

# PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

## 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 PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

### 1. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest Procediment és definir el marc d'actuació davant situacions d'assetjament psicològic laboral amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes.

Els objectius específics d'aquest procediment són:

- Vetllar per un entorn laboral on totes les persones respectin mútuament la seva integritat moral i siguin tractades amb igualtat, respecte i dignitat, sense patir cap tipus de discriminació.
- Informar, formar i sensibilitzar al personal en matèria d'assetjament psicològic laboral
- Garantir a tots/es els/les treballadors/es 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
- Establir les mesures preventives necessàries amb la finalitat d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament psicològic en el treball
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

**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 que 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 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.

### 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.

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Les normes de prevenció i lluita contra l'assetjament psicològic laboral estan regulades en la legislació vigent, tant en lleis de caràcter general com en altres més específiques dirigides a prevenir i eradicar aquest tipus d'assetjament:

- 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 :
  - Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball, 2001/2339(INI).
- Reglament del 2011 per a regular l'assetjament laboral en l'Administració
- Llei Orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 novembre del Codi Penal
- Codi Penal (art 173)
- Constitució Espanyola (art. 10.15 i 18)
- Estatut dels Treballadors (art 4.2)
- Reglament general de Protecció de dades 25/05/2018
- Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (art.14)

### 4. DEFINICIONS

**Assetjament psicològic laboral:** Exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altra/es que actuen front aquella/es, i que es realitzen amb la finalitat de fer mal a la persona i desestabilitzar-la psíquicament.

L'assetjament psicològic pot presentar diferents modalitats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per un/a superior a un/a o més treballadors/es
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/es a un/a superior jeràrquic.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a treballador/a o grup, a un/a company/a.

Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut

No tindran la consideració d'assetjament psicològic laboral:

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

- Aquelles conductes que impliquin un conflicte, en el marc de les relacions humanes dins de l'àmbit laboral, malgrat que afectin l'entorn i influencin en l'organització i en les relacions laborals. Cal evitar que els conflictes derivin en qualsevol forma de Violència en el Treball i es converteixin en habituals o desemboquin en conductes d'Assetjament Psicològic.
- Aquelles accions de violència en el treball que no siguin reiterades i/o prolongades en el temps (per exemple, un fet de violència psicològica aïllat i de caràcter puntual), tractant-se però, de situacions que s'haurien de tractar en el marc de la prevenció de riscos psicosocials mitjançant tècniques de resolució de conflictes.
- L'estil de comandament autoritari per part dels superiors (sempre amb el degut respecte interpersonal), la incorrecta organització de la feina, la manca de comunicació, etc., tractant-se però, de situacions que també haurien d'entrar en el marc de la prevenció de riscos psicosocials.

### 5. DESENVOLUPAMENT: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL: 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 psicològic laboral.

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 qualsevol modalitat d'assetjament.

Així mateix, manifesta no tolerar ni admetre cap tipus d'acció, conducta, comentari o contacte físic ofensiu i/o degradant que pugui ocasionar un sentiment d'humiliació, intimidació i/o amenaça.

TMB s'esforça a promoure valors de respecte entre la seva plantilla, amb l'objectiu de tenir un entorn de treball respectuós amb els drets de tots.

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 psicològic, 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.

## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

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

Informació i formació en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament psicològic laboral 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 vers l'assetjament laboral

### **5.3. Mecanismes d'identificació de situacions susceptibles d'afavorir l'aparició de conductes d'assetjament psicològic en el treball, i actuacions dirigides a la correcció de les mateixes:**

Actualització periòdica de les avaluacions de riscos psicosocials, així com implementar les mesures de millora que se'n derivin

Fer seguiment i control del nombre de casos d'assetjament psicològic laboral per tal de valorar i determinar, si escau, estratègies d'actuació

### **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 psicològic 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 psicològic 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

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

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 a càrrec seu no siguin víctimes d'assetjament en el treball ni tampoc causants del mateix.

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 del procediment:

- Respecte i protecció

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

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 què 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 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.

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

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 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 aquests 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 a una adequada política de salut i seguretat, que vetlli per la seva integritat física i psíquica, en un entorn de treball saludable, lliure d'assetjament i respectuós cap 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.

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

### 8. PROCEDIMENT

La durada màxima de tot el procés, des de la primera notificació fins a la resolució, és de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies

#### 8.1. Procés d'intervenció

##### 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 PSICOLÒGIC" i que és el següent:

**687.304.334**

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament psicològic laboral

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 basant-se en els 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 i 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.

##### Fase 2 : Valoració presencial i denúncia

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

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



## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

### 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 que 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 psicològic
- ✓ En el cas que existeix 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.

La formalització de la denúncia ha de ser per escrit, perquè així queda constància dels fets que fonamenten la denúncia i la persona que denuncia es compromet amb el procediment posterior, per evitar possibles acusacions falses.

Atesa la transcendència d'una denúncia per assetjament psicològic, 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

**PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA  
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A  
TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

psicosociologia, 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 pròpia 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 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.

**PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA  
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A  
TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

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.

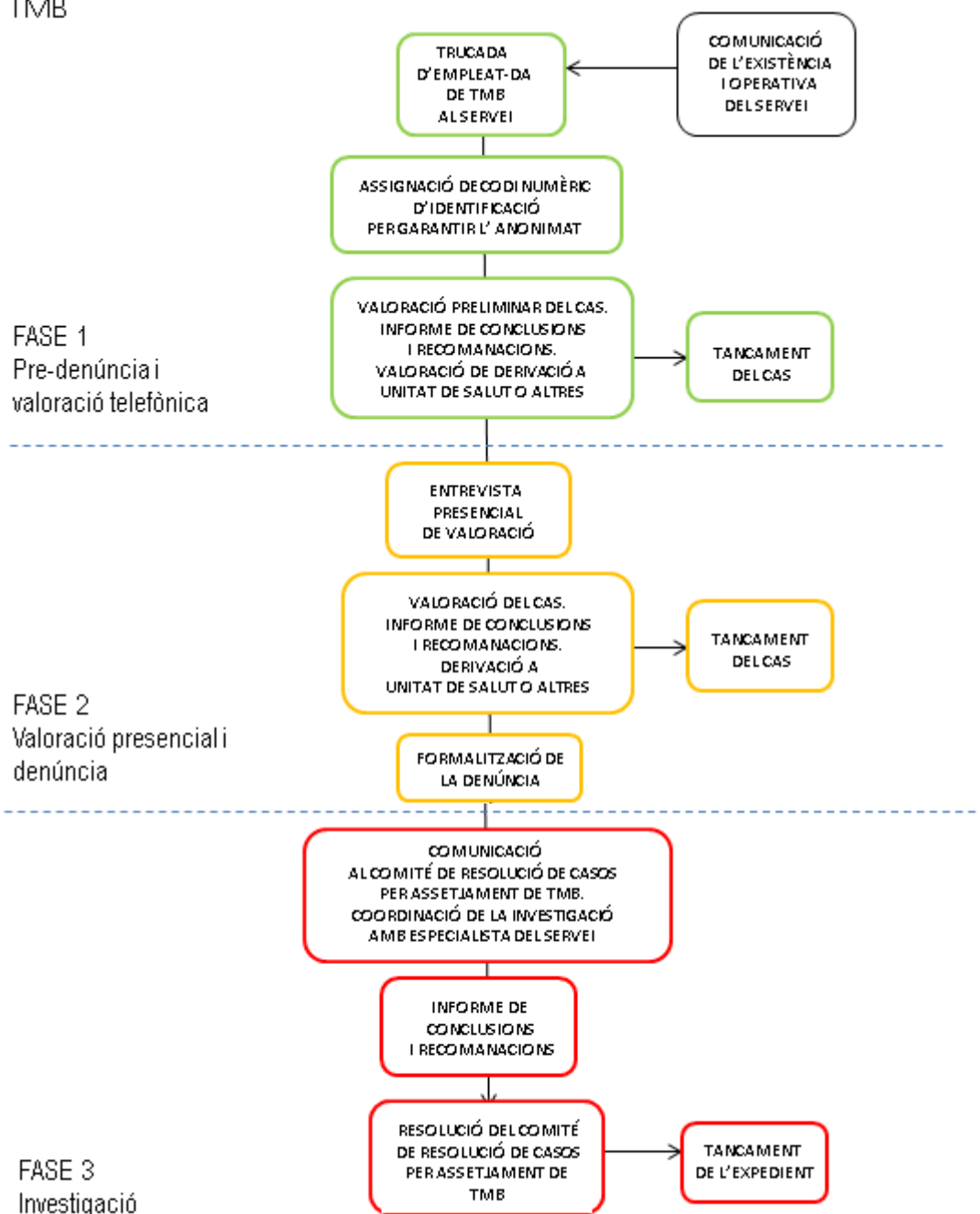
Si no hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia, realitzant si s'escau, l'adopció de les mesures oportunes per garantir un entorn laboral saludable.

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 d'aquests.

## PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

### 8.2. Diagrama del procés d'intervenció

Diagrama del SEA Servei Especialitzat en Assetjament  
*Assetjament psicològic laboral*  
 TMB



## **PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

### **9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

El Servei de Prevenció de TMB realitzarà un registre i seguiment estadístic dels casos d'assetjament psicològic laboral 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 psicològic 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 psicològic i els seus efectes en la salut de les víctimes, a tots els nivells: personal treballador, directiu, comandaments intermedis, representació dels treballadors i específica en matèria de prevenció de riscos laborals.

### **10. 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 psicològic 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.

### **11. 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 SEURETAT PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

### 12. 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 psicològic

---

**Dades de la persona denunciada**

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

---

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

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

---

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

---

\*) 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.

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

---

**PROCEDIMENT DE SALUT I SEGURETAT PER LA  
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A  
TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

**Testimonis**

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

- 1.
- 2.
- 3.

Sha 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 PSICOLÒGIC A  
TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.**

## 13. DOCUMENTS I REGISTRES

### 13.1. Registre

Formulari de denuncia

## 14. CONSULTA I PARTICIPACIÓ

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

## 15. HISTORIAL DE VERSIONS

| Versió | Motiu de revisió  | Data       |
|--------|-------------------|------------|
| 3      |                   |            |
| 2      |                   |            |
| 1      | Aprovació inicial | 28/09/2020 |