
 Parc Taulí <small>Consors Corporació Sanitària</small>	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		


PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL , IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS AL CCSPT, I3PT I SGG.

ELABORAT PER:	REVISAT PER:	APROVAT PER:
Comissions d'Igualtat (CCSPT, I3PT,SGG) 22/02/2024	Cristina Melero Teruel Direcció de Gestió de Recursos Humans 24/02/2024	Comitè de Direcció Patronat I3PT Consell d'Administració SGG <div style="border: 1px solid black; height: 60px; margin: 10px 0;"></div> Aprovat al Comitè de Direcció de 17/04/2024. 13/03/2024

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 2 de 24

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. CONTEXT	3
3. GLOSSARI	4
4. OBJECTIU/S	7
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ	7
7. OBLIGACIONS DE LA INSTITUCIÓ, DE LA REPRESENTACIÓ SOCIAL I DE LES PERSONES TREBALLADORES	9
7.1. Obligacions de la institució.....	9
7.2 Obligacions de la representació social	10
7.4 Obligacions de les persones afectades (persona presumptament assetjada o denunciant).....	10
8. MESURES PREVENTIVES I D'ACTUACIÓ	11
9. PROTOCOL D'ACTUACIÓ	11
9.1. Fase 0. Petició d'ajuda o atenció facultativa	11
9.2. Fase 1. Comunicació, assessorament i denúncia.....	12
9.3. Fase 2. Instrucció i valoració	14
9.4. Fase 3. Resolució	17
10. GESTIÓ DEL PROCÉS INTERN	18
11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	21
12. DIFUSIÓ, VIGÈNCIA I REVISIÓ DEL PROTOCOL	21
13. MARC NORMATIU DE REFERÈNCIA	22
14. BIBLIOGRAFIA. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA	22
15. DOCUMENTACIÓ ANNEXA	23

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 3 de 24

1. INTRODUCCIÓ

El Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí (d'ara endavant CCSPT) i les seves entitats vinculades: L'Institut d'Investigació i Innovació (I3PT) i Sabadell Gent Gran, Centre de Serveis, (SGG) manifesten el seu compromís per assolir espais de treball segurs i respectuosos per a totes les persones, així com unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte i, conseqüentment, lliures de situacions d'assetjament o violència contra les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, d'ara endavant (LGTBIQ+)¹.

Totes les persones tenen dret a què es respecti la seva dignitat i alhora tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (professionals, usuaris/es, proveïdors/es, col·laboradors/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.


D'acord amb aquests principis, es declara que l'assetjament i violència contra les persones LGTBIQ+ no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància i, a aquest efecte, no seran ignorats i seran sancionats amb contundència.

Aquest protocol s'adequa al contingut de l'article 15 de la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, subjecte a les possibles modificacions que es generin un cop s'aprovi el reglament de desenvolupament de la llei.

2. CONTEXT

Segons dades de l'enquesta ACTUA II – Diversitat LGTBI al centre de treball –, elaborat per la UGT amb el suport de la Diputació de Barcelona. L'àmbit laboral és el més hostil per fer visible l'orientació sexual. El 28,7% de les persones LGTBI enquestades amaga la seva orientació sexual a la feina i el 25% aproximadament han patit una o diverses

¹ LGTBIQ+: Acrònim relatiu a persones lesbianes, gais, trans*, bisexuals i persones que presenten diversitat en el seu desenvolupament sexual. A vegades, s'afegeix a l'acrònim la lletra Q i el signe +. La Q fa referència a les persones queer i questioning (persones que estan desconstruint i qüestionant-se el gènere, l'expressió de gènere i/o la identitat sexual) i el + fa referència a qualsevol altra identitat emergent.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT, I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 4 de 24

vegades algun tipus d'assetjament o discriminació en el seu entorn laboral per la seva condició de persona LGTBIQ+.

L'heterosexisme, l'homofòbia i la transfòbia encara són presents en el nostre model de relacions laborals, tot i l'esforç de les mesures recollides als convenis col·lectius, a meses sectorials de la funció pública i a altres regulacions, per això, cal arbitrar mesures per posar fi a les discriminacions laborals encobertes que sovint afecten el col·lectiu LGTBIQ+.

3. GLOSSARI

Aquest glossari recull les formes terminològiques i els conceptes relacionats amb les persones trans* i LGTBIQ+ que s'utilitzen o poden servir per comprendre el contingut d'aquest Protocol, aquestes s'han extret del *Protocol d'intervenció per gestionar la diversitat per raó d'identitat a l'administració de la Generalitat de Catalunya*.

Asexual: Persona que no sent atracció afectivosexual cap a persones de cap categoria de gènere. Les asexualitats grises fan referència a la capacitat de sentir atracció només sota unes circumstàncies determinades i es consideren part de l'espectre asexual.


Bifòbia: Discriminació que pateixen les persones bisexuals pel fet de ser-ho. També pot fer referència a l'odi o aversió cap a elles. Es poden tenir actituds bifobes de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament bifoba.

Bisexual: Persona que sent atracció afectivosexual envers persones de distintes categories de gènere, no necessàriament alhora, de la mateixa forma o amb la mateixa intensitat.

Binarisme: Estructura social que exclou les realitats que van més enllà dels conceptes tradicionals d'home i dona i les invisibilitza. Segons el binarisme, només hi ha dues categories de sexe (mascle i femella), dues identitats de gènere (home i dona), dues expressions de gènere (masculina i femenina) i dues orientacions sexuals (heterosexual i homosexual). A vegades s'utilitza també com a sinònim del sistema sexe-gènere.

Cissexisme: Presumpció que tothom és cisgènere. És una perspectiva que exclou la realitat de les persones trans* i les invisibilitza. Comporta que determinats serveis o actes no siguin inclusius.

Cross-dresser / cross-dressing: Persona assignada home en néixer i socialitzada com a tal que expressa el gènere femení mitjançant la roba, les maneres o les actituds tradicionalment assignades a les dones. Habitualment es realitza en la intimitat. El *cross-dressing* és una pràctica que fa referència a l'expressió de gènere. Les persones *cross-dressers* poden tenir una identitat de gènere d'home, dona o persona no-binària. La persona que practica el *cross-dressing* és anomenada *cross-dresser*. Donat l'estigma social negatiu i la declinació de gènere de la paraula transvestit/ida, preferim aquest anglicisme que l'homòleg en català.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 5 de 24

Expressió de gènere: Aparència, comportaments i estètica quant al gènere: manera de vestir, gestualitat, gustos, per exemple. La considerem femenina si encaixa en els comportaments i l'estètica que la societat associa a les dones, masculina si n'encaixa en els associats als homes, andrògina si n'encaixa alhora en els masculins i els femenins, i neutra si no n'encaixa gaire ni en els femenins ni en els masculins.

L'expressió de gènere és independent del sexe biològic, del sexe assignat, de la identitat de gènere i de l'orientació afectivosexual. Per exemple, una dona (trans o cisgènere) no necessàriament ha de tenir una expressió de gènere femenina.

Gai: Home que sent atracció afectivosexual exclusivament cap a altres homes.

Gènere assignat en néixer: Pràctica cissexista que consisteix a assignar a una persona en néixer una categoria de gènere en funció del seu sexe biològic. Als mascles se'ls assigna la categoria d'home, a les femelles se'ls assigna la categoria de dona i a les persones intersex se'ls assigna la categoria d'home o dona en funció de les seves característiques sexuals.

Heterosexisme: Presumpció que tothom és heterosexual. És una perspectiva que exclou la realitat de persones lesbianes, gais, bisexuals i asexuals i les invisibilitza. Comporta que determinats serveis o actes no siguin inclusius.

Homofòbia: Discriminació que pateixen les persones homosexuals pel fet de ser-ho. També pot fer referència a l'odi o aversió cap a elles. Es poden tenir actituds homòfobes de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament homòfoba.

Homosexual: Persona que sent atracció afectivosexual cap a persones de la mateixa categoria de gènere que la seva.


Identitat de gènere: Autoconcepte de la persona sobre si mateixa en relació amb la categoria de gènere a la qual pertany, és a dir, identificació d'una persona com a home, dona, un altre gènere, més d'un o cap. És independent del sexe biològic, del sexe assignat, de l'expressió de gènere i de l'orientació afectivosexual.

Intersexual o intersex: Persona que, pels seus caràcters sexuals o fenotip (anatòmics i fisiològics), no es pot classificar clarament amb el model mèdic com a mascle ni femella, ja que presenta característiques intermèdies entre els dos sexes. Hi ha un espectre molt divers de persones intersexuals que pot anar des d'un fenotip que s'acosta més a un dels dos sexes fins a qualsevol possible estadi intermedi.

Lesbiana: Dona que sent atracció afectivosexual cap a altres dones.

Orientació sexual: Capacitat de sentir atracció afectiva, romàntica i/o sexual cap a les persones del mateix gènere, cap a les persones de la categoria de gènere binària oposada, cap a més d'una categoria de gènere o incapacitat de sentir-ne envers cap categoria de gènere.

Les orientacions del desig són independents del sexe biològic, del sexe assignat, de la identitat de gènere i de l'expressió de gènere. Per exemple, una persona trans* pot ser heterosexual, lesbiana, gai, bisexual o asexual.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 6 de 24

Persona cis: Persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb la que se li va assignar en néixer en funció del seu sexe biològic. Col·loquialment s'utilitza l'abreviatura cis.

Passing (o passada): Es considera que una persona trans* té passada quan, per la seva aparença, no és reconeguda com a trans* i no és distingible d'una persona cis amb la mateixa identitat de gènere.

Persona no-binària: Persona amb una identitat de gènere que no coincideix amb els conceptes tradicionals d'home i dona. Les identitats no-binàries són molt diverses i les persones no-binàries poden identificar-se amb un tercer gènere diferent (neutre, *demi-boy*, *demigirl*, intergènere, entre d'altres.), amb més d'un gènere a la vegada (bigènere, trigènere, entre d'altres), amb cap gènere (agènere), o bé tenir una identitat que varia en el temps (gènere fluid).

Sexe assignat: Categoria de mascle o femella assignada a una persona en funció de les seves característiques observades i el model de sexe en l'espècie humana. És a dir, és el procés mitjançant el qual, a partir de l'observació, s'intenta inferir el sexe biològic de la persona.

Aquest model està basat en aquelles característiques anatòmiques, fisiològiques i genètiques més comunes en mascles i femelles. Es dona més importància als caràcters sexuals primaris i, en particular, a les gònades.

El sexe assignat en néixer és independent de la identitat de gènere, de l'expressió de gènere i de l'orientació afectivosexual. Per exemple, un home pot néixer amb la condició de mascle, de femella o d'intersexual.


Sexe biològic: El sexe és la funció reproductora mitjançant la qual un individu d'una espècie amb reproducció sexual fabrica un tipus de gàmeta. En les espècies ogàmiques dioiques, com l'espècie humana, s'anomena *mascles* els individus que fabriquen els gàmetes més petits i mòbils, i *femelles* els que fabriquen els gàmetes més grossos i immòbils. En les espècies amb reproducció sexual no ogàmica els sexes no s'anomenen *mascles* o *femelles* perquè no és possible establir cap analogia (per exemple: en alguns fongs els sexes s'anomenen "+" i "-").

Sexe i nom registrals: Són el nom i sexe legals amb què la persona està inscrita al Registre civil i, per tant, figuren a la documentació legal com, per exemple, el DNI, NIE o passaport.

Trans*: Terme que s'utilitza per referir-se de manera inclusiva a totes les persones que viuen (contínuament o temporalment) en una categoria de gènere que difereix de la que se'ls va assignar en néixer. Aquest terme inclou realitats tan diverses com: persones transgènere, transsexuals, *cross-dressers*, *genderqueer*, agènere, no-binàries, fluides, transvestides i moltes d'altres.

Transfòbia: Discriminació que pateixen les persones trans* pel fet de ser-ho. També pot referir l'odi o aversió cap a elles. Es poden tenir actituds trànsfobes de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament trànsfoba.

Transgènere: Persona la identitat de gènere de la qual no coincideix amb la categoria de gènere que se li va assignar en néixer, bé perquè s'identifica amb l'altre gènere binari tradicional o perquè té una identitat de gènere no-binària.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 7 de 24

Transsexual: Persona transgènere que ha modificat o té la necessitat de modificar les seves característiques sexuals. Tot i que hi ha persones trans* que s'identifiquen plenament amb aquest terme, està caient progressivament en desús, ja que fa èmfasi en el sexe assignat i no en el gènere i, a més, no hi ha consens sobre el límit entre transsexual i transgènere. És un concepte d'origen psiquiàtric sovint associat a una visió patologitzant de les realitats trans*.

4. OBJECTIU/S

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament o violència envers les persones LGTBIQ+, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'organització. Per tant, el protocol pretén ser un instrument per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:


- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Fer difusió de les mesures de prevenció i resolució establertes en aquest protocol.
- Facilitar la detecció de conductes d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ que poden afectar el benestar de les persones i arribar a vulnerar els seus drets fonamentals.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, així com les mesures necessàries per a la seva protecció, incloent-hi mesures cautelars, i si és necessari aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin, recollides als diferents convenis d'aplicació.
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.

Així doncs, el CCSPT i les seves entitats vinculades, en l'exercici del compromís tàcit que s'indica a l'inici del present protocol, i per tal de contribuir a l'assoliment dels objectius exposats, es comprometen a establir el marc d'actuació per prevenir i actuar davant de possibles situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol serà d'aplicació:

1. A totes les persones treballadores del CCSPT i les seves entitats vinculades, amb independència de la seva funció, del seu nivell jeràrquic o de qualsevol altra condició laboral, inclòs el tipus de contracte.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 8 de 24

2. Personal que pertany a altres empreses contractades. L'adopció de mesures correctores en aquests casos es farà de forma coordinada tal com estableix l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.
3. Persones que sense tenir relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització: pràctiques en períodes de formació, voluntariat...

Aquest protocol serà d'aplicació sempre que la conducta d'assetjament o violència s'hagi produït en un centre de treball de la institució, o per causa directament vinculada a la feina (per exemple, assistència a reunions fora del centre, viatges de treball, o activitats extra laborals o lúdiques organitzades pel mateix Consorci o les entitats vinculades).

6. TIPUS D'ASSETJAMENT

Amb caràcter genèric, sense excloure altres conductes o actuacions no incloses i no desitjades, definim els següents conceptes.


Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere:

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn fustigador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.

Aquestes conductes, poden ser verbals, no verbals o físiques, amb múltiples exemples, des d'accions aparentment inofensives, com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física, fins a accions que es poden considerar greus que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 9 de 24

7. OBLIGACIONS DE LA INSTITUCIÓ, DE LA REPRESENTACIÓ SOCIAL I DE LES PERSONES TREBALLADORES

Com a obligació primordial i comuna a tots els actors que hi formen part d'una possible situació d'assetjament o violència cap a les persones LGTBIQ+, està el fet de respectar el deure de confidencialitat i sigil professional. A més a més, cadascuna de les parts tindrà altres obligacions específiques, que s'exposen a continuació.

7.1. Obligacions de la institució


L'organització té plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable. L'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament i la violència envers el col·lectiu LGTBIQ+ i l'imperatiu legal d'establir procediments per a la seva prevenció i sanció (d'acord amb l'art. 15 de la Llei 4/2023), que obliga a totes les empreses de més de 50 treballadors/es a tenir un protocol de prevenció de l'assetjament i la violència envers el col·lectiu LGTBIQ+, d'acord amb la negociació col·lectiva. (La llei fa referència al fet que les mesures i l'abast s'haurà de desenvolupar reglamentàriament).

És obligació de totes les persones amb funcions de direcció i comandament (i, en tot cas, de les persones amb treballadors/es a càrrec seu, jeràrquicament o funcionalment):

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser molest o ofensiu.
- Respectar els drets fonamentals i llibertats públiques d'aquells amb qui es relacioni, evitant discriminacions de tota mena (Codi d'integritat i bones pràctiques).
- Participar en totes les sessions informatives i formatives que es realitzin dins de l'organització en matèria de prevenció i abordatge de situacions LGTBI-fòbiques.
- Observar els indicis d'assetjament o violència cap a les persones LGTBIQ+, i posar-ho en coneixement de les persones de referència, d'acord amb el que s'estableix a aquest protocol.
- Respondre i orientar adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa/denúncia.

És obligació, en concret, de la Direcció de Persones:

- Fer arribar aquest protocol a totes les persones treballadores.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 10 de 24

- Comunicar els incidents que puguin ser punibles penalment de forma urgent a les autoritats competents, si escau.
- Traslladar la denúncia interna o l'Informe de conclusions a l'assessoria jurídica de la institució, si escau, per avaluar les accions legals a prendre.
- Valorar l'aplicació de les mesures d'intervenció detallades a l'Informe de conclusions, així com regular i garantir la seva execució.
- Incoar el procés disciplinari i, si escau, les sancions que s'estimin oportunes.
- Custodiar l'expedient complet de cada cas, amb garantia del sigil professional

7.2 Obligacions de la representació social


Contribuir a prevenir l'assetjament o violència envers les persones LGTBIQ+, al lloc de treball, mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant d'aquests fets i informant la direcció de la institució de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement, i que puguin propiciar-ho.

7.3 Obligacions de les persones treballadores

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Respectar els drets fonamentals i llibertats públiques d'aquells amb qui es relacioni, evitant discriminacions de tota mena. (Codi d'integritat i bones pràctiques).
- Informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement. Deure d'intervenció de tot el personal sanitari, recollit a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Cooperar en els processos d'investigació en cas de denúncia.
- Responsabilitzar-se de l'ús i la utilització adequada de les mesures de seguretat o prevenció que la institució proporciona.

7.4 Obligacions de les persones afectades (persona presumptament assetjada o denunciant).

- Notificar els fets mitjançant les vies estipulades a la Fase 1 de l'apartat 9 d'aquest protocol (presencialment o pel Formulari de comunicació interna).
- Executar les mesures correctores que se li encomanin.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG)	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 11 de 24
	Propera revisió: febrer 2028				

8. MESURES PREVENTIVES I D'ACTUACIÓ


- Difondre el protocol, informar, formar i sensibilitzar a tots els i les professionals en matèria d'assetjament i violència contra les persones LGTBIQ+, especialment a l'equip directiu i càrrecs de comandament per contribuir a crear una major consciència, i foment de la cultura preventiva. Als Plans d'igualtat de les tres entitats es recullen accions concretes en matèria de formació.
- En dates commemoratives, es promouran actes, xerrades...de sensibilització en matèria de drets i història de diversitat sexual.
- Difondre informació a través de la intranet corporativa i xarxes socials.
- Informar d'aquest Protocol, al Manual d'acollida institucional.
- Fer la corresponent avaluació a les enquestes de riscos psicosocials i de clima laboral en referència als possibles comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament i establir les mesures preventives necessàries per evitar que es puguin arribar a produir situacions d'assetjament.

9. PROTOCOL D'ACTUACIÓ

Quan es produeixi una situació que es percep o se sospita que pot ser considerada com assetjament o violència cap a les persones LGTBIQ+, la persona treballadora ha de saber que té dues vies de resolució: la interna, que es recull en aquest protocol, i l'externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra. El procediment intern de resolució constarà de les fases que es detallen a continuació, serà àgil i ràpid, i garantirà la protecció de la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. Totes les persones que intervenen el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva.

9.1. Fase 0. Petició d'ajuda o atenció facultativa

Cal tenir present que la institució garanteix una comunicació directa, senzilla i ràpida per poder demanar ajut en cas que un/a professional es trobi en una situació violenta. Aquesta via és el número telefònic 3000, que té comunicació directa amb la guàrdia de seguretat.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 12 de 24

Adicionalment, i si la violència ha generat danys físics o psicològics a la persona treballadora en un primer moment, aquesta pot adreçar-se a: Servei de Prevenció i Salut Laboral o Urgències, depenent del grau o tipus de lesió soferta. Si a conseqüència de l'agressió el professional necessita atenció mèdica posterior o bé ajuda psicològica, serà atès pel servei de Prevenció o la Mútua de Treball.

La persona afectada decidirà, a criteri propi, si ha de fer servir, o no, la Fase 0, prèvia a la comunicació.

9.2. Fase 1. Comunicació, assessorament i denúncia

Objectiu: Informar, assessorar i acompanyar la persona presumptament assetjada o violentada, i preparar la fase de denúncia interna i d'investigació, si escau.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament o violència, que posa en marxa el procés, en un màxim de tres dies laborables, a comptar des de l'endemà de la comunicació, una de les persones de referència (o professional en qui delegui, en cas d'absència) es posarà en contacte amb la persona que hagi fet la comunicació.


La comunicació correspon fer-la a:

- La persona afectada.
- Qualsevol altra persona que adverteixi una conducta d'assetjament o violència en el marc definit en aquest protocol.

En cas que la comunicació no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

I pot fer-se verbalment o per escrit:

- Si es fa per escrit, es farà mitjançant el formulari normalitzat de comunicació que es troba a la intranet, i que recull la informació que s'esmenta a l'Annex 1. La recepció de la mateixa correspondrà a les persones de referència.
- Si es fa verbalment, es farà directament a les persones de referència que té reconegudes el CCSPT i les seves entitats vinculades: la persona que ocupi la responsabilitat de Benestar (extensió 83108) o persona que determini, per

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 13 de 24

delegació, la Direcció de Persones i el/la metge/metgessa del Servei de Prevenció (extensió 82054) o que determini, per delegació, la Direcció de Persones.


Les funcions del personal de referència són:

- Informar, assessorar i acompanyar la persona afectada en tot el procés. Especialment, s'informarà d'aquells aspectes rellevants detallats al com són els Drets, les Obligacions, el Règim disciplinari i les possibles mesures o actuacions).
- Fer una valoració inicial de la situació (l'origen del conflicte i risc al qual pot estar exposada la persona, iniciant l'Expedient previ.
- Posar la situació comunicada en coneixement de l'àmbit directiu corresponent (a excepció que el responsable sigui part implicada, que aleshores tindrà el tractament de part implicada, amb els drets i obligacions que corresponguin).
- Donar trasllat de l'Expedient previ a l'Equip d'investigació i valoració perquè procedeixi a la instrucció del cas, si escau.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives a l'Equip d'investigació i/o la Direcció de Persones.
- Notificar a la Comissió d'igualtat el nombre de casos rebuts, una vegada a l'any, sense identificar les dades de les persones implicades.

Drets específics de les parts implicades:

- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg del procés.
- Rebre una còpia de la comunicació si aquesta s'ha fet per escrit, o de la transcripció de la comunicació verbal.
- Possibilitat de respondre a la comunicació (persona acusada).
- Rebre informació de l'evolució de l'expedient.

Una vegada informada, la persona presumptament assetjada haurà de manifestar què vol fer amb la comunicació presentada:

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 14 de 24

1) Transformar la comunicació en denúncia (formalitzar denúncia interna) Després de la informació rebuda, la persona afectada entén que Sí que hi ha indicis d'una conducta d'assetjament o violència, segons preveu aquest protocol, i decideix continuar amb el procés, independentment que a judici de les persones de referència existeixin, o no, aquests indicis.

En aquest cas, la persona afectada signarà el Consentiment informat d'instrucció (Annex 2), de conformitat amb el trasllat de l'expedient previ a l'Equip d'investigació, per tal que iniciïn la fase d'instrucció i valoració (Fase 2).


Adicionalment, en aquesta fase del procés s'informarà l'àmbit directiu corresponent, a excepció que aquest sigui part implicada.

2) No formalitzar denúncia interna després de la informació rebuda, la persona afectada entén que NO hi ha indicis d'una conducta d'assetjament o violència segons preveu aquest protocol, i decideix no continuar amb el procés. D'aquest cas podran derivar-se dues actuacions:

- Tancament de l'expedient previ: Les persones de referència consideren, de comú acord, que no hi ha indicis d'una situació d'assetjament, per tant, no es comença la Fase 2.
- Inici de la Fase 2 sense Consentiment informat d'instrucció: Si la persona afectada decideix no continuar amb el procés, però la persona de referència sí que troba indicis d'assetjament o violència, posarà el fet en comunicació de la Comissió d'investigació, que iniciarà la Fase 2. En aquest cas, la fase d'investigació i valoració es reduirà a l'emissió d'un Informe de Conclusions (sense instrucció prèvia) que contindrà mesures o actuacions globals i no personalitzades (com una avaluació de riscos psicosocials a l'àmbit de referència, o la revisió de la més recent –si està realitzada en els últims dotze mesos- a fi de promoure mesures addicionals), respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades.

9.3. Fase 2. Instrucció i valoració

L'objectiu d'aquesta fase és indagar en els fets per conèixer-los exhaustivament i poder emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament o violència cap a les persones LGTBIQ+, així com per proposar les mesures preventives o

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 15 de 24

d'intervenció oportunes, tot respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades.

La investigació dels fets serà efectuada per l'Equip d'investigació. La composició serà:

- 1 dels 2 professionals de referència (determinats a la Fase 1).
- 1 membre representant d'empresa de la Comissió de conflictes i violència.
- 2 representants socials de la Comissió de conflictes i violència o dos delegats de prevenció del Comitè de seguretat i salut.

Tots els/les professionals que en formin part de l'Equip d'investigació, hauran d'acreditar formació en matèria de LGTBIQ+.


Les funcions de l'Equip són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta (proves en el seu cas).
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia i amb la denunciada, possibles testimonis, i responsable de l'àmbit (sempre que no sigui part del procediment).
- En cas d'indicis d'assetjament, proposar a la Direcció de Persones, l'adopció de mesures cautelars.
- Emetre l'Informe de conclusions, que serà vinculant a efectes d'instrucció.
- Fer el seguiment de l'evolució dels casos.
- Disposar d'un registre informatitzat dels incidents, fer l'anàlisi de l'estadística i donar compte a la Comissió d'igualtat.

En cas de necessitat i amb petició prèvia a la Direcció de Persones, es podrà comptar amb professionals externs de suport perquè participin en el procediment d'instrucció, així com en l'elaboració de l'informe de conclusions.

Subfases del procés

1. La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia només haurà de comunicar els indicis que fonamentin la presumpta situació d'assetjament o violència i aportar, si escau, els mitjans probatoris de què disposi, inclosos els testimonis si

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 16 de 24

existeixen. Aquí s'incorporarà la documentació de l'expedient efectuat per les persones de referència en la fase 1.

2. L'Equip d'investigació complementarà l'expedient previ d'instrucció, per a l'elaboració del qual es duran a terme les accions oportunes i necessàries.

En l'expedient s'inclourà un escrit de descripció detallada dels fets, i es deixarà constància de les actuacions acomplertes. De la descripció dels fets es donarà trasllat a la persona presumptament assetjadora, que haurà d'efectuar les al·legacions que consideri i podrà també fer servir les proves que cregui oportunes.


3. El procés d'investigació finalitzarà amb un informe de conclusions, que serà vinculant pel que fa a la instrucció, i que podrà incloure també suggeriments de possibles mesures correctores. L'informe es farà arribar a la Direcció de Persones en el termini màxim de vint dies a comptar des de la recepció de la denúncia interna.

L'informe de conclusions haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar persona/nes afectades (totes les implicades).
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas i exposició dels fets.
- Resum de les diligències practicades, arguments de les parts, testimonis i proves.
- Relació dels fets que resultin acreditats.
- Conclusions.
- Proposta de mesures correctores, si escau.
- Adopció de mesures cautelars realitzades

En cas de considerar-se necessari l'establiment de mesures cautelars, es comunicaran a la Direcció de Persones de forma prèvia a l'emissió de l'informe de conclusions.

Totes les actuacions de l'equip d'investigació es documentaran per escrit, aixecant-se les corresponents actes que, en els casos d'incloure testimonis o declaracions, seran

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 17 de 24

subscrites, donant conformitat al fet que el transcrit es correspon fidelment amb les alegacions o les declaracions efectuades.

Les decisions es prendran de forma col·legiada.

La recepció de l'informe per part de la Direcció de Persones iniciarà la Fase 3.


9.4. Fase 3. Resolució

A partir de les conclusions de l'informe elaborat per l'Equip d'investigació, li correspondrà a la Direcció de Persones emetre una resolució del cas, en un termini màxim de cinc dies laborables.

Pel que fa a la Direcció de Persones:

- Si hi ha evidències prou provades de l'existència d'assetjament o violència:
 - Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
 - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, en què constin la falta i el grau de sanció).
- S'arxivaran les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament o violència, tot i que es podran proposar mesures oportunes per solucionar les possibles diferències entre les parts, així com proposar la incoació d'un expedient disciplinari si, malgrat no constatar-se assetjament o violència, es constatés motiu d'una altra falta disciplinària.
- En cas de denúncia falsa, aquella que fruit de la investigació es determina presentada de mala fe o amb coneixement que el que es comunica no respon a la realitat dels fets, la Direcció de Persones incoarà el corresponent expedient disciplinari a les persones que hagin iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

Es farà tramesa d'una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant, així com a la denunciada i a la representació legal de les persones treballadores.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 18 de 24

Quan en un cas es resolgui que hi ha hagut assetjament o violència LGTBIQ+ fòbica, amb resultats de danys a la salut, siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per tal de procedir al reconeixement dels danys que la persona hagi pogut sofrir.


9.5. Fase 4. Seguiment del cas

Quan hagi transcorregut un mes des de la resolució, la persona de referència informará la persona denunciant de l'estat de situació de les mesures, independentment de quin sigui l'àmbit responsable d'aplicar-les.

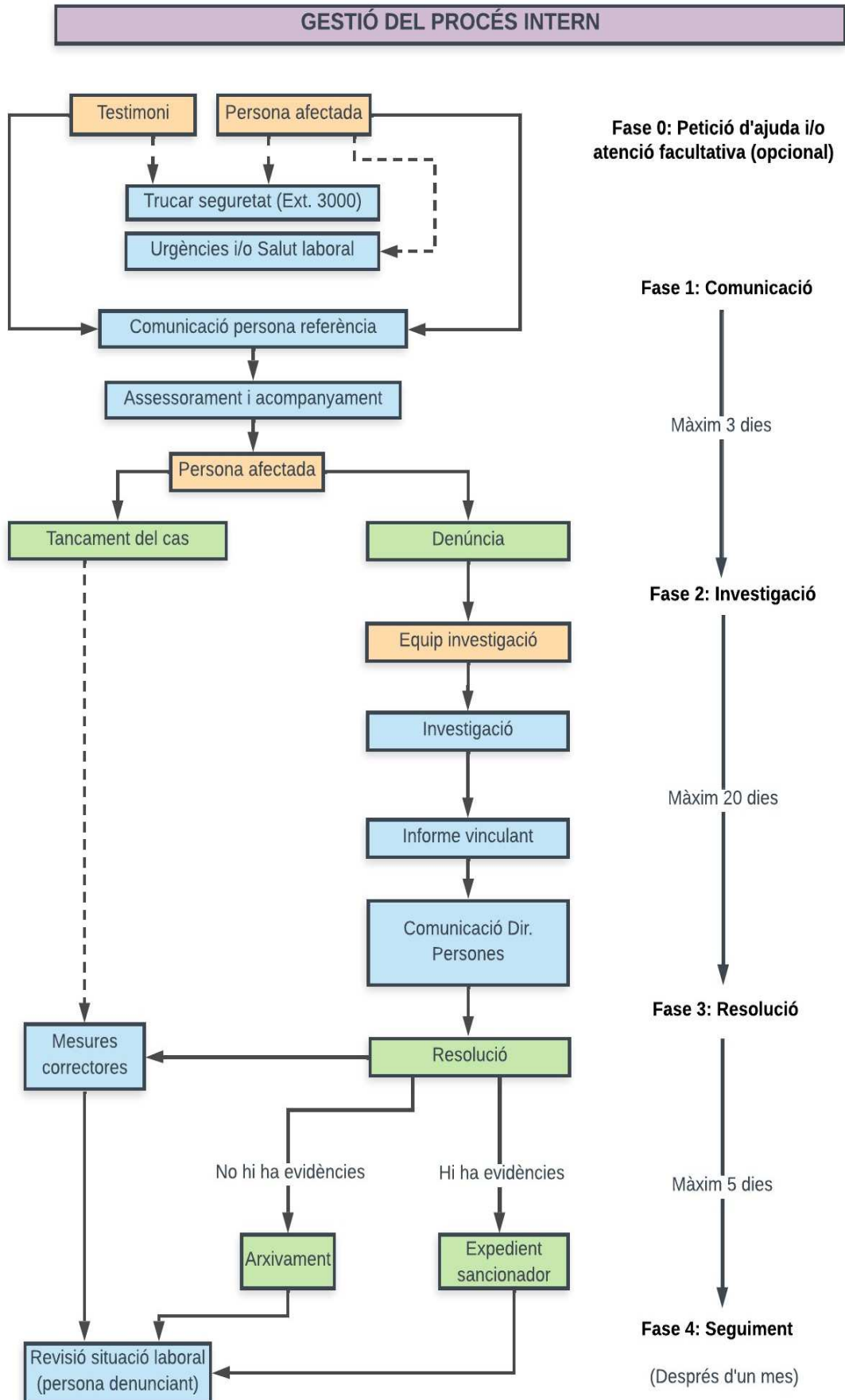
L'objectiu d'aquesta fase és fer una revisió de la situació laboral en la qual ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia, per tal de garantir una adequada adaptació a la nova situació, una eficient reincorporació al lloc de treball en els casos que correspongui, i tancar l'acompanyament.


Adicionalment, es recollirà la percepció de la persona denunciant, a efectes d'avaluar el grau d'atenció i suport institucional rebut.

10. GESTIÓ DEL PROCÉS INTERN

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 19 de 24

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG)	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 20 de 24
Propera revisió: febrer 2028				



	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 21 de 24

11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per portar a terme una avaluació del Protocol, anualment es presentaran a la Comissió d'igualtat, els següents indicadors, desagregats per sexe i àmbit, d'acord amb la informació rebuda per les persones de referència o l'Equip d'investigació:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació o denúncia per assetjament o violència envers les persones LGTBIQ+.
- Nombre anual de mesures preventives o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de formació, avaluació de riscos psicosocials...)
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.


12. DIFUSIÓ, VIGÈNCIA I REVISIÓ DEL PROTOCOL

Donat que les tasques de difusió ajuden a sensibilitzar als professionals sobre els aspectes relacionats i, per tant, constitueixen en si mateixes accions positives de prevenció, es contemplen les següents accions de difusió:

- Publicació del protocol, model de comunicació/denúncia i consentiment informat d'instrucció a la intranet.
- Elaboració infografia o díptic resum del protocol que faciliti el seu coneixement i enviament massiu a totes les persones treballadores per correu electrònic.
- Sessions formatives, a tota la plantilla.
- Sessions formatives per càrrecs de direcció i comandament.
- Incorporació el Protocol als documents específics al dossier d'acollida de les noves persones treballadores.

Vigència i seguiment:

L'establert en aquest Protocol, tindrà una vigència de quatre anys des de la seva aprovació. Així i tot, per la seva raó de ser, és un document viu que ha de permetre donar resposta a la casuística del moment i, per tant, es revisarà i modificarà sempre que les circumstàncies ho requereixin, quan del seu funcionament se'n derivi aquesta

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
 Parc Taulí <small>Consorci Corporació Sanitària</small>	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 22 de 24

necessitat, a proposta de la Comissió, per imperatiu legal o jurídic i, en tot cas, arribada la data de finalització de la vigència.

13. MARC NORMATIU DE REFERÈNCIA

Legislació estatal


- 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 LGTBI.
- Llei 11/2023, de 28 de febrer, que modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

Legislació autonòmica

- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

14. BIBLIOGRAFIA. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA

- El Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya.
- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Administració de la Generalitat, aprovat en el si de la MEPAGC el 9 de març de 2023.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 23 de 24

15. DOCUMENTACIÓ ANNEXA

Annex 1: INFORMACIÓ QUE RECULL EL FORMULARI DE COMUNICACIÓ (O DENÚNCIA)

- DADES DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA COMUNICACIÓ

- Nom cognoms
- Grup professional o categoria laboral
- Àmbit de treball
- Telèfon i adreça electrònica de contacte

Si la persona que comunica és l'afectada, també:

- Gènere
- Edat

- DADES DE LA PERSONA/ES AFECTADA/ES (si no és la mateixa que comunica)

- Nom cognoms
- Grup professional o categoria laboral
- Àmbit de treball
- Nom del / de la comandament

- DADES RESPECTE A LA SITUACIÓ O INCIDENT

- Lloc en el qual es desenvolupa la situació comunicada (dins o fora de la institució i, si és dins, quin ha estat el lloc concret –edifici, planta, etc-)
- Descripció de la situació (fets cronològics, altres persones implicades, concreció de dates i hores el màxim possible, possibles testimonis o proves documentals, actuacions executades i per qui, si escau)


Si l'incident és puntual, també:

- Data
- Torn i hora concreta
- Qui exerceix la suposada agressió (pacient, familiar, acompanyant o professional de la institució).
- Nom del suposat agressor (si és un pacient, també NHC)
- Tipus de lesió si n'hi ha

- ALTRES DADES

- Es vol presentar denúncia judicial?
- Possibles mesures correctores que creu necessàries

A cada comunicació enviada s'assignarà número de registre, a efectes d'identificació, per garantir la confidencialitat.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament i violència per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals (CCSPT,I3PT I SGG) Propera revisió: febrer 2028	CSPT-PR-250	22/02/2024		Pàg. 24 de 24

Annex 2: Consentiment informat d'instrucció

Document de consentiment informat per a la instrucció de casos de conflictes o violència, al lloc de treball.

Dades personals

Nom i cognoms

NIF

Àmbit o departament

Telèfon personal de contacte

Adreça electrònica

Dono el meu consentiment a la Direcció de Persones, i subsidiàriament a la Comissió de gestió de Conflictes i violència (així com a l'Equip d'investigació) perquè activi el Protocol d'actuació, del qual tinc coneixement, segons les dades exposades en el Formulari de Comunicació o denúncia.

D'acord amb l'exposat a aquest Pla, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries o dipositàries d'aquest cas, hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

Així mateix, accepto col·laborar en les actuacions que siguin necessàries per investigar el cas.

Localitat i data

Signatura