

# PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

## TRANSPORTS DE BARCELONA S.A

### TAULA DE RESPONSABILITATS DEL DOCUMENT

responsabilitat document	unitat	perfil	nom
<b>Gestor d'Àrea</b>			
<b>Redactors</b>	Servei de Prevenció	Tècnic Prevenció	Montse Felip
<b>Revisors</b>	Assessoria Jurídica	Director Àrea de Bon Govern i Assessoria Jurídica	Jaume Garcia
<b>Autoritzadors</b>	Direcció Servei de Salut, Seguretat i Benestar Laboral	Director de Servei	Miquel Mira

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.

### 1. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest Procediment és definir el marc d'actuació davant situacions d'assetjament d'índole sexual i per raó de gènere, amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes dins de l'àmbit de TMB i, en cas de detectar-les, aplicar les mesures sancionadores que procedeixin.

Els objectius específics d'aquest procediment són:

- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Tenir cura d'aquelles persones especialment sensibles de patir assetjament sexual o per raó de gènere, establint mesures preventives necessàries.
- Sensibilitzar i evitar conductes d'assetjament entre el personal.
- Garantir a tots/es els treballadors/es de TMB el coneixement del present procediment i posar-lo al seu abast.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament amb la finalitat d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis establerts en el present procediment
- Garantir la seguretat, la integritat, la dignitat, els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades, aplicant les mesures que esdevinguin en cada cas, per la protecció de les víctimes en tot moment, incloent les mesures cautelars necessàries per aturar l'assetjament i si cal, aplicar les mesures sancionadores que corresponguin.

**L'aplicació d'aquest procediment no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades, de les accions legals que estimin oportunes.**

### 2. ABAST

El Procediment s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de les societats que componen TMB. És d'aplicació a totes les persones duguin a terme activitats o prestin serveis a TMB, formin part de la plantilla o estiguin sota la dependència d'un tercer.

Les empreses externes contractades per TMB que desenvolupin activitats en qualsevol àmbit o espai de TMB seran informades de l'existència d'aquest procediment.

En cas de produir-se un cas d'assetjament que afecti a empleats d'empreses externes contractades per TMB, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial segons s'estableix en l'art 24 de la llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.

### 3. REFERÈNCIES

El respecte a la dignitat i intimitat, la lluita contra tota forma de discriminació, el foment de la igualtat entre persones i la protecció de la integritat física i moral, constitueixen drets fonamentals de les persones.

Les normes de prevenció i lluita contra l'assetjament laboral, així com les penes a les que són susceptibles, estan regulades en la legislació vigent, tant en lleis de caràcter general com en altres més específiques dirigides a prevenir i erradicar l'assetjament laboral:

- La 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 igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- El Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual de 27 de novembre de 1991 constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta norma comunitària.
- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Declaració Universal dels Drets Humans
- L'Organització Internacional del Treball (OIT):
  - Conveni 155 sobre Seguretat i salut dels treballadors.
  - Conveni 111 sobre discriminació (treball i ocupació) i la Recomanació 111 respectiva;
  - Recomanacions emeses per aquest organisme en 2003
  - Inclusió dels riscos psicosocials en 2010 a la llista de malalties professionals.
- Unió Europea :
  - Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència en el treball. L'Acord es va subscriure el 27 d'abril de 2007
- Codi Penal (art 173, 184)
- Constitució Espanyola (art. 10, 14,15 i 18)
- Estatut dels Treballadors (art 4.2)
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Reglament general de Protecció de dades 25/05/2018
- Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (art 4,14,15 i 16)

### 4. DEFINICIONS

**Assetjament sexual:** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu; malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

Elements clau:

- ***Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep***

Les conductes no són desitjades i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- ***Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals***

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o no desitjades.
- Fer 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 a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.

### ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Qualsevol comportament que, per motiu del gènere d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes

Els elements clau d'aquesta definició:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**

Les conductes no són desitjades i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Es relaciona amb el gènere d'una persona**

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de gènere podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona;
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Una persona per la seva orientació sexual
- En vers persones transsexuals, les persones en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers els sentiments de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de gènere que sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Tanmateix un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

D'acord amb les definicions d'assetjament sexual o per raó de gènere en l'àmbit laboral, cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no seran definits ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la vinculació jurídica amb l'empresa. La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball.

Així l'assetjament es pot produir entre companys/es, comandaments, personal extern a l'empresa o clients/es.

### 5. DESENVOLUPAMENT: ESTRATÈGIES I INSTRUMENTS

En l'àmbit de la prevenció hem de posar èmfasi en les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de gènere.

## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

Per tal d'assolir-ho es defineixen les següents accions:

### **5.1. Compromís de l'empresa**

TMB manifesta el seu compromís per aconseguir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i per consegüent lliures de situacions d'assetjament de qualsevol índole. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de gènere i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. TMB s'esforça a promoure valors de respecte i igualtat entre la seva plantilla, amb l'objectiu de tenir un entorn de treball respectuós amb els drets de tothom.

És per tot això que s'ha elaborat aquest Procediment que contempla les dues dimensions fonamentals per a aconseguir-ho: la prevenció, a través de la informació i responsabilitat individual i l'actuació enfront de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere, en aplicació de les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

És fonamental i clau per a la correcta implementació d'aquest procediment, la implicació de totes les persones de manera col·lectiva i individual, sigui com sigui la responsabilitat i lloc de treball que exerceixi.

### **5.2. Accions de sensibilització i informació:**

- Informació i formació en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament sexual i per raó de gènere, dirigida a tots els treballadors de l'organització.
- Publicació del present procediment a la intranet de TMB per tal de garantir la seva difusió i accessibilitat a tots els treballadors/es.
- Campanya de sensibilització: tolerància zero envers l'assetjament.

### **5.3. Mecanismes d'identificació de situacions susceptibles d'afavorir l'aparició de conductes d'assetjament sexual i per raó de gènere i actuacions dirigides a la correcció de les mateixes:**

- Realització d'avaluacions i estudis de riscos psicosocials que permetin incorporar la perspectiva de gènere, així com implementar les mesures de millora que se'n derivin.
- Fer seguiment i control del nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de gènere per tal de valorar i determinar, si escau, estratègies d'actuació.

## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

### **5.4. Promoció de polítiques que dificultin les conductes de qualsevol tipus d'assetjament en el treball:**

- Acompliment del codi ètic i de conducta de TMB
- Acompliment dels principis recollits a la Llei d'Igualtat.

## **6. PRINCIPIS I GARANTIES**

**La dignitat és un dret inalienable de tota persona i qualsevol manifestació d'assetjament en el treball és inacceptable.**

TMB no permetrà situacions d'assetjament sexual en el treball, amb independència de qui sigui la víctima o la persona assetjadora en la situació denunciada.

Tothom, inclòs en l'àmbit d'aplicació del present procediment, ha de respectar la dignitat de totes les persones i evitar cometre conductes constitutives d'assetjament, contribuint a garantir un entorn laboral on es respecti la dignitat de tots.

L'assetjament sexual en el treball contamina l'entorn laboral i pot tenir un efecte negatiu sobre la salut, el benestar, la confiança, la dignitat i el rendiment de les persones que el pateixen. Per aquesta raó, qualsevol treballador o treballadora pot plantejar una queixa per assetjament d'acord amb el procediment que a continuació es regula. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la investigació de la veritat i l'aclariment dels fets denunciats, amb el deure d'implicar-se i col·laborar en el transcurs del procediment. L'assetjament, així com les falses denúncies d'assetjament en el treball són una manifestació d'intimidació intolerable.

El personal directiu i tots aquells que dirigeixen equips de persones, han de donar exemple en l'aplicació d'aquests principis i han d'emprendre les accions necessàries per garantir el seu compliment, vetllant perquè les persones al seu càrrec no siguin víctimes d'assetjament en el treball.

Tots i cada un dels empleats de TMB han de complir amb el present codi de conducta, vetllar perquè totes les persones siguin tractades amb respecte i dignitat i utilitzar aquest procediment de manera responsable

### **Garanties:**

#### Respecte i protecció

S'actua amb respecte i discreció per tal de protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.

## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

### Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial.

### Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen dret a que se'ls informi sobre el procediment, els seus drets i deures, sobre quina fase del procediment s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació (persona afectada, testimoni, persona denunciada..), del resultat de les fases.

### Suport de persones formades

Tant TMB com el Servei Especialitzat en Assetjament (en endavant SEA.) comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

### Diligència i celeritat

El procediment informa dels terminis de resolució, a fi d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

### Imparcialitat

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades.

### Protecció davant possibles represàlies

Cap persona implicada ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

En els expedients personals només s'incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.

### Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al seu tancament hi ha indicis d'assetjament, el SEA encarregat de realitzar les diferents fases d'intervenció pot proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars com per exemple: trasllat del lloc físic de treball, reordenació del temps de treball o d'altres propostes que es considerin necessàries i orientades a protegir a les víctimes. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un



## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

menyscabament de les condicions de treball i / o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

### Assistència sanitària.

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, orientació de la unitat sanitària del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeixen danys a la salut que incapaciten a la persona per treball i es constata la vinculació entre l'assetjament d'aquest danys, la seva baixa mèdica s'haurà de notificar com contingència laboral.

## **7. DRETS I OBLIGACIONS**

### **Obligacions per part de l'empresa**

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral: a no ser discriminades sexualment o per raó de gènere, a la integritat física o psíquica i a una adequada política de salut i seguretat, així com al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure una organització laboral que eviti l'assetjament
- Arbitrar procediments específics per la prevenció de l'assetjament.

### **Obligacions i drets de les persones treballadores**

- Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament
- Tothom té l'obligació de tractar amb respecte a les persones i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.
- Tenen l'obligació de no dur a terme cap actuació ni conducta personal d'assetjament front cap a persones de l'empresa, proveïdors o clients.

## **8. PROCEDIMENT**

### **8.1. Procés d'intervenció**

La durada màxima de tot el procés és de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies.

#### Fase 1: Predenúncia i valoració telefònica

La predenúncia de la possible situació d'assetjament s'haurà de dur a terme a través del telèfon disposat com a "CANAL DE PREDENÚNCIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE" i que és el següent:

**687.304.334**

## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament sexual o per raó de gènere

Amb l'objectiu de preservar el principi de confidencialitat el SEA assignarà al número d'empleat un codi numèric d'identificació únic, per preservar la seva identitat.

**En el marc de la conversa telefònica, el SEA serà qui s'encarregarà de:**

- ✓ Fer una valoració inicial en base als fets relatats.
- ✓ Informar i assessorar a la persona afectada.
- ✓ Determinar si és necessària una valoració presencial per a poder recomanar, o no, seguir amb el procés e instar la denúncia.
- ✓ Informar al servei de prevenció si cal prendre mesures cautelars, de manera immediata i fins que acabi tot el procés d'investigació, per tal que ho traslladi a la direcció de l'empresa.
- ✓ Davant la gravetat des fets denunciats es pot passar directament a la fase 3.

### Fase 2 : Valoració presencial i denúncia

Aquesta fase, que tindrà una durada màxima de cinc dies laborables i serà necessària perquè al SEA tingui una entrevista presencial on la persona afectada pugui aportar documents, proves o referir testimonis per tal que es puguin valorar professionalment els fets descrits.

El SEA. té l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no ha de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de la conversa ni dels documents o proves presentades.

**Les funcions del SEA, en aquesta fase, seran:**

- ✓ Entrevistar-se amb la persona i informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació. Si els fets no estan prou relatats, es demanarà que es faci una descripció addicional dels mateixos
- ✓ Analitzar els fets i la documentació aportada.
- ✓ Custodiar la documentació, si n'hi ha, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generin en aquesta fase.
- ✓ Informar a la persona afectada del seu criteri professional vers els fets exposats en el sentit de recomanar-li formalitzar la denúncia o no fer-ho tenint en compte que no es compleixen els criteris necessaris per considerar la situació d'assetjament sexual o per raó de gènere

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.

- ✓ En el cas que existeixi sospita d'una possible situació d'assetjament, instar a la persona afectada a formalitzar la denúncia.
- ✓ Emetre informe vinculant si considera que amb la valoració presencial es pot donar per acabat el procés sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament.
- ✓ En el cas que la persona afectada formalitzi la denúncia i per tant, sigui necessari passar a la fase 3, comunicar-ho al servei de prevenció i recomanar a la direcció de l'empresa, si fos el cas, l'adopció de mesures cautelars fins a la finalització de la investigació.

La formalització de la denúncia s'ha de presentar per escrit, amb un contingut mínim: un relat, tan precís com sigui possible, dels fets que fonamenten la denúncia, les persones que poden actuar com a testimonis de la conducta denunciada, altres tipus de proves, etc. S'inclou com a annex del Procediment el model concret de denúncia.

Atesa la transcendència d'una denúncia per assetjament sexual i per raó de gènere, tant des de la perspectiva personal com professional per a les persones implicades, **no es toleraran les denúncies falses i si es demostra mala fe, s'imposarà la corresponent sanció disciplinària. També es preveuen sancions disciplinàries per als supòsits de testimonis falsos.**

### Fase 3: Investigació

En el marc intern de l'empresa i de manera fonamentada amb la denúncia de la persona afectada i l'informe emès per la SEA., s'iniciarà una investigació interna mitjançant el Comitè de Resolució de Casos per Assetjament.

**El Comitè de Resolució de Casos per Assetjament estarà constituït** per un/a representant de relacions laborals, un/a tècnic superior de PRL especialista en ergonomia i psicociologia, un/a metge/ssa del treball, un treballador/a social, un/a psicòleg d'organització i persones i dos delegats/des de prevenció

El Comitè conjuntament amb el SEA determinaran el conjunt d'actuacions necessàries per poder arribar a un resolució del cas.

El procés d'investigació inclourà:

- ✓ Entrevistar a la persona denunciada.
- ✓ Entrevistar els i les possibles testimonis.
- ✓ Revisar els fets relatats i documentats

Aquesta fase que haurà de tenir una duració màxima de 21 dies laborable (prolongable per necessitats de la mateixa investigació) per tal de poder valorar convenientment els fets denunciats i s'establirà una reunió final on s'aixecarà acta de la reunió i es redactarà amb un

## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

informe vinculant que inclourà les conclusions a què s'hagi arribat i si és procedent, una proposta de mesures preventives o correctores.

L'informe ha d'incloure la informació següent:

- ✓ Identificar la / les persona / es suposadament assetjada / es i assetjadora / es.
- ✓ Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe
- ✓ Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies
- ✓ Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.
- ✓ Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades
  - Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de la persona assetjadora
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

En el cas, únicament, d'evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'ha de traslladar a la Direcció de l'Àrea de Direcció d'Organització i Persones de TMB perquè s'apliqui el procediment sancionador i la sanció que correspongui d'acord amb la normativa vigent.

En la resolució que es traslladi a la Direcció d'Organització i Persones constaran la filiació de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, i es lliurarà una còpia d'aquesta resolució a la persona denunciant i una altra a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es desprèn que s'ha comès alguna falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/s conveni/s d'aplicació (com el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

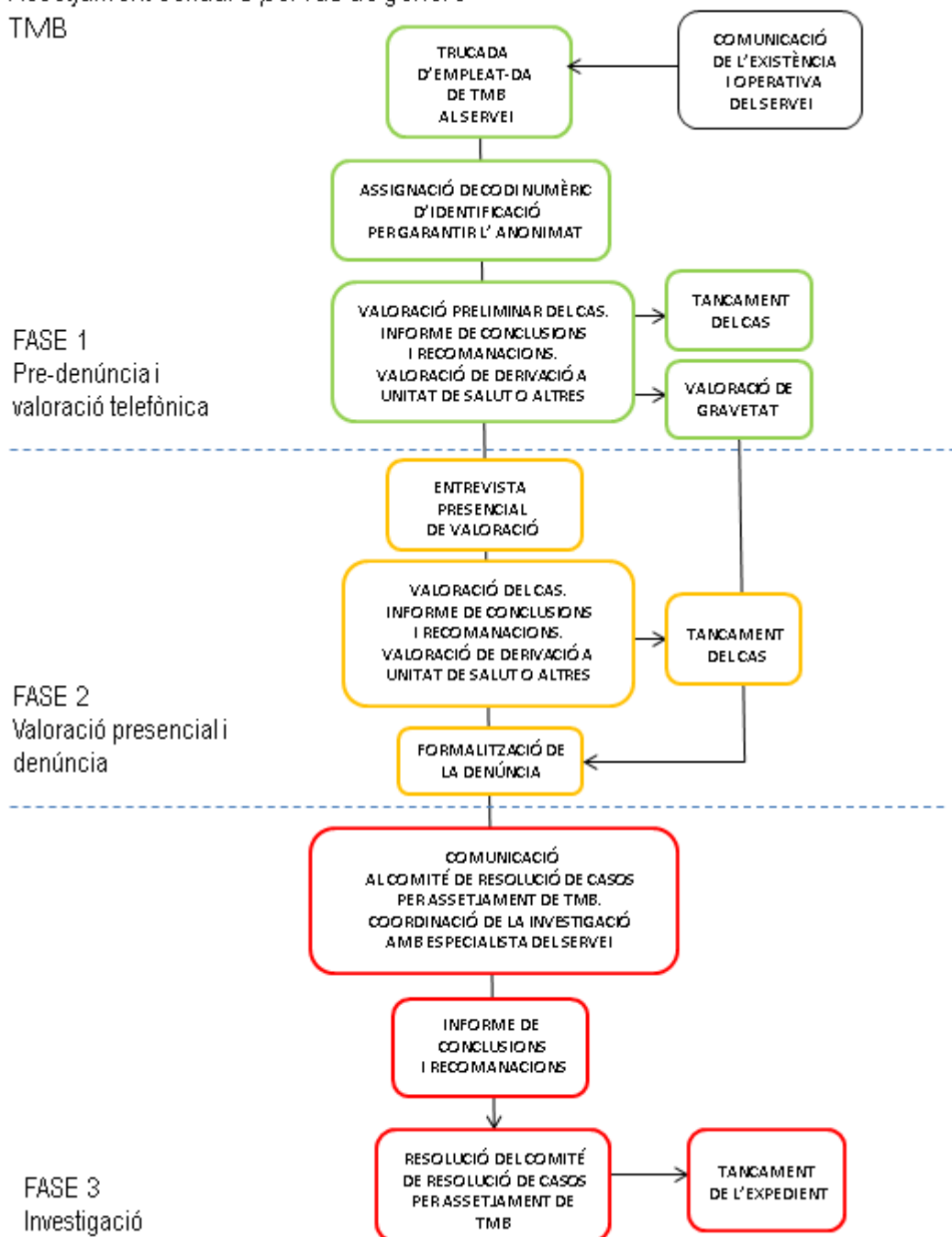
Si no hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia, realitzant si s'escau, l'adopció de les mesures oportunes per garantir un entorn laboral saludable.

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.

Per raons de protecció el dret a la intimitat de les persones, tots els expedients quedaran custodiats a l'arxiu del servei de prevenció a tal efecte. Únicament a efectes informatius, es traslladarà periòdicament al Comitè de Seguretat i Salut la informació agregada sobre el nombre de casos investigats i els resultats dels mateixos.

### 8.2. Diagrama del procés d'intervenció

Diagrama del SEA Servei Especialitzat en Assetjament  
 Assetjament sexual o per raó de gènere  
 TMB



## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.

### Seguiment i avaluació

El Servei de Prevenció de TMB realitzarà un registre i seguiment estadístic dels casos d'assetjament sexual i per raó de gènere denunciats i realment produïts, amb l'objectiu de realitzar cada any un informe de seguiment sobre l'aplicació del present procediment en les Societats de TMB. Aquest informe es presentarà a la direcció, a la representació dels treballadors i als òrgans de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

La direcció de l'empresa, amb l'assistència tècnica del servei de prevenció, haurà de dissenyar i aplicar una adequada política de millora continua dels riscos d'assetjament sexual i per raó de gènere en el treball i promoure i executar programes i accions preventives específiques que, de manera directa, evitin o redueixin l'aparició de conductes d'aquesta índole.

Basant-se en l'evolució, es realitzaran activitats formatives específiques per a col·lectius i àmbits on es requereixi. S'ha de garantir que la política informativa i formativa de l'empresa inclogui la formació adequada en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere i els seus efectes en la salut de les víctimes, a tots els nivells: personal treballador, directiu, comandaments intermedis

### 9. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

És absolutament necessari garantir el coneixement d'aquest Procediment per tal de sensibilitzar i conscienciar a tot el personal de TMB que les conductes d'assetjament sexual i per raó de gènere en el treball són inacceptables, de manera que TMB difondrà el present procediment a través dels canals de comunicació interna necessaris per garantir aquest objectiu i com a mínim seran els següents:

- ✓ Comunicat de la Direcció a tota la plantilla
- ✓ Publicació del Procediment per tal que estigui a l'abast de tota la plantilla.
- ✓ Inclusió de la informació sobre aquest procediment en el Pla d'Acollida, dirigit a personal de nou ingrés,
- ✓ Pel que fa al personal extern que realitza serveis en les dependències de TMB es garantirà, mitjançant clàusula específica en els respectius contractes, el compromís de l'empresa en aquesta matèria, així com l'obligació per part de l'empresari contractat d'establir un mecanisme de prevenció, vigilància i control d'aquestes conductes entre el seu personal.

### 10. VIGÈNCIA

El contingut del present Procediment és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la data de la seva publicació i s'anirà actualitzant periòdicament.

**PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA  
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ  
DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

## 11. ANNEX FORMULARI DE DENÚNCIA

Espai reservat per al Registre d'Entrada  
Núm. d'Expedient

### Formulari de denúncia interna. Procediment de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.

---

**Dades de la persona denunciada**

Nom i cognoms	DN/NIE
<hr/>	
Edat	Sexe
<input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home	
<hr/>	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
<hr/>	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
<hr/>	

**Dades de la persona que denuncia (persona afectada)**

Nom i cognoms	DN/NIE
<hr/>	
Edat	Sexe
<input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home	
<hr/>	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
<hr/>	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
<hr/>	

**Relat dels fets (\*)**  
(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

---

7 En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

8 Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

---

**PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA  
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ  
DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

**Testimonis**

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Si   
No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament .....  
No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia  
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data



**PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA  
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ  
DE GÈNERE A TRANSPORTS DE BARCELON, S.A.**

## 12. DOCUMENTS I REGISTRES

### 12.1. Registre

Formulari de denúncia

## 13. CONSULTA I PARTICIPACIÓ

Registre Sortida	Sistema de Consulta i Participació	Data
	CSS extraordinari COVID de TB	02/06/2020

## 14. HISTORIAL DE VERSIONS

Versió	Motiu de revisió	Data
3		
2	Aprovació inicial	28/09/2020
1	Consulta i participació CSS extraordinari COVID de TB	02/06/2020