




Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina

Lleida, maig 2024




HR EXCELLENCE IN RESEARCH



	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	1/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Índex

1.	INTRODUCCIÓ.....	2
2.	PRINCIPIS GENERALS	2
3.	CONDUCTES D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL.....	3
4.	OBJECTIUS.....	4
5.	ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	4
6.	CONFIDENCIALITAT.....	5
7.	COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS.....	5
	7.1 DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS.....	5
	7.2 DIRECCIÓ DE L'IRBLleida	6
	7.3 EL SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ.....	6
	7.4 L'ÒRGAN TÈCNIC D'INVESTIGACIÓ	7
	7.5 EL DEPARTAMENT, SERVEI O GRUP DE RECERCA AFECTAT.....	7
	7.6 LES DELEGADES I DELEGATS DE PREVENCIÓ	7
	7.7 ELS COMITÈS DE SEGURETAT I SALUT	7
8.	ACTUACIONS.....	8
	8.1 ACTUACIONS PREVENTIVES	8
	8.2 ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ	8
	ANNEX 1. SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT LABORAL.....	14
	ANNEX 2. MODEL DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT DE LES PERSONES QUE INTERVENEN EN LES ACTUACIONS PER ASSETJAMENT LABORAL.....	16
	ANNEX 3. CONSENTIMENT INFORMAT PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT.	18
	ANNEX 4. INFORME DE LA DIRECCIÓ DE L'INSTITUT DE RECERCA BIOMÈDICA DE LLEIDA, FUNDACIÓ DR. PIFARRÉ (IRBLLEIDA) A LES PARTS AFECTADES SOBRE ELS RESULTATS DE L'ESTUDI DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT LABORAL.....	20
	ANNEX 5. INFORME DE LA ÒRGAN TÈCNIC D'INVESTIGACIÓ A LA DIRECCIÓ DE L'INSTITUT DE RECERCA BIOMÈDICA DE LLEIDA, FUNDACIÓ DR. PIFARRÉ (IRBLLEIDA) SOBRE ELS RESULTATS DE L'ESTUDI DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT LABORAL.....	22

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	2/24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

1. INTRODUCCIÓ

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball. L'IRBLleida assumeix el seu compromís d'erradicar les situacions d'assetjament en l'entorn laboral i professional.

Aquest protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar, investigar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir, també representa un compromís per erradicar totalment aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.


Així mateix, el protocol determina les actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

2. PRINCIPIS GENERALS

Els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions estan recollits en l'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Així mateix, l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, estableix que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

En els casos d'assetjament objecte d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals que s'han de tractar i els agents implicats que hi intervenen, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, orientació sexual o identitat i expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	3/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

- Principi de celeritat.
- Principi de lleialtat institucional i d'oportunitat.
- Principi d'indemnitat de la persona que activa el protocol, de tal manera que aquest fet no li pugui suposar cap perjudici, tret que, un cop finalitzat el procés tècnic d'investigació, es determini que, de manera intencionada, ha aportat dades o testimonis falsos.

3. CONDUCTES D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC LABORAL

És l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones concretes per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica), en l'àmbit professional o laboral, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la persona assetjada. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.


També és inferir a una altra persona un tracte degradant que menyscabi greument la seva integritat psicològica. Altrament, és portar a terme de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte degradant, suposen un assetjament greu contra la víctima en l'àmbit laboral.

Es considerarà que hi ha assetjament psicològic si es produeixen conductes de violència psicològica que suposen per a la persona que les pateix un atemptat contra la dignitat o contra la integritat física, psíquica o moral.

Les conductes de conflictivitat personal o laboral que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu. En aquest sentit, s'hauran de dur a terme les actuacions que corresponguin, d'acord amb el que disposa l'apartat d'actuacions preventives d'aquest protocol.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que el pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió que exerceixen una o més persones amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una o més persones sense relació jeràrquica.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	4/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

4. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes.

Els objectius específics són:

- Garantir la salut, la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.
- Garantir l'aplicació de mesures de protecció de les víctimes, incloent-hi les mesures cautelars que siguin necessàries.
- Obtenir la informació necessària per elaborar diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Elaborar estratègies de sensibilització.


L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de l'IRB Lleida de les accions legals que escaiguin.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El constitueix el personal contractat de l'IRB Lleida, sigui quina sigui la funció que realitzen en l'organització o el seu nivell jeràrquic.

D'acord amb les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un presumpte cas d'assetjament entre empleats i personal d'una empresa externa contractada, s'apliquen els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el protocol o el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.
- Les empreses externes contractades per l'IRB Lleida han de ser informades de l'existència d'aquest protocol.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	5/24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

En el cas d'actuacions que afectin personal inclòs en l'àmbit del present protocol i personal adscrit a l'IRB/leida no inclòs en l'àmbit d'aplicació del present protocol, es duran a terme actuacions de coordinació entre les persones responsables del present protocol i les persones responsables de l'aplicació de l'instrument relatiu a aquest altre tipus de personal.

6. CONFIDENCIALITAT

La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

En el cas que la persona instructora d'un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-l'hi, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació tècnica, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.


7. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments que recullen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

A continuació es detallen les competències dels òrgans i agents implicats en el protocol.

7.1 DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS

- Garantir el procediment d'intervenció previst en aquest protocol i vetllar perquè s'apliqui.
- Rebre les sol·licituds d'intervenció.
- Comunicar l'informe que resulta de les actuacions a la direcció de l'IRB/leida.
- Informar el Comitè de Seguretat i Salut de l'aplicació d'aquest protocol.
- Preparar la informació estadística que s'ha de lliurar al Comitè de Seguretat i Salut, si s'escau.
- Fer un seguiment de l'aplicació del protocol, de les mesures cautelars i de les mesures correctores proposades.
- Assessorar sobre els aspectes tècnics de l'aplicació d'aquest protocol.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	6/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			


- Transmetre a direcció les queixes, consultes o denúncies d'assetjament que li comuniquin la Inspecció de Treball o altres entitats, en aquells casos en què el personal afectat, per la raó que sigui, hagi utilitzat vies alternatives per donar a conèixer el seu malestar.
- Codificar les sol·licituds d'intervenció, registrar-les i tramitar-les.
- Elaborar una primera anàlisi de les sol·licituds per valorar si l'objecte de la sol·licitud pertany a l'àmbit del protocol.
- Impulsar l'actualització i la revisió del present protocol.

7.2 DIRECCIÓ DE L'IRB/LEIDA

- Han de vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre el personal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Han de vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Han de resoldre les actuacions que corresponguin, d'acord amb les seves competències.
- Han de resoldre i vetllar per l'aplicació, durant les actuacions d'intervenció, de les mesures cautelars proposades per l'òrgan tècnic d'investigació, conjuntament amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals, d'acord amb les seves competències.
- Han de resoldre i vetllar per l'aplicació de les mesures correctores proposades per l'òrgan tècnic d'investigació, conjuntament amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals, d'acord amb les seves competències.
- Han d'imposar, si és el cas, les sancions que es determinin.
- Han de fer executar les mesures cautelars i les mesures correctores proposades en el marc d'aquest protocol per l'òrgan tècnic d'investigació, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos, i controlar-ne l'efectivitat, dins del seu àmbit competencial.
- Han de trametre la informació sobre els casos denunciats i resolts al Comitè de Seguretat i Salut, a través del Departament de Recursos Humans.

7.3 EL SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ

- Ha de participar en el procés i col·laborar amb els i les membres de l'òrgan tècnic d'investigació facilitant-los la documentació i els informes que requereixi l'estudi del cas.
- Ha de donar assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a totes les persones afectades pel possible assetjament al llarg de totes les actuacions i un cop hagin finalitzat. Així mateix, valoraran la conveniència de la intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la possible afectació.
- Ha de fer el seguiment de l'aplicació de les mesures cautelars i/o les mesures correctores i controlar-ne l'efectivitat dins l'àmbit de la seva competència.
- Ha de fer el control dels casos i analitzar els factors que han generat aquestes conductes, a fi i efecte de proposar estratègies específiques de prevenció.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	7/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

7.4 L'ÒRGAN TÈCNIC D'INVESTIGACIÓ

- Ha de fer la investigació de tots els casos en què se sol·liciti intervenció per causa d'indis de d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina que hagin superat l'anàlisi de correspondència amb els criteris que defineixen l'assetjament psicològic i emetre un informe amb les conclusions de la investigació i les propostes d'actuació.
- Ha de garantir l'objectivitat de les decisions a partir de la seva composició i independència.
- En formaran part:
 - Una persona del Departament de Recursos Humans i Jurídic, especialitzada en l'àmbit de les persones.
 - Una persona del Departament de Recursos Humans i Jurídic, amb formació en dret.
 - Una persona integrant de l'equip directiu.
 - Una persona del Comitè de Seguretat i Salut
 - Quan les circumstàncies del cas així ho aconsellin per la seva complexitat, podrà formar part una persona del Servei de Prevenció Aliè.

7.5 EL DEPARTAMENT, SERVEI O GRUP DE RECERCA AFECTAT


- Té la responsabilitat de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres riscos de naturalesa psicosocial.
- Ha d'assegurar l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.
- Ha d'executar les mesures cautelars i les mesures correctores que s'hagin d'aplicar, i controlar-ne l'efectivitat dins del seu àmbit.
- Ha de col·laborar amb el Servei de Prevenció per fer el seguiment de les mesures cautelars i correctores i controlar-ne l'efectivitat, dins l'àmbit de la seva competència.

7.6 LES DELEGADES I DELEGATS DE PREVENCIÓ

- Podran acompanyar i assessorar les persones implicades durant tot el procés.
- Podran acompanyar i assessorar els testimonis sempre que ho sol·licitin.
- Han de rebre informació de totes les sol·licituds d'intervenció, les actuacions, les propostes formulades i els informes tècnics elaborats en el marc d'aquest protocol, mitjançant els formularis que s'estableixin a aquest efecte.

7.7 ELS COMITÈS DE SEGURETAT I SALUT

- Han de rebre informació de totes les sol·licituds d'intervenció que s'iniciïn, així com de les actuacions, les propostes formulades i les resolucions adoptades en el marc d'aquest protocol.
- Han de fer un seguiment dels casos i les mesures adoptades.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	8/24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

8. ACTUACIONS

8.1 ACTUACIONS PREVENTIVES

L'IRBLleida ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A tall d'exemple:

- Elaboració d'estratègies de sensibilització, com ara formació específica.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació: continguts divulgatius que incorporin mesures preventives i instruments d'identificació prèvia per al conjunt de personal i comandaments.
- Impartir sessions de formació als comandaments, llocs singulars amb personal a càrrec i resta de personal, per explicar-los els seus drets i deures, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon), així com altres mitjans oficials, que es consideri oportú on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament.
- Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d'Acollida del personal.

8.2 ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ

8.2.1 Inici de les actuacions


8.2.1.1 Sol·licitud

Les actuacions s'inicien a partir d'una sol·licitud d'intervenció, d'acord amb els formularis elaborats a l'efecte (Annex 1), que s'adreça al Departament de Recursos Humans (rrhh@irblleida.cat) de l'IRBLleida.

Totes les persones que participin en el procés, inclosos els testimonis, han de mantenir la confidencialitat de les informacions i dades que facilitin o de les quals tinguin coneixement amb motiu d'aquesta participació. A aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat i hauran de signar el compromís de confidencialitat que s'aprova com a document annex (Annex 2) d'aquest protocol.

La sol·licitud pot provenir:

- De la persona afectada.
- Del Departament de recursos humans.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	9/24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

- Del departament, servei o grup de recerca afectat.
- Del comitè de seguretat i salut.
- De les delegades i delegats de prevenció.
- Dels i les representants dels treballadors i treballadores.

En el cas que la sol·licitud reculli circumstàncies pròpies d'un altre protocol relacionat amb la protecció de les treballadores i els treballadors, es derivarà a la persona sol·licitant a la instància corresponent. Aquest fet no implica necessàriament que el present protocol no es continui aplicant.

Per garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos, o bé que s'ha fet un ús del protocol contrari al seu objecte, la direcció de l'IRBLleida podrà imposar la sanció disciplinària que correspongui a les persones que han iniciat o participat com a testimonis en el procediment.

8.2.1.2 Consentiment

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat (Annex 3) per iniciar les actuacions d'aquest protocol, ja sigui en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició del Departament de recursos humans.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les proves i actuacions tècniques necessàries per explorar el cas.


Si la persona afectada no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, el Comitè de Seguretat i Salut, estudiarà si cal dur a terme actuacions en l'àmbit psicosocial a l'àrea a on està ubicada i actuarà conseqüentment, establint les mesures correctores que considerin oportunes.

8.2.1.3 Informació

El Departament de Recursos Humans informarà al Comitè de Seguretat i Salut sobre les sol·licituds d'intervenció en un termini màxim de tres dies hàbils a comptar des de la data de recepció de la sol·licitud.

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar les persones implicades que les poden assessorar i acompanyar una persona de confiança que formi part de l'entorn laboral, un o una representant dels treballadors i les treballadores o una delegada o delegat de prevenció de riscos laborals.

8.2.2 Actuacions tècniques d'investigació

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	10/24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de totes les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb rigor tècnic, equanimitat i respecte a totes les persones afectades.

El Departament de Recursos Humans, en un termini màxim de cinc dies hàbils, i un cop feta una primera anàlisi del contingut de la sol·licitud d'intervenció i d'altra informació recopilada que es consideri necessària, valorarà si la sol·licitud s'adequa a l'àmbit d'aplicació del protocol i impulsarà, quan sigui necessari, les actuacions d'investigació tècnica, d'acord amb els preceptes d'aquest protocol.

8.2.2.1 Supòsits de no actuació

Si la sol·licitud no s'ajusta a l'àmbit d'aquest protocol o bé la persona sol·licitant la desestima, es derivarà la sol·licitud a altres tipus d'actuacions o procediments mitjançant l'informe motivat oportú. Aquest informe motivat s'haurà de comunicar a la persona sol·licitant als efectes corresponents. Així mateix, es comunicarà a les i els representants dels treballadors i treballadores i a la persona titular del departament, servei o grup de recerca afectat, de manera que es garanteixi la confidencialitat de la informació, a fi i efecte de dur a terme o actualitzar l'avaluació de riscos psicosocials a la unitat on està ubicada la persona afectada, així com d'aplicar altres intervencions i mesures psicosocials que el Servei de Prevenció pugui considerar adients.


8.2.2.2 Constitució i activitat de l'òrgan tècnic d'investigació

En el supòsit que s'iniciïn les actuacions d'investigació, es constituirà un òrgan tècnic d'investigació, amb la composició que especifica el punt 7.4 d'aquest protocol. Aquest òrgan durà a terme la intervenció utilitzant els instruments tècnics que acordi a aquest efecte i que han d'incloure entrevistes a les persones afectades, és a dir, les persones identificades a la sol·licitud d'intervenció, i, si fos el cas, els testimonis i altres persones que puguin tenir informació rellevant del cas. En el cas de no acceptar un testimoni proposat per una de les parts, ha de resoldre-ho motivadament l'òrgan tècnic, en un termini de deu dies hàbils.

En el cas que se citin persones per entrevistar-les, l'òrgan tècnic d'investigació concertarà dues cites amb les persones sol·licitants, afectades o testimonis. En cas d'incompareixença injustificada a les dues cites, aquest òrgan podrà continuar l'activitat per tal d'evitar els perjudicis d'una dilació excessiva de les actuacions.

Al començament de cada entrevista, l'òrgan tècnic d'investigació informarà les persones implicades i els testimonis que l'informe resultant de l'exploració que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que s'incorporarà a l'expedient disciplinari que es pugui incoar per determinar l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

8.2.2.3 Activitat de l'òrgan tècnic d'investigació

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	11/ 24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Les actuacions de l'òrgan tècnic d'investigació continuaran en cas que la persona a la qual se li atribueixen conductes pròpies d'assetjament hagi estat degudament citada a l'entrevista i no hagi comparegut sense cap causa justificada.

En qualsevol moment, abans de l'informe de l'òrgan tècnic d'investigació, les persones identificades en la sol·licitud podran aportar noves proves que no haurien estat a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció. Si s'aporten noves proves, cal informar a la persona imputada perquè pugui al·legar el que consideri escaient.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les persones implicades en el cas, i després d'haver-les entrevistat, l'òrgan tècnic d'investigació, proposarà, en qualsevol de les fases del procediment i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per evitar perjudicis i danys en la salut.

En el supòsit que del transcurs de les actuacions tècniques en resultin indicis d'una comissió d'una falta disciplinària s'haurà de comunicar immediatament a direcció. En tot cas, durant el desenvolupament de les actuacions d'investigació, si l'òrgan tècnic d'investigació considera que els fets poden constituir assetjament, haurà de proposar l'adopció de mesures cautelars per eliminar les situacions d'assetjament psicològic o altres discriminacions.


8.2.3 Finalització de les actuacions d'investigació

A partir de la investigació duta a terme i un cop finalitzades les actuacions, l'òrgan tècnic d'investigació emetrà, en el termini de 10 dies hàbils, un informe tècnic d'acord amb algun dels sentits següents:

- a. No constata indicis d'assetjament psicològic ni de cap altra discriminació i proposa, quan ho consideri necessari, a la persona responsable del departament, servei o grup de recerca corresponent que resolgui l'establiment d'actuacions en l'àmbit psicosocial i organitzatives, a fi d'implementar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament psicològic o altres discriminacions.
- b. Constata indicis d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació i proposa l'establiment de mesures correctores i cautelars.

L'òrgan tècnic d'investigació trametrà l'informe tècnic a la direcció per tal que resolgui dur a terme les actuacions proposades. Així mateix, paral·lelament, es farà arribar una còpia dels esmentats informes a les parts afectades.

En els supòsits que l'òrgan tècnic d'investigació constati indicis d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació a la feina, l'informe haurà d'especificar la persona o persones presumptament responsables, les conductes o els fets susceptibles de motivar la incoació d'un procediment disciplinari i la resta de circumstàncies que es considerin rellevants.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	12/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

En el cas que no es resolgui la incoació d'un expedient disciplinari per assetjament, s'haurà d'emetre una resolució en què s'indiquin els motius que justifiquen aquesta decisió. Aquesta resolució l'haurà d'emetre direcció en un màxim de 15 dies hàbils des de la notificació de l'informe de l'òrgan tècnic d'investigació i s'haurà de notificar a les persones afectades.

Així mateix, en el cas que s'adoptin mesures correctores diferents de les indicades per l'òrgan tècnic d'investigació, també s'haurà d'emetre una resolució motivada, en un màxim de 15 dies hàbils des de la notificació de l'informe de l'òrgan tècnic d'investigació, en què es justifiqui els motius pels quals no s'adopten les mesures que consten en l'informe de l'òrgan tècnic i l'adopció d'altres mesures més adients.

8.2.3.1 Actuació de la direcció de l'IRBLleida

Si resol que es tracta d'un conflicte laboral interpersonal o altres situacions aplicarà, si s'escau, les mesures correctores que aconselli l'informe. Informarà per escrit a les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud (veure Annex 4).

Si considera que hi ha indicis d'un presumpte cas d'assetjament, la direcció de l'IRBLleida podrà incoar la tramitació d'un expedient disciplinari i/o una sanció d'acord amb el règim de sancions definit.


a. Incoació d'expedient disciplinari

En el cas que com a resultat de les actuacions practicades en l'expedient d'informació reservada hi hagi indicis de falta disciplinària o si directament les proves presentades són concloents i susceptibles, s'incoarà un expedient disciplinari en el termini màxim de 15 dies hàbils des de la resolució de direcció, on es farà constar la tipificació de la falta que presumptament ha comès la persona assetjadora i es nomenarà un instructor o instructora (que haurà de ser una persona del departament jurídic) del dit expedient i, en el cas que per la gravetat dels fets fos necessari, s'adoptaran les mesures cautelars pertinents.

Si aquestes mesures passen per un canvi de lloc de treball s'ha de garantir que es canviï la persona presumptament assetjadora, llevat que la víctima decideixi que el canvi el realitza ella. Per garantir la protecció davant de possibles represàlies, també cal garantir la confidencialitat en tot el procés i s'ha de facilitar que el canvi es faci d'una forma ràpida.

Les mesures cautelars, en cap cas, suposaran per a la víctima un perjudici o menyscabament de les seves condicions laborals o salarials.

L'instructor o instructora, en qualsevol moment del procés de l'expedient disciplinari, en el cas d'observar la possibilitat d'existència de responsabilitats penals, posarà els fets en coneixement del Ministeri Fiscal.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	13/24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

Un cop l'instructor o instructora hagi practicat totes les actuacions, de conformitat amb el procediment legal preceptiu, emetrà una proposta de resolució de la qual informará a l'òrgan tècnic d'investigació i l'elevará a direcció per tal que dicti la resolució corresponent.

Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la persona que va interposar la denúncia podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball, i a aquests efectes el Departament de Recursos humans estudiarà la viabilitat de dur-la a terme.

Els membres de l'òrgan tècnic d'investigació supervisaran la imposició i el compliment efectiu de les sancions motivades pels supòsits d'assetjament laboral.


b. Imposició de sancions

Si estem davant un assetjament provat, l'empresa podrà sancionar al treballador per la comissió d'infraccions de caràcter molt greu, podent comportar la suspensió d'ocupació i sou o, fins i tot, podrà aplicar l'acomiadament disciplinari de conformitat amb el que estableix l'article 54.2 g) de l'Estatut dels Treballadors en relació amb el 54.2.c) i d) del mateix text legal.

També podrà optar per altres mesures com el trasllat, canvi d'horari, de jornada, etc., tant de la víctima com de l'agressor. Tot això, tenint en compte que els canvis en la víctima hauran de ser acordats de mutu acord.

8.2.4 Arxivament de les actuacions

En el cas que, en el decurs de les actuacions, sobrevingui un motiu pel qual l'assumpte quedi fora de l'àmbit d'aplicació del protocol i no es puguin continuar les actuacions tècniques d'investigació, l'informe final podrà substituir-se per la declaració d'arxivament de les actuacions d'intervenció en què s'especifiqui el motiu.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	14/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Annex 1. Sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Data d'entrada: Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Codi: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Persona sol·licitant

- Persona afectada
 Departament de Recursos Humans
 Departament, servei o grup de recerca afectat
- Delegat/da de prevenció
 Comitè de Seguretat i Salut
 Representants dels treballadors i treballadores

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

NIF: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Telèfon: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Correu electrònic: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Descripció de l'assetjament


Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina de l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré.

Data: Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Signatura

Nom i cognoms persona sol·licitant

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	15/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Informació Política de Privacitat

En virtut del que estableix el Reglament (UE) 2016/679, del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) i la LSSICE 34/2002, l'informem que les seves dades passen a formar part del sistema de tractament de dades automatitzat, titularitat de l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré.

La finalitat del tractament de les seves dades és la gestió administrativa i execució i desenvolupament de la sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral. Les dades que se sol·liciten són les adequades, pertinents i estrictament necessàries per a la finalitat amb què es recullen i mai no seran utilitzades amb una finalitat diferent d'aquella per a la qual han estat cedides excepte que tinguem el seu consentiment exprés i per escrit. Les seves dades seran conservades el temps necessari per dur a terme els serveis sol·licitats i podran ser cedits a qualsevol empresa del grup, però mai a tercers excepte que tinguem el seu consentiment exprés i per escrit.

La persona interessada pot exercir els seus drets d'accés, rectificació, limitació del tractament, supressió, portabilitat i oposició i/o cancel·lació, en els termes establerts pel RGPD i la normativa en vigor, adreçant-se a: protecciodedades@irbllleida.cat, indicant el dret que vol exercir i una còpia del seu DNI.


Acceptació política privacitat

Sí, accepto.

Data: Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Signatura

Nom i cognoms persona sol·licitant

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	16/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Annex 2. Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en les actuacions per assetjament laboral

El Sr./Sra. Feu clic o toqueu aquí per escriure text., havent estat designat per l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRBLleida) per a intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament laboral, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següents obligacions:


- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre homes i dones.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament laboral.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les sol·licituds presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol mena d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat per l'IRBLleida de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

A Lleida, Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Signatura

Nom i cognoms persona sol·licitant

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	17/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Informació Política de Privacitat

En virtut del que estableix el Reglament (UE) 2016/679, del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) i la LSSICE 34/2002, l'informem que les seves dades passen a formar part del sistema de tractament de dades automatitzat, titularitat de l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré.

La finalitat del tractament de les seves dades és la gestió administrativa i execució i desenvolupament de la sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral. Les dades que se sol·liciten són les adequades, pertinents i estrictament necessàries per a la finalitat amb què es recullen i mai no seran utilitzades amb una finalitat diferent d'aquella per a la qual han estat cedides excepte que tinguem el seu consentiment exprés i per escrit. Les seves dades seran conservades el temps necessari per dur a terme els serveis sol·licitats i podran ser cedits a qualsevol empresa del grup, però mai a tercers excepte que tinguem el seu consentiment exprés i per escrit.

La persona interessada pot exercir els seus drets d'accés, rectificació, limitació del tractament, supressió, portabilitat i oposició i/o cancel·lació, en els termes establerts pel RGPD i la normativa en vigor, adreçant-se a: protecciodedades@irbllleida.cat, indicant el dret que vol exercir i una còpia del seu DNI.


Acceptació política privacitat

Sí, accepto.

Data: Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Signatura

Nom i cognoms persona sol·licitant

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	18/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Annex 3. Consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament.

El Sr./Sra. [Feu clic o toqueu aquí per escriure text.](#) autoritzo al Departament de Recursos Humans de l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRBLleida) a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins d'aquesta institució a la qual treballa i/o presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina de l'IRBLleida.


Conec el contingut del Protocol, amb relació als drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

La signatura d'aquest consentiment no suposa cap mena de renúncia a possibles reclamacions futures, tant d'ordre mèdic o psicològic com legal.

A Lleida, [Feu clic o toqueu aquí per escriure text.](#)

Signatura

Nom i cognoms persona sol·licitant

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	19/24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Informació Política de Privacitat

En virtut del que estableix el Reglament (UE) 2016/679, del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) i la LSSICE 34/2002, l'informem que les seves dades passen a formar part del sistema de tractament de dades automatitzat, titularitat de l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré.

La finalitat del tractament de les seves dades és la gestió administrativa i execució i desenvolupament de la sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral. Les dades que se sol·liciten són les adequades, pertinents i estrictament necessàries per a la finalitat amb què es recullen i mai no seran utilitzades amb una finalitat diferent d'aquella per a la qual han estat cedides excepte que tinguem el seu consentiment exprés i per escrit. Les seves dades seran conservades el temps necessari per dur a terme els serveis sol·licitats i podran ser cedits a qualsevol empresa del grup, però mai a tercers excepte que tinguem el seu consentiment exprés i per escrit.

La persona interessada pot exercir els seus drets d'accés, rectificació, limitació del tractament, supressió, portabilitat i oposició i/o cancel·lació, en els termes establerts pel RGPD i la normativa en vigor, adreçant-se a: protecciodedades@irbllleida.cat, indicant el dret que vol exercir i una còpia del seu DNI.


Acceptació política privacitat

Sí, accepto.

Data: Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Signatura

Nom i cognoms persona sol·licitant

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	20/ 24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

Annex 4. Informe de la Direcció de l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRBLleida) a les parts afectades sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Data: Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Codi: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Descripció del cas


Resultats de l'estudi

- Indicis d'assetjament
 No hi ha indicis d'assetjament. Especifiqueu-los.
- Altres tipus de conflicte
 Altres diagnòstics. Especifiqueu-los.

Decisió de la direcció de l'IRBLleida

- Aplicar les mesures correctores recomanades pel Servei de Prevenció i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1mes	Altres. Especificar.
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	21/ 24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

- Promoure una mediació entre les parts afectades
- Altres. Especificar.

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Lleida, a Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Signatura de la direcció

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	22/ 24
Aprovat per: Direcció: 19/06/2024			Comitè Empresa: 4/07/2024			

Annex 5. Informe de la Òrgan Tècnic d'Investigació a la Direcció de l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré (IRBLleida) sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció: Feu clic o toqueu aquí per escriure una data.

Codi: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Personal tècnic que realitza l'estudi: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Dades personals de la persona sol·licitant

Nom i cognoms: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

DNI/NIE: Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Metodologia utilitzada en l'estudi


Aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 8.2. del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

Conclusions de l'Òrgan Tècnic d'Investigació

<input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament	<input type="checkbox"/> No hi ha indicis d'assetjament. Especifiqueu-los.
<input type="checkbox"/> Altres tipus de conflicte	<input type="checkbox"/> Altres diagnòstics. Especifiqueu-los.

Consideracions i aclariments

Mesures correctores proposades i prioritat

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	DI-012	FP-005	05/04/2024	1	23/ 24
	Aprovat per: Direcció: 19/06/2024		Comitè Empresa: 4/07/2024			

Aplicar les mesures correctores recomanades pel Servei de Prevenció i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1mes	Altres. Especificar.
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Promoure una mediació entre les parts afectades

Altres. Especificar.

Lleida, a Feu clic o toqueu aquí per escriure text.

Signatures