PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQ+

Equip de treball:

- Comitè de Seguretat i Salut de l'Hospital del Mar (Representants de l'empresa i Delegats/des de Prevenció).
- Comitè de Seguretat i Salut de Imatge Mèdica Intercentres (IMI) (Representants de l'empresa i Delegats/des de Prevenció).
- Comitè d'igualtat de l'Hospital del Mar.
- Comitè d'igualtat de Imatge Mèdica Intercentres (IMI)
- Servei de Salut Laboral.
- Direcció de RRHH (Unitat d'Atenció als Professionals).

Revisió nº	***Elabora***	***Revisa***	***Aprova***
Versió inicial	Servei de Salut Laboral: María Jesús Hormías	• Comitè de Seguretat i Salut de l'Hospital del Mar. • Comitè de Seguretat i Salut IMI. • Servei de Salut Laboral: àrea tècnica i àrea sanitària. • Comitè d'Igualtat.	• Comitè de Seguretat i Salut de l'Hospital del Mar i d'Imatge Mèdica Intercentres • Comitè d'Igualtat de l'Hospital del Mar i d'Imatge Mèdica Intercentres.

Índex

1. INTRODUCCIÓ I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS 4
2. DEFINICIONS 6
3. OBJECTIUS 9
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ 9
5. RECLAMACIÓ O DENÚNCIA DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT 10
6. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS 10
7. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT 12
8. DIAGNÒSTIC I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT 12
9. MESURES CAUTELARS I DISCIPLINÀRIES 16
10. REVISIÓ 17
11. ENTRADA EN VIGOR 17
12. REFERÈNCIES LEGALS 17
13. BIBLIOGRAFIA 18

Annex I: Document de consentiment informat.

Annex II: Protocol d'identificació i resolució de situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral.

Annex III: Informe de Resolució de la Direcció.

Annex IV: Diagrama del protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral.

1. INTRODUCCIÓ I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La legislació de seguretat i salut respecte als riscos psicosocials parteix de la idea d'examinar de manera objectiva quins són els factors de l'organització i ordenació del treball que originen un risc per a la salut, a fi de prevenir la seva producció, i de l'anàlisi de les mesures que protegeixin i rehabilitin les persones danyades.

L'assetjament o violència contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (d'ara endavant, LGTBIQ+) es troba dins dels anomenats riscos psicosocials, riscos que han estat objecte de menys tractament, tant en la legislació com en la prevenció. Malgrat tot, l'art. 1392 TCEE, la Directiva Marco 89/391/CEE i la norma que la transcriu al nostre Ordenament, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (31/1995 LPRL) en el seu art. 14.2, estableix que l'empresari ha de garantir la seguretat i salut dels/de les treballadors/es al seu servei. Entre les obligacions específiques previstes en els reglaments que desenvolupen la LPRL es troben les obligacions generals que són d'aplicació a tots els riscos (seguretat, higiene, ergonòmics, psicosocials) i, en concret, l'obligació d'evitar riscos, avaluar els que no han pogut evitar-se, aplicar les mesures resultants de l'avaluació i la revisió continua de l'efectivitat de les mesures, així com els canvis en les condicions de treball.

Més recentment, s'ha publicat la Lley 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, que té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones LGTBIQ+ eradicant les situacions de discriminació, per a assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

La igualtat i no discriminació és un principi jurídic universal proclamat en diferents textos internacionals sobre drets humans, reconegut a més com un dret fonamental en el nostre ordenament jurídic. L'article 2 de la Declaració Universal de Drets Humans declara que tota persona té els drets i llibertats proclamats en ella, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició.

En l'àmbit de l'Organització de Nacions Unides, s'han adoptat diferents documents i recomanacions que han contribuït a elevar els estàndards internacionals de respecte i protecció del dret a la integritat i a la no discriminació de les persones LGTBIQ+. Referent a això, poden esmentar-se diverses resolucions del Consell de Drets Humans, com la Resolució adoptada el 17 de juny de 2011 (A/HRC/CAP DE BESTIAR/17/19) «Drets humans, orientació sexual i identitat de gènere»; la Resolució adoptada el 26 de setembre de 2014 (A/HRC/CAP DE BESTIAR/27/32) «Drets humans, orientació sexual i identitat de gènere»; o la Resolució adoptada el 30 de juny de 2016 (A/HRC/CAP DE BESTIAR/32/2) «Protecció contra la violència i la discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere». També l'Alt Comissionat de Nacions Unides per als Drets Humans s'ha pronunciat en repetides ocasions sobre la qüestió de la discriminació i la violència que sofreix aquest col·lectiu, com en el seu informe A/HRC/29/23, de 4 de maig de 2015, i ha establert una sèrie de recomanacions per a la igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBIQ+ que han inspirat a molts Estats en les seves respectives polítiques i legislacions.

En l'àmbit de la Unió Europea, el Tractat de la Unió Europea estableix en els seus articles 2 i 3 la no discriminació com un dels principals valors comunitaris. Així mateix, l'article 19 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea habilita al Consell a adoptar accions adequades per a lluitar contra la discriminació per motius de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Finalment, l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea prohibeix la discriminació per raó d'orientació sexual.

L'Hospital del Mar de Barcelona (HMAR) i Imatge Mèdica Intercentres (IMI) tenen l'obligació i la voluntat d'adoptar mesures eficaces de gestió per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+, ja que aquestes formes de persecució no són tolerades. Davant les possibles situacions que arribin a manifestar-se, la institució ha optat per establir un protocol específic a tal efecte. Aquest protocol establirà el circuit que cal seguir en el supòsit d'un presumpte cas d'assetjament o violència contra una persona LGTBIQ+ per tal de poder gestionar-lo, protocol que s'ha establert en base a l'Article 15 de la Lley 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Cal considerar, a més, que la responsabilitat principal per prevenir i actuar davant l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ recau en l'empresa: art. 4.2.d. de l'Estatut dels treballadors i art. 14 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals; la representació sindical té la potestat de participar i d'intervenir, fet que deriva de l'art. 34 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i de l'art. 48.1. de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat. La representació sindical també té unes obligacions derivades de l'art. 48.2. de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat: sensibilitzar el personal i informar la direcció sobre les conductes o comportaments que puguin ser considerats o que puguin propiciar assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Declaració de Principis.

La Part Social de l'HMAR i de IMI, així com la Direcció de les dues Empreses, tenen la voluntat d'adoptar mesures eficaces de gestió per a prevenir l'existència de casos d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral, ja que aquestes formes de persecució no són tolerades en el si de l'empresa, i en aquest sentit tant la Part Social con la Direcció de l'Empresa acorden establir "tolerància cero" amb aquestes situacions.

Davant les possibles situacions que arribin a manifestar-se, tant a IMI com a l'HMAR han optat per establir un procediment específic a tal efecte. Aquest procediment establirà el circuit que cal seguir en el supòsit d'un presumpte cas d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ per tal de poder gestionar-lo, procediment que ha estat establert en base la Lley 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Compromís i suport amb el col·lectiu LGTBIQ+

La Direcció de l'Hospital del Mar de Barcelona i centres associats, així com d'Imatge Mèdica Intercentres presten el seu suport a les persones del col·lectiu LGTBIQ+ i a les seves associacions que lideren i impulsen com a demanda històrica la reivindicació dels drets d'aquest col·lectiu, removent els obstacles que durant molts anys els hi han impedit exercir plenament la seva ciutadania.

La igualtat i no discriminació és un principi jurídic universal proclamat en diferents textos internacionals sobre drets humans, reconegut a més com un dret fonamental en el nostre ordenament jurídic. L'article 2 de la Declaració Universal de Drets Humans declara que tota persona té els drets i llibertats proclamats en ella, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició.

Amb aquest esperit, les nostres institucions participen, juntament amb 13.000 entitats més, de l'Agenda 2030 de Nacions Unides, que marca els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) el principal dels quals, és millorar les polítiques socials i de salut. A aquest respecte el Pla Estratègic 2021-2025, del Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona, integra dins del seu primer eix, Eix 1, "l' Atenció a les persones, professionals i societat", fomentant polítiques d'inclusió, conciliació i entorns laborals saludables.

Des de la constitució de la Comissió d'Igualtat de l'HMAR i D'IMI per l'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, les dues organitzacions estan treballant per garantir les mateixes oportunitats professionals, l'absència de qualsevol mena de discriminació en la relació laboral i la tolerància zero de qualsevol comportament contrari a la llibertat, la dignitat, i la integritat física i psíquica dels treballadors i treballadores, pacients, proveïdors/ores, i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a la nostra institució. S'aplica a més, una política preventiva i d'abordatge per protegir el personal contra qualsevol tipus d'assetjament, facilitant informació i formació tant a les persones treballadores com a la direcció sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.

En aplicació de la recent Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, que té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones LGTBIQ+ eradicant les situacions de discriminació, envers la seva orientació sexual, identitat sexual, i l'expressió de gènere, es vol expressar:

1. El compromís per a la igualtat real i efectives de tots i totes les professionals que integren les dues institucions.
2. Garantir dins de les dues institucions espais de treball segurs i unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte a les persones.
3. Manifestar el posicionament de tolerància zero davant la concurrència en tota l'organització de conductes constitutives de qualsevol existència d'assetjament o discriminació vers aquest col·lectiu.

2. DEFINICIONS

2.1 Discriminació directa

Situació en què es troba una persona o grup de persones que hagin estat tractades o puguin ser tractades de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable, per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

A aquest efecte, s'entén per ajustaments raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el goig o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

2.2 Discriminació indirecta

Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

2.3 Discriminació múltiple i interseccional

Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquest protocol, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses en l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

2.4 Assetjament discriminatori

Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquest protocol, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

2.5 Discriminació per associació i discriminació per error

Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

2.6 Mesures d'acció positiva

Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, en el seu cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables en tant subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

2.7 Intersexualitat

La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

2.8 Orientació sexual

És l'atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.

La Llei 4/2023 defineix que la orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva

cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.
No obstant en l'actualitat, es defineixen altres tipus d'orientació sexual, que també es consideraran inclosos dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, com ara són les persones pansexuals (atracció sexual cap a algunes persones, independentment del sexe biològic o identitat de gènere), demisexuals (aparició d'atracció sexual només en alguns casos en què prèviament s'ha establert un fort vincle emocional o íntim), lithsexuals (atracció cap a altres persones, però sense la necessitat de ser correspostes), autosexuals (l'atracció s'experimenta cap a un mateix, sense que això hagi de ser sinònim de narcisisme. Es pot entendre com una manera d'alimentar afecte o amor propi), antrosexuals (persones que experimenten la seva sexualitat sense saber en quina categoria identificar-se i/o sense sentir la necessitat de classificar-se en cap), polisexuals (se sent atracció cap a diversos grups de persones amb identitats de gènere concretes, es pot entendre que la polisexualitat se solapa amb altres orientacions sexuals com ara la pansexualitat) i asexuals (manca d'atracció sexual; moltes vegades es considera que no forma part de la diversitat d'orientacions sexuals, en ser la seva negació).

2.9 Identitat sexual

Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

2.10 Expressió de gènere

Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

2.11 Persona trans

Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

2.12 Família LGTBIQ+

Aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBIQ+, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

2.13 LGTBIfobia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBIQ+ pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

2.14 Homofòbia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

2.15 Bifòbia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

2.16 Transfòbia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

2.17 Inducció, ordre o instrucció de discriminar

És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per a fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

3. OBJECTIUS

L'objectiu principal d'aquest protocol és establir un circuit únic i específic per a la identificació, intervenció i resolució de situacions d'assetjament, violència i/o discriminació contra les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral.

També, determinar la documentació de cadascuna de les intervencions.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol s'aplicarà a totes les persones treballadores de l'HMAR i de IMI, independentment del vincle jurídic que els uneixi a aquesta i, per tant, serà d'aplicació no només a la plantilla laboral, sinó també a qualsevol altre persona que pogués tenir una relació assimilable, sempre que desenvolupi la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'HMAR i/o de l'IMI.

En cas que les situacions d'assetjament, violència i/o discriminació de les persones LGTBIQ+ es produeixi cap a treballadors i treballadores de les empreses subcontractades de l'Hospital del Mar i/o de l'IMI, es posaran en marxa les accions de cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, informant al Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa corresponent per adoptar les mesures coordinades que calgui.

5. RECLAMACIÓ O DENÚNCIA DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

Es consideren legitimades, a efectes de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present protocol:

- Qui es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Qui tingui coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament ofesa per prosseguir el protocol.
- Les organitzacions sindicals amb representació en l'HMAR i/o l'IMI sempre que acreditin el consentiment exprés i escrit de la persona afectada.
- Qui rebi qualsevol instrucció que impliqui la discriminació contra les persones LGTBIQ+.

6. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

Atès que el/la professional pot comunicar el presumpte cas d'assetjament, violència i/o discriminació com a persona LGTBIQ+ per vies diferents: a la Direcció de Recursos Humans, al Servei de Prevenció, Oficina d'atenció al ciutadà, o als delegats/des de prevenció segons el seu criteri i conformitat; aquests es comprometen a comunicar-ho i a col·laborar, el més aviat possible, amb la resta dels altres òrgans en funció de les seves respectives competències d'acord amb el present protocol.

6.1. Treballadors/es del HMAR i IMI, S.L.

- Comunicar directament al servei de Salut Laboral o bé a través del/ de la delegat/da de prevenció o bé a través de Recursos Humans les situacions de possible assetjament, violència i/o discriminació contra una persona LGTBIQ+ a l'àmbit laboral. En tots els cassos se derivarà el cas al Servei de Salut Laboral, tenint sempre en compte que qui ho comuniqui, si no és la persona afectada, te la obligació de tenir el consentiment exprés i escrit de la persona afectada.
- Participar en la investigació dels fets, aportant la informació de què es disposi i un relat escrit dels fets referits.
- Signar el full de consentiment informat per poder endegar les actuacions.

6.2 Delegats/des de prevenció

Comunicar al Servei de Salut Laboral les situacions de possible assetjament, violència i/o discriminació contra una persona LGTBIQ+ que es detectin a l'àmbit laboral, tenint sempre en compte que qui ho comuniqui, si no és la persona afectada, te la obligació de tenir el consentiment exprés i escrit de la persona afectada.

6.3. Servei de Salut Laboral del HMAR i IMI, SL

- És el Servei responsable de rebre tots els possibles casos i dur a terme l'avaluació tècnica de cada cas per persones qualificades.
- És el Servei responsable de donar suport i facilitar opcions assistencials a les presumptes víctimes en els cassos en que sigui necessari.

- Comunicar a la Direcció de Recursos Humans, i als/a les delegats/des de prevenció de forma confidencial, les situacions de possible assetjament, violència i/o discriminació contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral que es detectin.

6.3.1. Metge/essa especialista en medicina del treball:

- Efectuar la valoració de l'afectació de l'estat de salut del/de la treballadora afectat/da.
- Realitzar l'informe mèdic final (custodiat a la història clínica-laboral)
- Assessorar a les presumptes víctimes d'assetjament, violència i/o discriminació, a la pròpia Direcció de RRHH (Unitat d'atenció al professional), així com al Comitè de Seguretat i Salut.
- Sol·licitar el relat escrit dels fets que avaluarà el/la tècnic/a de prevenció durant el procés d'investigació.
- En aquells casos en què es cregui convenient, es sol·licitarà assessorament expert extern per part de la Institució.

6.3.2. Tècnic/a superior en PRL, especialista en psicosociologia:

- Efectuar una entrevista personal amb el/la presumpte víctima.
- Donar suport a la Direcció de Recursos Humans en la recopilació d'informació.
- Emetre un informe tècnic.
- Garantir la confidencialitat del procés.
- Assessorar a les presumptes víctimes, d'assetjament, violència i/o discriminació, a la pròpia Direcció de RRHH (Unitat d'atenció al professional), així com al Comitè de Seguretat i Salut.

6.4. Direcció de Recursos Humans (Unitat d'Atenció als Professionals de l'HMar o Gestió de Persones de l'IMI)

- Comunicar al Servei de Salut Laboral les situacions de possible assetjament, violència i/o discriminació contra una persona LGTBIQ+ a l'àmbit laboral que es detectin.
- Efectuar entrevista personal a la presumpta víctima d'assetjament.
- Efectuar entrevista amb la persona a qui s'atribueix el comportament assetjador, així com a d'altres persones implicades.
- Recollir informació detallada (documental i testifical) referent als fets i obrir expedient informatiu.
- Garantir la confidencialitat de tot el procés.
- Emetre informe i/o proposta d'expedient disciplinari, si s'escau.

6.5. Direcció del centre / cap de Servei / supervisió del HMAR i IMI, S.L.

- Actuar amb l'objectiu d'evitar l'aparició de casos d'assetjament, violència i/o discriminació contra les persones LGTBIQ+.
- Vetllar perquè es duguin a terme les mesures cautelars pertinents per a la resolució de les diferents situacions.
- Participar, aportant la informació de què es disposi, en la investigació dels fets, si no es part implicada.
- Vetllar perquè s'executin totes les propostes contingudes en l'informe final.

6.6. Comitès d'Igualtat i Comitès de Seguretat i Salut del HMAR i IMI, S.L.

- Participar en l'elaboració d'aquest protocol

- Negociar el seu contingut
- Revisar i aprovar les versions inicial i d'actualització.

7. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Les persones que intervinguin en la investigació, o participin d'alguna manera en el present protocol, han de garantir els principis rectors i de procediment:

- Respecte i protecció a les persones implicades
- Confidencialitat
- Diligència i celeritat
- Contradicció: garantia d'audiència i tracte just per a totes les persones implicades.
- Restitució de les víctimes
- Protecció de la salut de les víctimes.
- Prohibició de represàlies
- Garanties jurídiques

8. DIAGNÒSTIC I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

El protocol s'iniciarà amb el vistiplau de la persona presumptament assetjada i/o discriminada, si bé amb anterioritat aquesta serà informada del contingut de les fases d'aquest i de la garantia de confidencialitat.

La persona treballadora presumptament assetjat/da, violentat/da i/o discriminat/da ha de signar el document d'acceptació per a l'aplicació del protocol (annex I) i ho podrà notificar al Servei de Salut Laboral, a la Direcció de RRHH (Unitat d'atenció al professional de l'HMar o Gestió de Persones de l'IMI), o als delegat/des de prevenció, segons el seu criteri i conformitat. En cas de notificar-ho als/a les delegats/des de prevenció o a la Direcció de RRHH (Unitat d'atenció al professional de l'HMar o Gestió de Persones de l'IMI), aquests ho comunicaran al Servei de Salut Laboral per tal d'iniciar el procés. La institució també podrà actuar via d'ofici.

La persona presumptament assetjada i/o discriminada té lliure capacitat de decisió per renunciar al procés en qualsevol moment. En aquesta situació, el/la treballador/a haurà de comunicar al Servei de Salut Laboral la seva renúncia per escrit.

L'inici d'aquest protocol serà compatible amb altres actuacions de qualsevol tipus que l'interessat/da pugui emprendre.

En el supòsit que l'interessat/da iniciés accions legals derivades de fets idèntics o similars als que siguin objecte de l'esmentat protocol, aquest quedarà immediatament suspès, quedant tots els responsables a disposició de les autoritats judicials en compliment dels deures de col·laboració amb l'administració de justícia.

La persona treballadora té dret a anar acompanyat/da per un delegat de prevenció, o por un representant sindical, durant tot el procés d'investigació (visita mèdica, entrevistes, etc).

Fases del protocol

FASE I: VALORACIÓ

Entrevista inicial

Quan arribi un possible cas al Servei de Salut Laboral, es derivarà primerament al personal mèdic/a del Servei.

A més, en l'inici del procediment, el professional del servei de Salut Laboral que rebi el cas, codificarà el nom de la persona presumptament assetjada, violentada i/o discriminada, per tal d'anonimitzar els informes que es realitzin posteriorment (tant mèdics com tècnics).

Aquesta codificació constarà de l'any, el mes i les inicials de la persona presumptament assetjada, violentada i/o discriminada (sense espais).

No obstant, l'assetjament és un escenari que succeeix en la relació entre dues o diverses persones. Per aquest motiu, cal fer una intervenció tècnica amb les dues parts implicades per tal de poder arribar a determinar en quins termes estan definides les relacions i esbrinar si s'hi encabeixen els elements definitoris de l'assetjament contra LGTBIQ+ en l'àmbit laboral. Així doncs, per garantir la transparència i equanimitat serà necessària la identificació d'ambdues parts.

Metge/essa especialista en medicina del treball:

Inicialment, un/a metge/essa especialista en Medicina del treball del Servei de Salut Laboral realitzarà l'anàlisi dels símptomes i signes clínics que presentessin els/les implicats/des per tal d'identificar i valorar possibles trastorns de salut que puguin presentar derivats de la presumpta situació d'assetjament, violència i/o discriminació.

Farà un estudi del/de la treballador/a presumptament assetjat/da, per a la identificació de possibles trastorns sobre la salut relacionats amb els fets relatats. A més, es podran utilitzar instruments estandarditzats i validats per tal d'identificar problemes de salut, si aplica, com per exemple el Qüestionari GHQ-12 o Test de Goldberg (que avalua de manera primària si existeixen alguns signes i símptomes relacionats amb la depressió i l'ansietat), o el test de Salut Total de Langner-Amiel (que avalua de forma primària simptomatologia psicosomàtica, fonamentalment relacionada amb l'estrès).

Elaboració d'un informe mèdic, que quedarà custodiat a la història clínica-laboral.

Paral·lelament, el/la professional mèdic/a del Servei de Salut Laboral, informarà a la persona presumptament assetjada, violentada i/o discriminada sobre l'activació del present protocol, si escau:

- Emplenament de l'annex I: Consentiment informat
- Declaració escrita dels fets ocorreguts (incloent fets, dates i testimonis)

Tècnic/a superior en PRL del Servei de Salut Laboral, especialista en psicosociologia:

Un cop es disposi de la documentació citada, un/a tècnic/a superior en prevenció de riscos laborals del Servei de Salut Laboral, especialista en psicosociologia, aportarà l'assessorament professional corresponent a les seves competències i avaluarà la possible presència d'indicis d'assetjament, violència i/o discriminació contra la persona LGTBIQ+ a l'àmbit laboral o bé l'existència d'altres riscos psicosocials.

El/la tècnic superior de PRL del Servei de Salut Laboral realitzarà l'entrevista a la persona presumptament assetjada, violentada i/o discriminada per valorar els comportaments (verbals, no verbals i/o físics), i veure si poden ser suficients per ser qualificats com assetjament, violència i/o discriminació,

El/la tècnic/a especialista que faci la investigació del cas podrà utilitzar instruments estandarditzats i validats, com per exemple el Qüestionari LIPT, que permet fer la valoració de la intensitat de cadascuna de les estratègies d'assetjament (format qüestionari). Són d'especial interès les recomanacions del Departament de Treball per dur a terme l'entrevista a l'assetjat/da.

S'elaborarà un informe tècnic/mèdic amb les conclusions de la Fase I.

Es realitzarà una reunió conjunta entre la Direcció de Recursos Humans corresponent i els/les professionals del Servei de Salut Laboral que han avaluat el cas, per tal de valorar l'acceptació o no acceptació del cas (complimentar Annex II).

Si la situació presentada és considerada pel Servei de Salut Laboral com a no abordable des de l'àmbit laboral en funció de la informació obtinguda, es comunicarà a la Comissió de Resolució de Conflictes Laborals (veure fase III) la situació observada i finalitzarà el procés per manca de competència. No obstant, s'oferirà al/a la treballador/a altres vies per tractar i resoldre el seu cas. En el cas que s'evidenciï l'existència d'un conflicte laboral interpersonal o altres situacions similars, s'aplicarà, si escau, les mesures correctores que aconselli l'informe del Servei de Salut Laboral, incloent la possibilitat d'iniciar un procés de mediació.

La institució s'obliga a tramitar sense demores injustificades l'expedient informatiu que s'iniciarà en base a aquest protocol.

En el supòsit d'acceptació del cas s'iniciaria la FASE II.

FASE II: INTERVENCIÓ I ANÀLISIS DE DADES

Tècnic/a superior en PRL del Servei de Salut Laboral, especialista en psicosociologia:

El/la tècnic/a superior de PRL del Servei de Salut Laboral valorarà el conjunt de la informació recollida i, vetllant per la neutralitat de tot el procés, en base al seu criteri tècnic decidirà si cal que un expert extern intervingui en aquesta fase per dur a terme les entrevistes als testimonis que es cregui necessari per les característiques de la situació. D'acord a aquestes entrevistes i tota la informació recollida, es catalogarà el cas d'assetjament, violència i/o discriminació contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral.

El/la tècnic/a especialista que faci la investigació del cas podrà utilitzar instruments estandarditzats i validats, com per exemple el Qüestionari LIPT**,** que permet fer la valoració de la intensitat de cadascuna de les estratègies d'assetjament *(format qüestionari).* Són d'especial interès les recomanacions del Departament

de Treball per dur a terme l'entrevista a l'assetjat/da, així com l'entrevista als testimonis que l'assetjat/da aporti.

Elaboració de l'informe psicosocial: es durà a terme l'anàlisi de la investigació realitzada i elaboració d'informe.

Es realitzarà una reunió conjunta entre la Direcció de Recursos Humans corresponent i el Servei de Salut Laboral per iniciar les actuacions pertinents (mesures cautelars o altres).

FASE III: Comissió de Resolució de Conflictes Laborals (CORCL)

Una vegada s'hagi considerat que es tracta d'un cas d'assetjament, violència i/o discriminació contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral i per tant s'accepta el cas com a tal, la Direcció de Recursos Humans corresponent convocarà la Comissió de Resolució de Conflictes Laborals (CORCL), prèviament constituïda pel Comitè de Seguretat i Salut, i que haurà de ser formada almenys per:

- El/la Director/a de Recursos Humans o la persona que designi, preferentment membre del Comitè de Seguretat i Salut.
- El/la Cap de Servei de Salut Laboral.
- Un/a tècnic/a superior en PRL del Servei de Salut Laboral amb l'especialitat de psicosociologia.
- Un/a delegat/da de prevenció titular i un/a suplent (designats pel Comitè d'empresa).
- El/la responsable del Servei/ Unitat/ Departament afectat (si no és part implicada, i si no pel seu superior).

Aquesta Comissió es podrà ampliar amb un membre més, designat per la Direcció de Recursos Humans, si la seva participació pot resultar rellevant per a la resolució del conflicte.

Tots els membres de la CORCL garantiran, durant tot el procés, la no discriminació i la confidencialitat de totes les dades i les informacions obtingudes. Es crearà un arxiu informàtic que contindrà totes les dades obtingudes de la incoació d'expedients informatius derivats del present protocol.

La Direcció de Recursos Humans comunicarà per escrit al/a la treballador/a els noms dels components de la CORCL en el moment de la seva constitució i abans de qualsevol actuació o comunicació als membres del CORCL. Si, una vegada comunicats els noms dels membres de la CORCL al/a la treballador/a aquest/a no estigués d'acord en la participació d'algun membre, la Direcció de Recursos Humans comunicarà aquesta circumstància a la Comissió que haurà de substituir, sempre que sigui possible, el/els membre/s no acceptat/s. Aquesta recusació només es podrà produir una vegada.

Fins al moment en què el/la treballador/a no accepti la composició final de la CORCL, aquesta no coneixerà el nom del/de la treballador/a comunicant.

FASE IV: Resolució de Gerència

Un cop la Direcció de Recursos Humans corresponent hagi arribat a conclusions, es convocarà la CORCL per tal de comunicar per escrit els resultats de la investigació. Aquest informe haurà d'incloure (annex III):

Acceptació per part de la persona comunicant d'aquest protocol de valoració d'assetjament, violència i/o discriminació com a persona LGTBIQ+ a l'àmbit laboral:

- Descripció i antecedents del problema.
- Valoració del cas
- Proposta de mesures per a la resolució del conflicte o risc.
- Resolució

La CORCL, en funció de la informació rebuda, haurà de valorar la situació presentada i les mesures proposades donant trasllat de la proposta de resolució a la Gerència. En el supòsit que la CORCL ho consideri oportú, pot sol·licitar una ampliació de dades, en considerar que la informació disponible és insuficient per arribar a una proposta de resolució.

Una vegada hagi resolt la Gerència, la Direcció de Recursos Humans corresponent, el més aviat possible, en tot cas es recomana en un període no superior a 7 dies laborables, comunicarà la seva resolució als/les implicat/des i al CORCL.

NOTIFICACIÓ A LES PARTS

La persona presumptament assetjada, violentada i/o discriminada haurà de ser informada paral·lelament a la Direcció de Recursos Humans i a la CORCL, segons correspongui en cadascuna de les fases.

Els/les delegats/des de prevenció hauran de ser informats i informades, via mail, sobre l'activació d'aquest protocol, així com les resolucions en les diferents fases, sempre mantenint l'anonimat de la persona presumptament assetjada, violentada i/o discriminada.

SEGUIMENT DE L'EXPENDIENT

Independentment de la fase en la que es tanqui el protocol, sempre que s'arribi a uns acords i/o mesures a portar a terme, es farà seguiment del la implantació d'aquests acords i mesures en un termini no superior a 30 dies.

En la reunió en la que s'acordin aquests mesures a portar a terme, també es decidirà els/les responsables del seguiment de les mateixes.

9. MESURES CAUTELARS I DISCIPLINÀRIES

En funció del risc i/o dany al professional assetjat, violentat o discriminat una vegada s'ha iniciat el procediment i fins al tancament, sempre que hi hagi indicis d'assetjament, la direcció de l'empresa pot decidir l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no predisposen el resultat final del procediment i, en cap cas, suposaran un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials i han de ser consensuades amb la persona assetjada.

Mesures cautelars que es poden dur a terme: canvis de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, etc.

A més, en funció de les conclusions establertes per la Comissió de Resolució de Conflictes Laborals, la direcció de l'empresa podrà adoptar les mesures i sancions que s'estimen oportunes en aplicació dels quadres d'infraccions i sancions establertes als convenis d'aplicació a les empreses o, si escau, a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors: suspensió de feina i sou, acomiadat disciplinari, etc.

10. REVISIÓ

Aquest protocol serà revisat a partir de l'experiència, i en tot cas, periòdicament cada dos anys o quan alguna normativa legal ho estableixi.

11. ENTRADA EN VIGOR

L'Entrada en vigor d'aquest protocol serà a partir de l'aprovació dels Comitès de Seguretat i Salut i d'Igualtat de HMAR i IMI.

12. REFERÈNCIES LEGALS

Normativa catalana

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: arts. 4, 5.3, 27 i 28.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Normativa espanyola

- Constitució espanyola: arts. 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors: arts. 4.2, 17 i 54.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: arts. 14 i 95.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals: art 14
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal: 184
- Reial decret legislatiu 5/2000 de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre Social: arts. 8, 12 i 40.
- Llei 62/2003 de 30 de desembre, mesures fiscals, administratives i social d'ordre: secció 3 del capítol 3.
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social: arts. 95.3, 96.1, 180.4, 182 i 183
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: arts. 7, 9, 10, 12, 13, 14, 27, 46, 48, 51, 61 i 62.
- Reial decret 901/2020, de 13 de octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de las persones trans i par a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Normativa europea

- Recomanació del Consell CEE de 27 novembre de 1991 relativa a la protecció de la dignitat d'homes i dones a la feina i el Codi de conductes sobre mesures per combatre l'assetjament sexual.

- Resolució del Parlament Europeu 2001, de 20 de setembre, en la que es demana dels Estats membres que amb l'objectiu de lluitar contra l'assetjament moral i l'assetjament sexual a la feina, revisin la seva legislació i, en el seu cas, la complementin.

- Directiva 2006/54 CE del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.

13. BIBLIOGRAFIA

- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya. Octubre 2017.
- Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, editors. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. London and New York: Taylor and Francis, 2003.
- Leymann H. The content and development of mobbing at work. Eur J Work Organizational Psychol 1996:5:165-84.
- Vartia M. The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. Eur J Work Organizational Psychol 1996;5:203-14
- Goldberg D, Williams P: Cuestionario de salud general GHQ. (General Health Questionnaire). Guía para el usuario de las distintas versiones. Barcelona: Masson 1996.
- Pérez Bilbao J, Nogareda Cuixart C, Martín Daza F, et al. Mobbing, violencia física y acoso sexual. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001: p. 68-79.
- Overall JE, Gorham DR: The Brief Psychiatric Rating Scale. Psychol Rep 1962; 10:799-812.
- González de Rivera JL: Versión Española del 90 Symptoms Check List Revised (SCL-90-R) Madrid: TEA Ediciones, 2001.
- Camps del Saz P, Martín Daza F, Pérez Bilbao J, et al. Hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing. Salud y trabajo 1996;118:10-14.
- El acoso moral. Marie-France Hirigoyen. Barcelona: Ed Paidos, 1998.
- El acoso moral en el trabajo. Marie-France Hirigoyen. Barcelona: Ed Paidos, 2001.

- El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. José Luis González de Rivera. Ed. Espasa Calpe. Autoayuda.2002
- NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Direcció General de Relacions en l'àmbit de la Funció Publica, Departament de Governació i Relacions Institucionals, Generalitat de Catalunya. Protocol per a la detecció i actuació en els casos de mobbing o assetjament psicològic laboral. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2004.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.
- Pàgines web relacionades:
  - www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques_socials/assetjament
  - www.observatorioviolencia.org

ANNEX I Document de consentiment informat

DOCUMENT DE CONSENTIMENT INFORMAT (DCI) PER A LA INVESTIGACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT, VIOLÈNCIA I/O DISCRIMINACIÓ CONTRA LES PERSONES LGTBIQ+ A L'ÀMBIT LABORAL

El/la treballador/a Sr./Sra..... amb DNI núm.....dóna lliurement i voluntàriament CONSENTIMENT per a la comunicació d'informació relativa al possible cas **d'assetjament, violència i/o discriminació contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral.**

- Descripció dels fets sobre el possible cas **d'assetjament, violència i/o discriminació contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral** que autoritza a comunicar:

  .....

  .....

- Assessor intern o extern a l'organització a qui s'autoritza a rebre la informació:

  .....

  .....

- Amb el propòsit o finalitat de:

  .....

  .....

- Atès que la informació m'ha estat donada de forma comprensible, que he pogut formular preguntes i que m'han estat aclarits els dubtes presentats en llegir o escoltar la informació específica, com també el perquè de l'elecció d'aquest protocol d'investigació, AUTORITZO a la Direcció de Recursos Humans i al Servei de Salut Laboral a practicar l'esmentada investigació.

- Sé que la signatura i l'atorgament d'aquest consentiment informat no suposa cap mena de renúncia a possibles reclamacions futures, tant d'ordre mèdic/psicològic com legal. Sé, també, que puc desdir-me de la signatura d'aquest consentiment en qualsevol moment previ a l'actuació comunicant-ho de manera fefaent.

- En el supòsit d'emprendre accions penals, sé que tinc l'obligació de notificar per escrit a la Direcció de Recursos Humans, als efectes de procedir a la suspensió de l'expedient informatiu que s'hagués iniciat en base al protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+

Llegit, entès i conforme del/de la treballador/a	**Direcció de RRHH o persona en qui delegui o tècnic/a en Prevenció**
Signatura:	Signatura:
Nom	Nom:
Data:	Data:

D'acord amb l'establert per la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, les dades seran tractades amb la més estricta confidencialitat i d'acord amb la normativa sobre protecció de dades.

ANNEX II **Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les per persones LGTBIQ+**

INFORME DE CONCLUSIÓ FASE I

Complimentar per la Direcció de RRHH o persona en qui delegui i tècnic en Prevenció

Procedència:

Implicats:

Descripció:

Definició de la situació

Un cop fet l'anàlisi prèvia dels informes emesos pel personal encarregat, dels indicadors de risc psicosocial recollits pels/per les tècnics de prevenció i dels resultats de l'avaluació de risc psicosocial realitzada a l'àrea de treball on es localitza la situació, es considera que aquesta podria correspondre a un cas definit, al protocol d'identificació, intervenció i resolució de situacions d'etiologia psicosocial, com un cas de:

☐ Possible assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+

☐ Altre risc psicosocial
Especificar:_____

☐ Altres
Especificar:_____

D'acord amb el que estableix el protocol esmentat anteriorment, es dóna trasllat als òrgans (CORCL) i persones implicades i s'inicien les actuacions del procés d'intervenció previstes per a la tipificació del cas.

Direcció de Recursos Humans o persona en qui delegui i tècnic/a en Prevenció

Data,
D'acord amb l'establert per la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, les dades seran tractades amb la més estricta confidencialitat i d'acord amb la normativa sobre protecció de dades.

ANNEX III **Informe de Resolució de la Gerència**

Valoració d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral

INFORME DE RESOLUCIÓ DE LA GERÈNCIA

En/Na..... amb DNI núm..... accepta el protocol de valoració **d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral**

Descripció i antecedents de la situació

Valoració del cas

Proposta de mesures per a la resolució del conflicte o risc

RESOLUCIÓ

El/la gerent

Data,

ANNEX IV **Diagrama del protocol.**

PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBIQ+

