

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE PER AL PERSONAL LABORAL DE
LA FUNDACIÓ UNIVERSITÀRIA BALMES
-UNIVERSITAT DE VIC-**

Aprovat pel Consell de Direcció de la UVic en data 27 d'Abril de 2010

INTRODUCCIÓ

La Fundació Universitària Balmes –Universitat de Vic– (en endavant Universitat de Vic) elabora aquest protocol per fer compliment de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals de 8 de novembre, de l'obligació de protegir la salut i la seguretat de les persones treballadores i amb el compromís de garantir un espai de treball sense assetjament.

1. PRINCIPIS

La Universitat de Vic vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones que hi treballen.

Totes les dones i homes que treballen a la Universitat de Vic tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, la Universitat de Vic declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

En aquest sentit i amb la finalitat d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe es vol dotar a tots els homes i les dones que treballen a la Universitat de Vic dels mecanismes de comunicació interns, en cas que es produeixin.

Per aconseguir aquests propòsits:

La Universitat de Vic demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre d'altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

La Universitat de Vic es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres amb la finalitat de crear més consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

2. DEFINICIONS I TIPOLOGIES

Assetjament sexual:

Situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.

- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona a qui van adreçades hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se sol amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

L'assetjament per raó de sexe:

Situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre-se'ls seriosament).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de **l'embaràs o maternitat de les dones** o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Tipologies d'assetjament sexual i/ o per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- L'assetjament d'intercanvi (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- Assetjament ambiental: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se.

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

3. ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de la Universitat de Vic, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

4. OBLIGACIONS DE LES PERSONES AMB RESPONSABILITAT DE DIRECCIÓ

La Universitat de Vic té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

5. OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

6. DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Les persones treballadores de la UVic tenen els següents drets i obligacions:

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.

- L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.
- La responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

7. RECOMANACIONS PER A PERSONES QUE ES CONSIDEREN ASSETJADES

La Universitat de Vic vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina (companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es) aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

7.1. Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no vols que es repeteixin.

- La primera cosa que cal fer és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

7.2. Documentar l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe: prendre'n nota i registrar-ne els incidents:

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

7.3. Demanar suport. Persones de Referència

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci com més aviat millor.

La Universitat de Vic ha nomenat un grup de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que el seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

- 7.4. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la mateixa empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

8. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

La Universitat de Vic difondrà aquest protocol a totes les persones treballadores i serà accessible en tot moment.

La Universitat de Vic facilitarà la informació i la formació a totes les persones treballadores, amb l'objectiu d'afavorir el bon ambient laboral mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequades.

9. PROTOCOL D'ACTUACIONS

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions:

- Formular una queixa i demanar l'assistència i suport a les Persones de Referència per resoldre el problema.
- Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, se sancioni la conducta.

9.1 Resolució I: Formular una queixa i demanar l'assistència i suport a les Persones de Referència per resoldre el problema.

9.1.1 Formulació de queixes:

La persona que es consideri objecte d'assetjament ha de formular una queixa a les Persones de Referència (veure annex I):

- .- Directora de l'Àrea de RRHH
- .- Representant dels treballadors
- .- Agent especialista en Psicologia
- .- Tècnic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

9.1.2 Recollida d'informació i acceptació del protocol:

Un cop rebuda la queixa, s'informarà i s'assessorarà sobre el drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

L'acceptació o rebuig del protocol d'actuació serà voluntari i es farà per escrit.

Una vegada acceptat el protocol, es farà una entrevista amb la persona que es considera assetjada sexualment amb l'objectiu d'obtenir una primera aproximació al cas.

9.1.3 Mediació informal:

Després de la informació obtinguda a la primera aproximació, es reuniran totes les Persones de Referència, que recolliran tota la informació que sigui necessària per realitzar una valoració del cas i decidir si la mediació informal és adequada, segons la gravetat del cas, i si és abordable actuar com a mediadors entre les parts implicades.

9.1.4 Resolució:

Si el cas és abordable, les Persones de Referència intentaran resoldre el conflicte actuant com a tercers en una mediació informal entre les parts implicades.

En el cas que s'arribi a un acord a través de la mediació informal entre les parts, se signarà una acta d'acord on es reflectirà el compromís adoptat per totes elles.

Si els intents de solucionar el problema mitjançant el suport de les Persones de Referència han resultat insatisfactoris o si les Persones de Referència consideren que la mediació informal no és adequada o no és abordable actuar com a mediadors entre les parts implicades, es procedirà conforme disposa el punt 9.2. Resolució II.

9.1.5 Seguiment:

Les Persones de Referència faran el seguiment conforme finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i vetllaran perquè s'arxivin els informes del que ha succeït.

9.1.6 Termini

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior a 15 dies laborals.

9.2 Resolució II. Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, se sancioni la conducta

En el cas que els intents de solucionar el problema mitjançant el suport de les Persones de Referència no siguin recomanables (per la gravetat de la situació), s'hagin rebutjat, o quan el resultat hagi estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

9.2.1 Presentació d'una denúncia interna:

La denúncia interna s'haurà de presentar necessàriament per escrit i haurà d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els noms i cognoms dels possibles testimonis.

La comunicació és presentarà a les Persones de Referència les quals la posaran en coneixement de la direcció i la representació de les persones treballadores.

La direcció i la representació de les persones treballadores acordaran les persones que assumiran la instrucció, i crearan la Comissió de Resolució.

La comissió haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar a la persona assetjada i a la persona presumptament assetjadora que la investigació es portarà a terme amb l'assessorament de professionals externs.

9.2.2 Instrucció del procediment:

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

L'elaboració d'aquest informe serà encarregat a professionals externs especialistes en psicosociologia, també, si escau, al Servei de Vigilància de la Salut i als professionals que siguin necessaris per arribar a les evidències suficients.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat i a quines conclusions ha d'arribat l'investigador/a.

9.2.3 Mesures provisionals durant la instrucció.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Prendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

9.2.4 Presa de decisions: Resolució.

La Comissió de Resolució haurà d'elaborar un informe escrit en què expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

9.2.5 Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori.

La Comissió de Resolució informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

10. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

La durada de tot el procés no serà superior a 15 dies laborables.

11. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical es considera com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

12. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Les Persones de Referència seran les encarregades del seguiment d'aquest protocol per tal d'assegurar-ne l'eficàcia, la funcionalitat i adaptar-lo si es considera necessari.

13. MARC LEGAL

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe són les següents:

1. Àmbit comunitari:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2. Àmbit estatal:

Constitució Espanyola:

- art. 14: Principi d'igualtat.
- art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- art. 35: Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que, en tot cas, ambdós tipus d'assetjament es consideraran discriminatoris.
- art 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat constitueix discriminació directa per raó de sexe.
- art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels Treballadors:

art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir les persones treballadores davant els riscos laborals.
- art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.
- art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal

- art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

3. Àmbit autonòmic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social

ANNEX I

Persones de Referència:

- .- Fina Domènech (Directora de l'Àrea de RRHH)
- .- Dolors Rusiñol (Representant dels treballadors)
- .- Pilar Prat (Agent especialista en Psicologia)
- .- Eva Urbano (Tècnica del Servei de Prevenció de Riscos Laborals)