Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempsos.
- > Entorn competitiu.

Assetjament moral o psicològic

Tracte abusiu o de violència psicològica que sistemàticament i durant un temps perllongat rep una persona en el seu entorn



laboral/organitzacional per part d'una altra o d'altres treballadors o treballadores o membres de l'organització amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment i/o causar-li un perjudici en les seves condicions de treball/situació a l'organització. Hi estan inclosos els comportaments que intimiden, ofenen, denigren o humilien el treballador o treballadora o membre de l'organització, en presència de companys i companyes de treball o de terceres persones relacionades amb l'organització.

El significat de «temps perllongat» ha estat i és objecte de debat en la bibliografia especialitzada: mentre que sovint es considera que 6 mesos és el temps mínim per poder parlar d'assetjament, algunes notes tècniques del Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo diuen així: “No obstant això, ha de tenir-se en compte que determinades accions aïllades (com ara canvis de lloc no justificats, aïllament físic injustificat de la/les persona/es afectada/es, etc.) que sense ser reiterades, tindran una continuïtat temporal que prolongarà el seu efecte, també podrien ser indicatives de possibles situacions d'assetjament.”

En tot cas, caldrà estudiar cada situació i context a l'hora de valorar la duració i tenir present que l'assetjament és en general un procés i que per tant, la reiteració no fa referència a la repetició d'un acció o fet concret, sinó a la suma de situacions que poden crear un entorn hostil, intimidador o degradant, tot vulnerant la integritat psíquica, física i social i la dignitat de la persona que les rep.

Una de condicions necessàries perquè es produeixi assetjament és l'existència d'una relació asimètrica de poder entre qui assetja i qui n'és víctima. Aquesta asimetria pot ser de caràcter jeràrquic, però no únicament, sinó que pot estar relacionada amb múltiples factors, com ara l'edat, l'antiguitat, el sexe de la persona assetjadora, el seu rol carismàtic a l'organització, etc.



ASSETJAMENT MORAL O PSICOLÒGIC

> Menyspreu persistent a la tasca d'una persona, fixació d'objectius, tasques i/o terminis impossibles d'assolir. > Control desmesurat o inapropiat del rendiment. > Judici ofensiu del treball d'una persona. > Qüestionament reiterat i menyspreadors de les decisions d'una persona. > Assignació injustificada de tasques molt per sota del lloc de treball o categoria professional. > Assignació de tasques degradants. > Buidar de contingut i tasques el lloc de treball. > Transmissió voluntària de consignes errònies.	> Exclusió, aïllament o separació dels companys/es. > Restricció de la comunicació a través de gestualitat, consignes directes o negació de la paraula. > Tractar una persona com si no existís. Criticar una persona en la seva absència, amb la intenció de perjudicar-la professionalment i/o personalment. > Difondre rumors sobre la víctima amb la finalitat de perjudicar-la.	> Crítica persistent a la vida privada d'una persona. > Crítica persistent a l'aspecte físic d'una persona. > Comentaris denigrants sobre possibles trastorns psicològics o físics d'una persona. > Mofar-se de la vida privada. > Imitació de gestualitat, veu, etc. > Atacs a les actituds i creences polítiques/ideològiques.
--	--	---



Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) estan plenament incorporades a la societat i són també, una mitjà cada vegada més habitual per exercir tot tipus de violència, també assetjaments.

D'entre aquestes violències destaquen, per la seva relació amb les diferents tipologies d'assetjament descrites al present protocol el:

Cyberstalking o ciberassetjament

Amençar, fustigar, humiliar, suplantar la identitat, robar contrasenyes, provocar el buit social o realitzar d'altres accions molestes i degradants per mitjà de suports mòbils o virtuals, a través de text, veu o imatges, amb l'objectiu o efecte de socavar l'autoestima i la dignitat d'una persona i/o perjudicar el seu estatus social.

Network mobbing

Difondre informació falsa o esbiaixada d'una persona amb la intenció de danyar la imatge professional d'una persona, tot afectant negativament a les seves possibilitats d'ocupació i al seu desenvolupament professional.

Sexpreading

Enviar, difondre o publicar material de contingut íntim i de tipus sexual sense el consentiment de la persona o persones que hi apareixen.

Sextorsió



Forma d'extorsió sexual en la qual una persona rep xantatge o amenaces perquè envii una foto de si mateixa amb contingut sexual.

Totes les conductes descrites en aquest apartat poden constituir assetjament per elles mateixes o poden ser una forma més a través de la qual es manifesten l'assetjament d'una altra tipologia.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives de ciberassetjament:

ASSETJAMENT A TRAVÉS DE LES XARXES SOCIALS I LES TIC

- > Distribuir o penjar a internet una imatge o dades compromeses d'una persona, reals o falses, susceptibles de causar-li un perjudici.
- > Donar d'alta una persona en un lloc web en què pugui ser objecte de ridiculitzacions.
- > Crear un perfil fals a través del qual una persona comparteixi intimitats o faci ofertes sexuals explícites.
- > Publicar anuncis falsos d'una persona en una pàgina de contactes o serveis sexuals.
- > Accedir a arxius informàtics d'una persona i fer-ne distribució sense el seu consentiment.
- > Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, missatgeria instantània o xarxes socials.
- > Trucades telefòniques silencioses o insultants, ofensives, intimidatòries o amb proposicions de caire sexual.

Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament

Les tipologies d'assetjament descrites en el present Protocol es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups amb més risc d'ésser vulnerats són:



- > Dones embarassades, recent incorporades després de la maternitat o que exerceixen drets de conciliació.
- > Dones soles amb responsabilitats familiars.
- > Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball tradicionalment considerats masculins.
- > Homes que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment femenines o que ocupen llocs de treball tradicionalment considerats femenins.
- > Persones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina/beca/pràctiques.
- > Persones no heterosexuales, no binàries i trans.
- > Persones funcionalment diverses.
- > Persones migrades, en situació administrativa irregular o que pertanyen a minories ètniques.
- > Persones amb contractes eventuais i temporals i persones subcontractades.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és d'aplicació a:

- Tot el personal de l'IR SANT PAU, independentment de la seva tipologia contractual, nivell jeràrquic, antiguitat, grup professional
- Personal investigador visitant i qualsevol altra persona que realitzi la seva activitat dins de l'IR SANT PAU.
- Personal d'empreses externes que, tot i no formar part de l'IR, hi prestin serveis i s'hi relacionin per raó de la seva feina: proveïdors, col·laboradors externs, persones en pràctiques, becaris, estudiants en formació, personal d'empreses externes, etc.

El protocol s'aplica tant a:

- Les conductes d'assetjament comeses en actes organitzats per l'IR SANT PAU o en què participi.
- Les conductes que tinguin lloc fora de l'horari laboral o comeses fora de la seu física o instal·lacions de l'organització, tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació, sempre que la relació entre les persones implicades derivi de la seva activitat laboral.



5. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

Per tal de garantir que el compromís de l'IR Sant Pau envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament sigui efectiu i es materialitzi en actuacions reals, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del present protocol, tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions, fent l'abordatge pertinent i proposant, si escau, accions protectores, correctores, reparadores i de sanció, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta. A tal fi es crea la Comissió de Prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS), com a òrgan responsable de l'aplicació d'aquest protocol.

Composició de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment.

La Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (en endavant CPDARS) estarà composta per les següents persones i perfils:

- > La persona responsable de Prevenció de Riscos Laborals l'IR Sant Pau, que actuarà com a coordinadora, amb veu i vot
- > 1 membre designat per la direcció de l'IR Sant Pau, amb veu i vot,
- > 1 delegat/da d'Igualtat o representant de la RLT, amb veu i vot
- > 1 delegat/da de Prevenció de la RLT o representant de la RLT, amb veu i vot
- > La persona **Agent d'Igualtat**, que participarà **amb veu però sense vot**, en qualitat d'**assessorament tècnic especialitzat**.

La composició de la CPDARS serà negociada per l'empresa i la RLT, juntament amb el present protocol, i actualitzada cada vegada que sigui necessari (renúncia d'algun dels seus membres, eleccions sindicals, etc.).

Les persones designades per a formar part de la CPDARS (i les seves substitutes) han de rebre formació específica en matèria d'assetjament per tal de prevenir, identificar i actuar adequadament davant de situacions d'assetjament..

Així mateix, la CPDARS podrà contractar el suport de persones o serveis especialitzats externs, per a l'aplicació dels diferents procediments recollits en aquest Protocol: execució de mesures preventives, aplicació d'eines de detecció, instrucció i realització d'entrevistes en casos d'assetjament, assessorament en la valoració de situacions d'assetjament, atenció per a la recuperació de les persones assetjades.

Quan una persona o servei especialitzat participi de la fase d'instrucció i/o valoració d'una situació d'assetjament, la seva funció serà consultiva, mai d'emissió de vot en procediments deliberatius, podent emetre, si escau, un informe tècnic a demanda de la CPDARS.



Cada vegada que s'activi la CPDARS per a investigar una situació d'assetjament, caldrà realitzar una acta de constitució de la mateixa, en què es reculli la seva composició, i la declaració responsable dels membres de la CPDARS de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat recollits en el present protocol (recusació i abstenció).

La CPDARS es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i, com a mínim i de manera ordinària, 2 cops l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del protocol, així com de les mesures preventives i de detecció. Caldrà realitzar una acta de cada reunió.

Aquesta Comissió actuarà com a Comissió d' Instrucció, de conformitat amb el previst al PROCEDIMENT DE GESTIÓ DEL CANAL DE DENÚNCIES I DE LES INVESTIGACIONS INTERNES DE LA FUNDACIÓ INSTITUT DE RECERCA DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU, que es troba publicada a Fundanet.

Funcions de la CPDARS

La CPDARS tindrà les següents funcions:

- > Promoció d'accions de prevenció.
- > Promoció d'accions de detecció.
- > Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament.
- > Revisió del protocol sempre que sigui necessari , i com a mínim de manera bianual, ratificant pels òrgans competents les possibles modificacions realitzades.
- > Seguiment anual de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- > Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
- > Recopilació d'informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació denunciada, de conformitat amb els deures i les funcions de la Comissió d'Instrucció.
- > Proposar mesures cautelars durant la fase d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- > Redacció de l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació (mesures correctores, de recuperació i seguiment, reparadores i/o sancionadores).
- > Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament quan la persona afectada



no desitgi realitzar una denúncia formal.

- > Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, investigació i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- > En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.
- > Lliurar l'informe de conclusions a la Comissió de Decisió definida en el Canal de denúncies.

Incompatibilitats dels i de les membres de la CPDARS

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres de la CPDARS les persones que es trobin en alguns dels supòsits següents:

- > Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- > Les que tinguin relació de parentiu, amiat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- > Les que tinguin condició de subordinació o superioritat jeràrquica laboral immediata respecte de la persona que ha denunciat assetjament.
- > Les que tinguin relació de subordinació o superioritat jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

En el cas d'incompatibilitat la Direcció designarà una persona substituïda exceptuant les persones delegades de Prevenció i Igualtat que les designarà la RLT.

Persones de referència

En relació amb el present Protocol, tots els i les membres de la CPDARS seran referents en matèria d'assetjament.

D'altra banda, en el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament les persones de referència seran els/les responsables de:

- > Rebre, escoltar i orientar la persona afectada per una situació d'assetjament.
- > Donar a conèixer el compromís de l'organització i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament.



- > Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del Protocol i el circuit de denúncia recollit en el mateix, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs.
- > Informar la persona afectada sobre l'abast del Protocol i les competències de la CPDARS.
- > La persona denunciant tindrà la possibilitat d'escollir el membre de la CPDARS per realitzar el primer contacte.

6. MESURES DE PREVENCIÓ I DETECCIÓ

L'IR es compromet a implementar un pla de prevenció que inclourà:

- **Formació i Sensibilització:** Sessions obligatòries per a tot el personal, amb especial atenció a comandaments i responsables i membres de la Comissió.
- **Difusió del Protocol:** Inclusió del protocol en el manual d'acollida, intranet i espais visibles.
- **Climes Laborals:** Incorporació d'indicadors sobre assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, en les enquestes de clima laboral i riscos psicosocials.
- **Informació i Assessorament:** Habilitació d'un canal de consulta confidencial (e-mail i/o telèfon).

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Vies de denúncia

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació d'assetjament podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents sense que aquest fet exclogui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol. Es tracta de vies compatibles que aporten respostes diferents a la situació d'assetjament.

Adreçar-se a una o altra via, o a diverses vies, és una decisió que concerneix la persona afectada, podent ser assessorada per la RLT o per la mateixa CPDARS.

Denúncia per via externa

Les vies externes de denúncia son les següents:



- > Via administrativa:
 - Inspecció de Treball de la Generalitat: interposar una denúncia
- > Via judicial:
 - Ordre social: interposar una demanda
 - Ordre penal: interposar una querella

Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a les persones referents en relació a quina via acollir-se, caldrà:

- > Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- > Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació – desig, expectatives, etc.
- > Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- > Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada (especialment, si la persona assetjadora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada).

En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la CPDARS durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores, cautelars i de detecció que consideri oportunes.

Denúncia per via interna

Qualsevol persona treballadora o membre de l'organització que consideri estar vivint una situació d'assetjament podrà comunicar-ho tal com està descrit a l'article 3.1 de la **política de principis generals del canal de denúncies i de protecció de l'informant**.

Així, l'esmentat article disposa el següent:

Article 3. Mitjans per a la interposició de denúncies, contingut mínim i causes d'inadmissió.

Interposició de les denúncies.

Les denúncies es podran comunicar, pels següents mitjans:

A.- Per escrit:

A través del Canal de Denúncies, el qual es troba accessible a la pàgina web de l' IR SANT PAU mitjançant el següent enllaç: <https://www.recercasantpau.cat/institut/canal-denuncies/>.

Per correu postal mitjançant carta adreçada a la Comissió de l' IR SANT PAU, a: Carrer Sant Quintí, número 77-79, 08041, Barcelona.



B.- De forma oral:

L' IR SANT PAU preveu la possibilitat d'interposició de denúncies o comunicacions verbals, per via telefònica o altres sistemes de missatgeria de veu, i també de manera presencial mitjançant tràmit d'audiència, si ho sol·licita el denunciant a través del telèfon 93 553 76 13.

Les comunicacions verbals seran interposades per l'informant davant d'un dels membres de la Comissió, qui sol·licitarà el consentiment de l'informant, per aixecar l'acta escrita o gravada, en què es recollirà i es farà constar de manera literal el contingut íntegre d'aquesta. En concret, la reunió es podrà documentar o bé mitjançant una gravació de la conversa, o bé mitjançant una acta detallada i firmada per les parts intervinents.

Com a norma general, i sempre garantint la confidencialitat de les dades de l'informant, es promourà que la comunicació o denúncia sigui formulada nominalment. Això no obstant, el fet que es promoguin les comunicacions nominals no significa que aquelles que es rebin de forma anònima no s'admetin i es prenguin en consideració. En tot cas, les persones que denunciïn de manera anònima gaudiran de la mateixa protecció que els informants nominals, en virtut d'aquesta Política i de conformitat amb la Llei 2/2023 de protecció de l'informant.

C.- Canals externs d'Informació

Adicionalment, l' IR SANT PAU informa que qualsevol persona interessada podrà denunciar els fets a través dels Canals externs d'Informació de l'Autoritat Independent de Protecció de l'Informant, indicats a l'Annex III de l'esmentada política del canal de denúncies, així com aquells que es puguin crear en un futur.

Per altra banda,, quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest protocol.

En tots els casos, la CPDARS (mitjançant les persones de referència) haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

Inici de les actuacions

L'actuació s'iniciarà a partir d'una comunicació presentada de conformitat amb l'establert en el punt anterior.

La comunicació pot provenir de:



- > la persona afectada,
- > qualsevol persona que tingui coneixement d'una possible conducta d'assetjament,
- > el servei de prevenció,
- > la unitat de recursos humans,
- > els representants dels treballadors/es

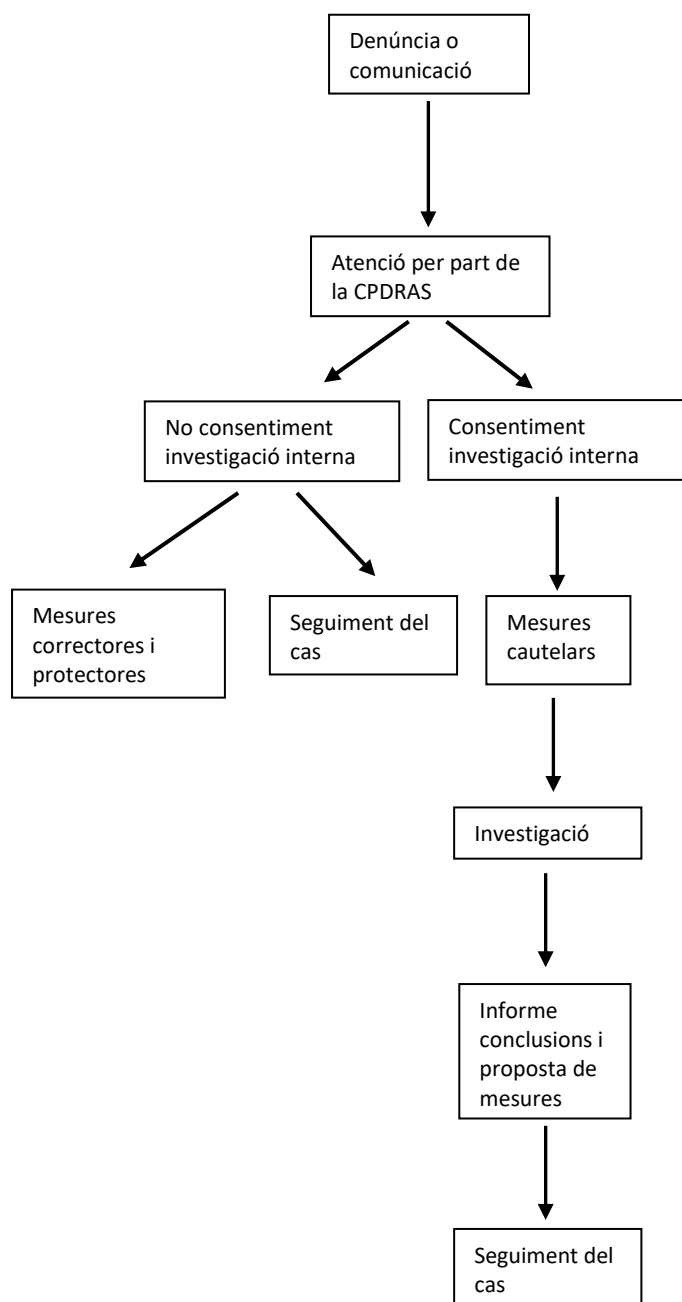
Així mateix, quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest protocol.

Terminis

- > En un termini màxim de 5 dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud, la CPDARS es posarà en contacte amb la persona afectada.
- > Si s'aprecien indicis fonamentats i risc per a la persona afectada, la Comissió podrà proposar a la Comissió Compliance, prevista al Canal de Denúncies, l'adopció immediata de mesures cautelars (canvi de torn, teletreball, mobilitat interna temporal, prohibició de comunicació, etc.).
- > El període de resolució del cas no ha de superar els 20 dies hàbils, prorrogables fins a 40 dies hàbils en casos complexos, a comptar des del moment que es constitueix la CPDARS.
- > En casos greus (assetjament físic, amenaces o represàlies) s'activarà un protocol d'actuació urgent en un termini de 48 hores.

Procés d'investigació

Les passes a seguir, en el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, variaran en funció de si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació o no, i seran les següents:



Procediment sense consentiment d'investigació interna

Quan la persona directament afectada per la situació d'assetjament no doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la CPDARS serà la següent:



Coneixement de la situació per part de la CPDARS (via denúncia formal o comunicació informal).



Activació de la CPDARS i designació de les persones de referència del cas.

Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la CPDARS.



Reunió de les persones de referència amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Declaració signada de no conformitat amb l'inici del procediment d'investigació intern recollit al Protocol.



Reunió de la CPDARS per tal de valorar mesures correctores i protectores organitzatives i de tipus psicosocial i comunicació amb el servei de vigilància de la salut.



Establir, juntament amb la persona afectada, el procediment de seguiment del cas.

Independentment que hi hagi consentiment de la persona afectada o persones afectades, sempre que la CPDARS tingui coneixement d'una situació d'assetjament, haurà d'actuar adoptant mesures preventives i si escau, correctives, de tipus organitzatiu i psicosocial.

Així mateix, cada vegada que la CPDARS rebi una comunicació d'una nova situació d'assetjament, haurà de reunir-se i realitzar una acta de constitució de la mateixa (encara que els i les seves integrants hagin estat designats prèviament), en què es reculli el nom complet i posició a l'organització de cadascun/a dels seus i de les seves membres, així com la declaració responsable de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat.



Cada vegada que la CPDARS es torni a reunir, caldrà fer acta de la sessió, on es faci constar les qüestions valorades i els acords presos.

A continuació es presenta un seguit d'exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment de la persona afectada:

- > Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- > Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- > Aplicar una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- > Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- > Realitzar accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació d'assetjament.
- > Realitzar un estudi per a la detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació.
- > Aplicar mecanismes de cura al departament o àrea en què s'hagi donat la situació (mesures d'entorn saludable, revisió de càrregues de treball, formacions en comunicació assertiva, etc.).

Procediment amb consentiment d'investigació interna

Quan la persona directament afectada per la situació d'assetjament sí doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la CPDARS serà la següent:



Coneixement de la situació per part de la CPDARS (via canal de denúncies segons protocol compliance).



Activació de la CPDARS Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la CPDARS.



Reunió amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Consentiment signat per a l'inici del procediment d'investigació intern recollit al Protocol.



Reunió de la CPDARS per tal d'analitzar la situació i el risc associat, proposta de mesures cautelars - si escau - i valoració de les entrevistes a realitzar i material probatori a recollir.



Citació de les parts i de possibles testimonis per a la realització d'entrevistes. La comunicació es durà a terme per via escrita (notificació en mà, correu postal o correu electrònic) i amb justificant de rebuda.



Realització d'entrevistes a les parts i a testimonis.
Recollida d'informació i material probatori.
Signatura de compromís de confidencialitat per part de testimonis.



Reunions de la CPDARS per valorar informació recollida i redacció d'un informe de conclusions. Traspàs de l'informe al Comitè de Decisió



Recepció de la denúncia, activació de la CPDARS i primera entrevista

Una vegada rebuda la comunicació o denúncia per assetjament, en un màxim de 3 dies laborables, s'activarà la CPDARS, que haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada en un màxim de 5 dies laborables.

Cada vegada que s'activi la CPDARS caldrà comunicar-ho a Direcció/Gerència (preservant la confidencialitat del cas) i realitzar una acta de constitució de la mateixa, en què es reculli el nom complet i posició a l'organització dels i de les seves membres.

Tanmateix, quan la CPDARS es reuneixi per valorar i deliberar sobre el cas, caldrà realitzar una acta de cada sessió.

L'objectiu de l'entrevista de la CPDARS amb la persona afectada és recollir informació per tal d':

- > Identificar elements de la situació relatada que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament).
- > Valorar el nivell de risc i la necessitat d'adoptar mesures cautelars.
- > Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extra-jurídiques existents.
- > Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern, així com l'abast i els límits del mateix.
- > Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal existents.
- > Exposar el posicionament de l'organització.
- > Recollir material probatori o d'indici afegit, si s'escau, indicar-li que podrà lliurar-lo en un altre moment durant la investigació dels fets.
- > Conèixer l'existència de testimonis que puguin ser entrevistats o entrevistades
- > Informar la persona denunciant de la possibilitat d'aplicar mesures cautelars i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

En cas que la CPDARS consideri que la situació requereix de l'adopció immediata de mesures cautelars, s'eleva una proposta de mesures a la Comissió Compliance.

Investigació



En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona/es denunciant/s, i amb l'assetjada en el cas que la denúncia provingui d'una tercera persona, comunicant a la persona/es denunciada/es els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades i fent-los signar un compromís de confidencialitat.

És recomanable que la fase d'investigació i abordatge es dugui a terme en el menor lapse de temps possible i, sempre que sigui factible, realitzar les entrevistes a la persona denunciada i a testimonis el mateix dia, per tal d'evitar pressions així com filtracions i manipulacions de la informació.

En tot cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal com per garantir que les persones citades no coincideixin físicament. Serà la comissió CPDARS qui decideixi qui portarà a terme les entrevistes.

Entrevista amb la part denunciada

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- > Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una persona.
- > Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona denunciada.
- > Demanar aclariment de fets narrats que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- > Demanar a la persona denunciada elements probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

Si la persona denunciada o denunciada ho sol·licita, o en cas que la CPDARS ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb persona les persones denunciants i denunciades, per tal d'aclarir fets o recavar material probatori afegit.

Entrevista a testimonis

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

- > Recollir el seu relat per, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat



de la persona denunciada i de la persona que denuncia.

- > Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori/indiciari.

Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?

- > Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
- > Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- > Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
- > Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona assetjada així com la de la persona presumptament assetjadora.
- > Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.

Com a criteri general, el nombre de testimonis hauria de ser el mínim necessari per a la recollida d'informació rellevant, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

Aspectes a tenir en compte durant la fase d'investigació

Durant la fase d'investigació és important tenir en compte els següents aspectes:

- > Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- > S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- > La persona denunciant i la persona denunciada tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- > Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de tot el personal de l'entitat, denunciar i col·laborar davant de situacions d'assetjament.
- > La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.
- > Si una persona denuncia assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, i aporta indicis fonamentats, correspon a la part demandada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat.



- > La CPDARS podrà sol·licitar, si ho estima convenient, assessorament extern en matèria d'assetjament. Aquesta persona experta estarà sotmesa als mateixos deures i obligacions que els integrants de la CPDARS..

En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament, a l'estar contraindicada en casos de violència masclista i de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part assetjada.

Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, la CPDARS procedirà a elaborar un informe de conclusions vinculant a nivell intern el qual haurà de contenir:

- > Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- > Identificació dels i de les membres de la CPDARS i dels o de les professionals externes que hagin participat de la investigació, si és el cas
- > Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- > Resum de les intervencions realitzades.
- > Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- > Resolució
- > Valoració del cas.
- > Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, de recuperació, reparadores).
- > Termini d'aplicació

Aquest informe es lliurarà al Comitè de Decisió i es seguirà el procediment establert al Canal de Denúncies.

La CPDARS serà l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació proposades a l'informe de conclusions.

En tots el casos les mesures adoptades seran seguides i revisades temporalment.

Resolució, Comunicació i Seguiment



Una vegada finalitzat l'informe de conclusions, es lliurarà al Comitè de Decisió (definit al Protocol Compliance) i es comunicarà per escrit el resultat a les parts afectades, amb síntesi dels fets i resolució, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin en el procediment.

L'informe de la CPDARS serà vinculant en relació amb l'aplicació de mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació per part de l'entitat. En cas que la investigació duta a terme per la CPDARS doni peu a l'obertura d'un expedient sancionador, l'informe de la CPDARS tindrà caràcter facultatiu no vinculant.

Si es proposa l'obertura d'expedient sancionador/disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.

La CPDARS vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, de recuperació i reparació, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

8. TIPUS DE MESURES

Mesures preventives

Són aquelles mesures adreçades a evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació en qualsevol de les seves formes.

L'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions d'assetjament a l'entorn laboral. Així mateix, la detecció precoç de conductes que podrien constituir assetjament, o ser-ne precursora, facilita l'abordatge d'aquestes situacions, evita que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavoreix la posterior reparació.

És per aquest motiu que aquest protocol, entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen al nostre ens, fa especial èmfasi la planificació d'accions de prevenció i detecció, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.



MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
Crear una campanya de comunicació del present document	CPDARS i Comunicació	Tota l'organització	Primer any d'aprovació del document.
Donar a conèixer el Protocol en el procés de rebuda de noves incorporacions	RRHH	Noves incorporacions	Cada vegada que s'incorpori nou personal, en l' <i>on-boarding</i> institucional
Elaborar material simplificat i de fàcil accés per a la difusió del contingut del Protocol	Comunicació	Tota l'organització	Permanent
Organitzar sessions de sensibilització entorn l'assetjament	CPDARS, PRL i comunicació	Tota l'organització	Una vegada aprovat el Protocol i de forma periòdica (mínim cada 2 anys)
Organitzar formació específica en matèria d'assetjament per als i a les membres de la CPDARS i les persones suplents	CPDARS, PRL	CPDARS, Delegats de Prevenció i Igualtat	En aprovar-se el Protocol. Cada vegada que s'incorpori nou personal en aquests grups.
Fer una pla de formació cap la totalitat de la plantilla en prevenció i sensibilització de l'assetjament.	CPDARS, CSSL i PRL, RRHH	Tota l'organització	Permanent

Incorporar preguntes específiques, adreçades a detectar el risc d'assetjament, en enquestes de riscos psicosocials, enquestes del Pla d'Igualtat o enquestes de clima laboral.	CPDARS, CSSL i PRL	Tota l'organització	Cada 2 anys
--	--------------------	---------------------	-------------

Mesures correctores

Són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o bé eviten el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

Algunes mesures correctores poden ser:

- > Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.
- > Realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat dels treballadors i treballadores (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais, incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).
- > Modificar comunicacions i d'altre material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminador o poc inclusiu amb les dones i el col·lectiu lgtbi.
- > Realització d'estudis de detecció de riscos en les àrees o en els departament en què s'hagi donat una situació d'assetjament.
- > Realitzar formacions específiques en matèria d'assetjament adreçades als equips en què s'hagi donat una situació d'assetjament i, especialment, a caps o d'altres persones amb llocs de responsabilitat.



Mesures protectores i cautelars

Es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciant i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals. La CPDARS, prèvia comunicació a Direcció/Gerència, ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació.

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'algun d'aquests requisits:

- > La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- > S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- > Permís laboral remunerat per a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- > Permís laboral remunerat per a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- > Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- > Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- > Teletreball per part de la persona denunciada, sempre amb acord d'aquesta.
- > Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- > Mobilitat interna – mai d'ascens – de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- > Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i



sense menyscapte de les condicions laborals.

- > Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de recerca.
- > Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la persona denunciant fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada emès l'informe de conclusions per part de la CPDARS, serà responsabilitat de Direcció/Gerència valorar la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa.

Mesures de recuperació i reparació

Quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret la recuperació psíquica, física i social, i a una reparació, també del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la CPDARS haurà de tenir en compte els següents drets:

- > Dret al reconeixement públic de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- > Dret a preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- > Dret a la compensació i restitució, que pot comprendre indemnització econòmica, suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.
- > Quan de l'estudi del cas es conclouï que, com a conseqüència de la situació s'han produït danys a la salut, ja siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral amb baixa o sense baixa, segons s'escaigui, a l'efecte del que estableix l'article 115 del Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, i es tramitarà a la



mútua col.laboradora de la Seguretat Social per fer-ne el reconeixent i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut tenir.

Mesures disciplinàries

L'objectiu d'aquestes mesures és sancionar una conducta considerada incorrecta, és a dir, l'entitat exerceix la seva potestat disciplinària resolent, en cas de comissió d'alguna falta tipificada que el personal al seu servei pugui cometre en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, la imposició de la sanció corresponent.

D'aquesta manera, la funció la CPDARS ha de consistir a valorar la situació d'assetjament, el paper de les persones involucrades, el context en què s'ha donat i els possibles factors agreujants per tal d'emetre un informe de conclusions que l'òrgan sancionador competent pugui prendre en consideració a l'hora d'aplicar, si escau, les mesures pertinents.

L'assetjament constitueix una falta molt greu, ja que suposa una vulneració de drets de la persona assetjada.

Règim sancionador del conveni col·lectiu d'aplicació:

Atès que la comissió d'assetjament està tipificat com a falta molt greu, d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu i la legislació laboral, s'aplicaran les següents sancions, en funció del gravetat dels fets:

- > Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies
- > Trasllet de departament o servei
- > Inhabilitació per ascendir de categoria
- > Acomiadament disciplinari.
- > El termini de prescripció de faltes comença un cop emès l'informe definitiu per comissió Compliance.

En el cas que en la resolució del conflictes es demostrï que hi ha hagut una denúncia falsa per mala fe del denunciant, es considerarà una falta molt greu.

Factors agreujants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la comissió haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- > Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- > El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- > El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- > Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- > Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- > Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- > Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- > Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent).
- > El fet que la persona denunciant es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació.
- > El fet que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- > Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- > Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament o a la comissió d'abordatge.
- > Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- > L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- > Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- > Intent de manipulació de la comissió.



- > Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, la comissió haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a mode de guia però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Seguiment dels casos

La CPDARS farà el seguiment de l'evolució del cas fins a la resolució definitiva i de l'aplicació de les mesures acordades.

Revisió del protocol

Aquest protocol serà objecte de revisió per a la seva actualització i millora contínua, així com avaluació almenys cada dos anys, o abans si hi ha canvis normatius rellevants o es deriva la necessitat del seu funcionament

Seguiment estadístic

Es farà un seguiment estadístic de totes les consultes i denúncies, elaborant informes periòdics que s'incorporaran a la diagnosi del Pla d'Igualtat.

10. CONFIDENCIALITAT I PROTECCIÓ DE DADES

La informació generada en l'aplicació d'aquest protocol s'ajustarà al que disposa el Reglament General de Protecció de Dades i la Llei Orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

La documentació es custodiarà amb les màximes mesures de seguretat i només es facilitarà als òrgans jurisdiccionals o administratius que ho sol·licitin en el marc legal corresponent.

Les dades es conservaran durant el temps necessari per a la finalitat per a la qual es van recollir i es procedirà a la seva supressió un cop prescriguin les accions que se'n puguin derivar.

11. RÈGIM SUPLETORI

Tot el que no estigui previst en aquest protocol, s'aplicarà de forma supletòria l'establert al Procediment de gestió del canal de denúncies i de les investigacions internes i a la política de principis generals del canal de denúncies i de protecció de l'informant de la Fundació Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau.



SANT PAU
Campus Salut
Barcelona



Institut
de Recerca [®]
Sant Pau

12. APROVACIÓ

El present protocol ha estat aprovat per la direcció de l'Institut de Recerca de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau i la Representació Legal dels Treballadors en data 19 de gener de 2026

Signatures:

Sr. Jordi Surrallés Calonge, Representant de la Direcció

Sra. Mercedes Camacho, Representant de la RLT

Sra. Inés Pérez del Representant de la CSSL

Data d'entrada en vigor: 19 de gener de 2026



ANNEXES

ANNEX 1: SOL·LICITUD DE COMUNICACIÓ PER UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

Sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

En qualitat de:

☐ Persona afectada

☐ Persona coneixedora

Exposició dels fets

Sol·licitud

Signat:

_____ de _____ del 20XX



ANNEX 2: SOL·LICITUD I CONSENTIMENT INFORMAT PER A L'INICI D'UNA INVESTIGACIÓ INTERNA

En/Na....., amb DNI/NIE núm.

....., sol·licito l'inici d'una d'investigació, tal com es recull al

Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge, reparació i seguiment de l'assetjament a l' IR SANT PAU.

Així mateix, autoritzo a la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS) a dur a terme les actuacions necessàries per tal d'investigar la situació exposada i a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment de l'assetjament.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/ada, que a l'informe tècnic que resulti de d'aquesta investigació hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) Conec el contingut del "Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament laboral, psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere", en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.
- c) He estat informat/ada de les persones integrants de la Comissió de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment (CPDARS) i del dret a impugnar-ne la seva composició en cas que algun/a dels seus i de les seves membres incorri en algun dels supòsits d'incompatibilitat recollits al "Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament laboral, psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere".



SANT PAU
Campus Salut
Barcelona



Institut
de Recerca 
Sant Pau

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

Signat:

_____ de _____ del 20XX



ANNEX 3: COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT PER A TESTIMONIS

En/Na..... major d'edat, amb
DNI/NIE núm....., en la meva condició de testimoni en una
situació d'assetjament ocorreguda a l' IR SANT PAU.

DECLARO:

- Que d'acord amb el "Protocol intern per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament laboral, psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'organització", tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la investigació d'assetjamentocorreguda té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.
- Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni, de manera indefinida i encara que cessi la meva vinculació amb l'organització.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

Signat:

_____ de _____ del 20XX



ANNEX 4: LLISTAT DE MEMBRES DE LA CPDARS I FORMES DE CONTACTE

Funció	Nom i Cognoms	Representació	Contacte
Responsable Prevenió riscos laborals d'IR Sant Pau	[Nom i Cognoms]	Direcció de l'IR Sant Pau	[email@santpau.cat]
Representant Direcció IR Sant Pau	[Nom i Cognoms]	Direcció de l'IR Sant Pau	[email@santpau.cat]
Delegat/a d' Igualtat o representant de la RLT	[Nom i Cognoms]	RLT de l'IR Sant Pau	[email@santpau.cat]
Delegat/a de Prevenció de Riscos Laborals o representant de la RLT	[Nom i Cognoms]	RLT de l'IR Sant Pau	[email@santpau.cat]
Agent d'Igualtat	[Nom i Cognoms]	IR Sant Pau	[email@santpau.cat]

Canal de comunicació oficial per a consultes i assessorament:

Email: [comissio.assetjament@santpau.cat]

(compte de correu específic i gestionat per tota la Comissió)

Data de l'última actualització d'aquesta composició: [Data]



ANNEX 5: INFORME DE CONCLUSIONS (ESQUEMA)

Codi del cas: [CAS-YYYY-XX] (Assignat per la Receptora de la denúncia)

Data de recepció de la sol·licitud: [Data]

Data de tancament de l'informe: [Data]

1. Persones implicades

- **Persona/s que presenta/n el cas:** [Nom/s i DNI/NIE, o codi assignat]
- **Persona/s denunciada/s:** [Nom/s i DNI/NIE, o codi assignat]
- **Testimonis de la part denunciante:** [Llistat amb codis]
- **Testimonis de la part denunciada:** [Llistat amb codis]

2. Tipologia d'assetjament denunciada (marca les que corresponguin)

- Assetjament laboral
- Assetjament Sexual
- Assetjament per Raó de Sexe
- Assetjament per Raó d'Orientació Sexual
- Assetjament per Raó d'Identitat de Gènere
- Assetjament per Raó d'Expressió de Gènere
- Assetjament ambiental
- Assetjament psicològic
- Assetjament a través de les xarxes socials i les TIC

3. Resum dels fets investigats

(Exposició sintètica dels fets tal com han estat narrats per la persona denunciante i la persona denunciada).

4. Metodologia i actuacions realitzades

(Llistat d'entrevistes realitzades, dates, persones que han intervingut, proves analitzades, etc.).



5. Valoració de la Comissió

- Es constaten indicis suficients de l'existència d'assetjament de la tipologia denunciada.
- No es constaten indicis suficients de l'existència d'assetjament.
- Es constaten indicis d'una altra falta disciplinària diferent de l'assetjament
- Es constaten indicis d'un conflicte laboral diferent de l'assetjament.
- És impossible determinar amb claredat l'existència o no dels fets.

Arguments en què es fonamenta la valoració:

6. Proposta de Mesures

(Les mesures es proposen en funció de la valoració realitzada).

A) Mesures Correctores/Organitzatives:

(Ex: Revisió de funcions, formació específica per a un departament, modificacions en l'organització del treball, campanyes de sensibilització).

B) Mesures Reparadores:

(Ex: Oferiment de suport psicològic a la persona afectada, reconeixement de la situació, restabliment de drets, compensació si escau).

7. Signatures dels/les membres de la Comissió

Nom i signatura del/de la Coordinadora/a: _____

Nom i signatura dels/les altres membres: _____

Data i segell de la Comissió: