



**Protocol d'actuació  
en matèria  
d'assetjament laboral i sexual  
de l'empresa municipal  
SAB-URBÀ, SL**





# PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL DE L'EMPRESA MUNICIPAL SAB-URBÀ

## ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA MUNICIPAL \*SAB-URBÀ, SL EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL
2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT LABORAL
  - 2.1. La tutela preventiva enfront de l'assetjament
    - 2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament laboral
    - 2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament laboral
  - 2.2. El procediment d'actuació
    - 2.2.1. Determinació de la comissió instructora
    - 2.2.2. L'inici del procediment: La queixa o denúncia
    - 2.2.3. La fase preliminar o procediment informal
    - 2.2.4. L'expedient informatiu o procediment formal
    - 2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament
    - 2.2.6. Seguiment
3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR
4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA



## **1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA MUNICIPAL SAB-URBÀ, SL EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL**

Amb el present protocol, l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament.

En adoptar aquest protocol, SAB-URBÀ, SL vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront de l'assetjament laboral en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, SAB-URBÀ, SL assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaci el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa en \*SAB-URBÀ, SL. Així, l'obligació d'observar el que es disposa en aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, \*SAB-URBÀ, SL no pugui aplicar el procediment íntegrament, es dirigirà a l'empresa competent a fi de que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni a la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix a totes dues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament laboral que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta presa el seu descans o on menja, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene i en els vestuaris;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e) en l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment a quant exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

En efecte, SAB-URBÀ, SL en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament, sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguin necessàries per a gestionar les queixes i denúncies que referent a això es puguin plantejar, així com per a resoldre segons sigui procedent en cada cas.

## **2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT LABORAL**

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament laboral, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament laboral. Per a això, aquest protocol conjumina tres tipus de mesures establerts en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament laboral i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació enfront de l'assetjament per a donar tràmit a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives enfront de l'assetjament i en el seu cas, el règim disciplinari.

### **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRONT L'ASSETJAMENT**

#### **2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament laboral**

L'empresa municipal SAB-URBÀ, SL formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol d'assetjament resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament laboral que pugui manifestar-se en SAB-URBÀ, SL.



SAB-URBÀ, SL, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament laboral en la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un mal a altres interessos jurídics diferents com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc. però fins i tot i amb això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament laboral genera sempre una afectació a la dignitat de qui el sofreix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe, edat, discapacitat, orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona.

En l'àmbit de SAB-URBÀ, SL no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions. L'empresa sancionará tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots quants conformem SAB-URBÀ, SL, així com d'aquelles persones que prestin serveis en ella. Especialment, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament laboral, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en favor a la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament laboral o sexual, SAB-URBÀ, SL sancionará a qui correspongui, compromentent-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

## **2.1.2 Concepte i conductes constitutives d'assetjament laboral**

### **2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament laboral**

Definició d'assetjament

Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

## Assetjament sexual

Comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de naturalesa sexual, amb el qual es produeix o es vol produir un atemptat contra la dignitat d'una persona, especialment quan tingui lloc en un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Aquest comportament ha de ser no desitjat o ofensiu per a la persona que el sofreix. Ho pot produir una persona amb relació de jerarquia respecte d'una persona subordinada, o una persona subordinada respecte d'una persona jeràrquicament superior, i també pot donar-se entre companys o, fins i tot, en relació amb terceres persones alienes que tinguin una relació amb la Diputació, com per exemple altres administracions públiques, administrats o proveïdors de serveis.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es poden considerar constitutives d'assetjament sexual les conductes següents:

- Conductes verbals: observacions insinuants, acudits o comentaris sobre l'aparença o la condició sexual de la persona, invitacions persistents a participar en activitats socials i lúdiques quan la persona convidada hagi deixat clar que no les desitja, demandes de favors sexuals, etc.
- Conductes no verbals: gestos obscens, anomenades i missatges electrònics de caràcter ofensiu o de contingut sexual, etc.
- Conductes físiques: el contacte físic deliberat i no sol·licitat, l'aproximació física excessiva, el fet de buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària, etc.

## Assetjament per raó de sexe

Comportament no desitjat i realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. La consideració d'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives. També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones, o per l'exercici d'algun dret laboral previst per a conciliar la vida personal, familiar i laboral. Ho pot produir una persona amb relació de jerarquia respecte d'una persona subordinada, o una persona subordinada respecte d'una persona jeràrquicament superior, i també pot donar-se entre companys o, fins i tot, en relació amb terceres persones alienes que tinguin una relació amb la Diputació, com per exemple altres administracions públiques, administrats o proveïdors de serveis.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es poden considerar constitutives d'assetjament sexual les conductes següents:

- conductes discriminatòries pel fet de ser dona;
- formes ofensives de dirigir-se a una persona;
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones;



□ Ridiculització de les persones que assumeixin tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, etc.

Xantatge sexual (quid pro quo)

Existeix quan la submissió d'una persona a la conducta d'assetjament és utilitzada, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix en l'accés de la víctima al treball, o que posi en perill la seva continuïtat en el treball, o la seva carrera professional, la millora salarial, etc.

Assetjament ambiental

Els subjectes actius d'aquesta conducta provoquen un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant, com per exemple els comentaris, insinuacions i acudits de naturalesa o contingut sexual, la decoració de l'entorn de treball amb motius sexuals, l'exhibició de material audiovisual o revistes de contingut sexual, etc.

Assetjament psicològic

Tota conducta o conjunt de conductes de violència psicològica intensa, que es produeixen de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, que procedeixen d'una altra persona o persones que actuen des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, i que tenen el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorba la vida laboral de la víctima, atemptant contra la seva dignitat, de manera que es conforma un risc per a la seva salut. Aquesta violència es dona en el marc de treball, però no respon a les necessitats d'organització del treball i, per tant, suposa un atemptat contra la dignitat de la persona i un risc per a la seva salut.

Es defineix, per tant, com una aplicació continuada d'estratègies de pressió, control, manipulació i coacció a fi de dominar el treballador que és víctima, ja sigui per a sotmetre'l o per a excloure'l de l'entorn del treball. Aquest concepte se centra en les estratègies o formes d'abús aplicades a la víctima, i no exclusivament en els danys o efectes que provoquin en ella.

Les conductes de violència psicològica es manifesten habitualment mitjançant la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social i la violència verbal, i suposen per a la persona que les sofreix una agressió a la seva integritat psíquica. Aquestes conductes es caracteritzen per la intencionalitat de qui les executa, i la repetició i persistència en el temps, de manera que hi hagi una sistematització del tractament degradant. Aquestes situacions es caracteritzen també per una situació d'asimetria entre els recursos i les possibilitats de defensar-se entre la persona assetjada i qui practica aquest comportament.

Una conducta de maltractament psicològic que no tingui el requisit de la repetició i la persistència en el temps que es requereix en aquesta definició de "mobbing" també és objecte de tractament preventiu i sanció per part de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, encara que no sigui catalogada com a tal. En definitiva, el "mobbing", com a conducta sistemàtica i reiterada en el temps que persegueix l'anihilació psicològica de la persona perseguida, ha de complir aquestes condicions:

1. La finalitat és perjudicar la integritat psíquica de la víctima.
2. No hi ha d'haver-hi danys psicològics necessàriament, però pot haver-hi.
3. La situació es produeix de manera sistemàtica i repetitiva i obeeix en un pla preconcebut per a perjudicar la integritat psíquica de la víctima.
4. La situació s'ha de mantenir durant un període suficient de temps.

Elements que conformen l'assetjament psicològic:

1) Factors que en faciliten l'aparició:

- La mala gestió dels conflictes entre empleats per part dels comandaments.
- Aspectes organitzatius com la manca de definició de responsabilitats o la distribució deficient del treball.
- La cultura organitzativa que valora més l'exercici del poder i el control que la productivitat i l'eficàcia.
- La personalitat pròpia de les persones assetjadores, que necessiten tenir el control, tenen enveja o volen amagar la seva mediocritat.
- La personalitat pròpia de les persones assetjades, amb característiques pròpies que qüestionen els valors que donen homogeneïtat a la resta del grup.
- Les exigències d'acompliment del treball que no van acompanyades de mesures de gestió que permetin aconseguir aquestes exigències.

2) Subjectes de risc. La majoria d'estudis destaquen que l'assetjament psicològic es dona amb més probabilitat en persones brillants, susceptibles de ser envejades, o persones vulnerables per aspectes personals o condicions laborals més febles, així com persones actives i innovadores en entorns laborals rígids.

3) A títol d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, s'assenyalen a continuació alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'assetjament psicològic:

- Anul·lar o restringir les possibilitats de parla a la víctima i negar-se a sentir-la prohibir als companys que parlin amb la víctima.



- Jutjar el treball de la víctima de manera ofensiva, avaluar sistemàticament el treball i l'actitud de la víctima de manera negativa i esbiaixada  qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions de la víctima.
- Modificar les funcions i responsabilitats de la víctima sense comunicar-li-ho.
- Assignar a la víctima una quantitat de tasques molt més elevada de les quals s'assignen a altres persones que es troben en una situació equiparable i exigir-li terminis d'execució poc raonables
- Privar la víctima de la informació necessària per a fer el treball, no transmetre-li les instruccions ni ordres necessàries per a la realització del treball, o fer-lo de manera equivocada o contradictòria.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional de la víctima.
- No assignar tasques a la víctima, o assignar-li tasques sense sentit, absurdes i inútils, o tasques molt per sota de les seves capacitats i que no siguin inherents al seu lloc de treball.
- Assignar tasques degradants o tasques que posin en perill la integritat física de la víctima.
- Canviar d'ubicació la víctima, separant-la dels seus companys, sense que existeixi un motiu organitzatiu justificat.
- Humiliar, menystenir o ridiculitzar la víctima en públic.
- Atribuir a la víctima errors no comesos, tractar la víctima com si fos invisible o no existís.
- Criticar de manera insistent i permanent la vida privada de la víctima.
- Fer crides, correus electrònics o enviar missatges amenaçadors, irònics o sarcàstics a la víctima.
- Donar a entendre que la víctima té problemes psicològics o mentals.
- Imitar i escarnir els gestos i comportaments de la víctima, o mofar-se de la seva discapacitat, si és el cas.
- Inventar i difondre rumors malintencionats sobre la víctima.
- Atacar les actituds, creences, valors i característiques personals i socials de la víctima.
- Mofar-se de la nacionalitat, origen familiar, racial o orientació sexual de la víctima.
- Amençar la víctima de violència física.



- Ridiculitzar la poca fortalesa física de la víctima per a defensar-se d'una agressió.
- Usar la violència menor, com envair la distància física de relació personal.
- Cridar, insultar la víctima, criticar-la permanentment i amb mal to sobre el seu treball.
- Fer-li amenaces verbals o gestuals clares.

4) Conductes que no constitueixen assetjament psicològic. En sentit negatiu, aquelles conductes de conflicte laboral entre dues parts que es produeixen des d'una relació de poder simètrica, o que només són puntuals en el temps, no constitueixen assetjament laboral. A títol d'exemples, tal com s'ha fet en l'apartat anterior, es relacionen a continuació conductes que no constitueixen assetjament laboral:

- Amonestacions fundades, quan no es fa correctament el treball, sempre que no continguin desqualificacions improcedents.
- Modificacions substancials de les condicions de treball, sense causa i sense seguir el procediment establert legalment.
- Pressions per a augmentar la jornada o realitzar determinats treballs.
- Sobrecàrrega i infra-càrrega de treball a causa de la mala organització.
- Aïllament derivat de la mateixa activitat o del lloc de treball.
- Crítiques constructives i avaluacions explícites del treball.
- Canvi justificat del lloc de treball, sanció d'incompliments de caràcter disciplinari.
- Discussions puntuals, generades pel treball, per una situació de vaga o protestes, però que no responguin a aspectes de caràcter personal.
- Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.
- Estancament professional provocat per la manca de mèrits professionals o per la impossibilitat d'accedir a sistemes de promoció.
- Conflictes estrictament personals o sindicals.
- Ofenses puntuals i successives de diversos subjectes sense coordinació entre ells.



## Maltractament psicològic

Es poden considerar "maltractament psicològic" aquelles accions de violència al treball realitzades des d'una posició prevalent de poder respecte de la víctima, però que no són reiterades ni prolongades en el temps. Aquestes conductes violentes han de ser igualment previngudes i evitades, i cal sancionar-les d'acord amb el règim disciplinari, perquè no evolucionin cap a una situació d'assetjament, però no tenen la qualificació d'assetjament psicològic i no són objecte d'aplicació d'aquest Protocol.

## Violència en entorn laboral

Els comportaments verbals o físics que siguin amenaçadors, intimidatoris o que vagin acompanyats d'actituds abusives i d'assetjament, dirigits a produir un mal corporal o psicològic més o menys immediat. Perquè es consideri l'existència de violència no és necessari que la conducta sigui reiterada en el temps, ni que arribi a produir el resultat esperat de causar un mal sobre la integritat física i moral de la víctima.

A títol d'exemple, les conductes més habituals que conformen la violència a l'entorn de treball són:

- Abús emocional (intimidar, amenaçar, menysprear, desacreditar i humiliar una persona).
- Agressions físiques o verbals, ja siguin puntuals o continuades.

## Assetjament discriminatori

Aquest Protocol també pot utilitzar-se orientativament per a resoldre situacions de discriminació per motius d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

## Abús de poder

Consisteix en un patró de conducta que es caracteritza per a ser dominant, imperatiu, arbitrari, injust i abusiu en una relació laboral asimètrica, cap a un subordinat o un grup, i que té per finalitat reforçar l'autoritat, i no tant danyar psíquicament o físicament una persona o grup. A pesar que moltes conductes d'assetjament psicològic són similars a l'abús de poder, la principal diferència és que la finalitat de l'abús de poder és més instrumental que destructiva.

## Conflictes relacionals

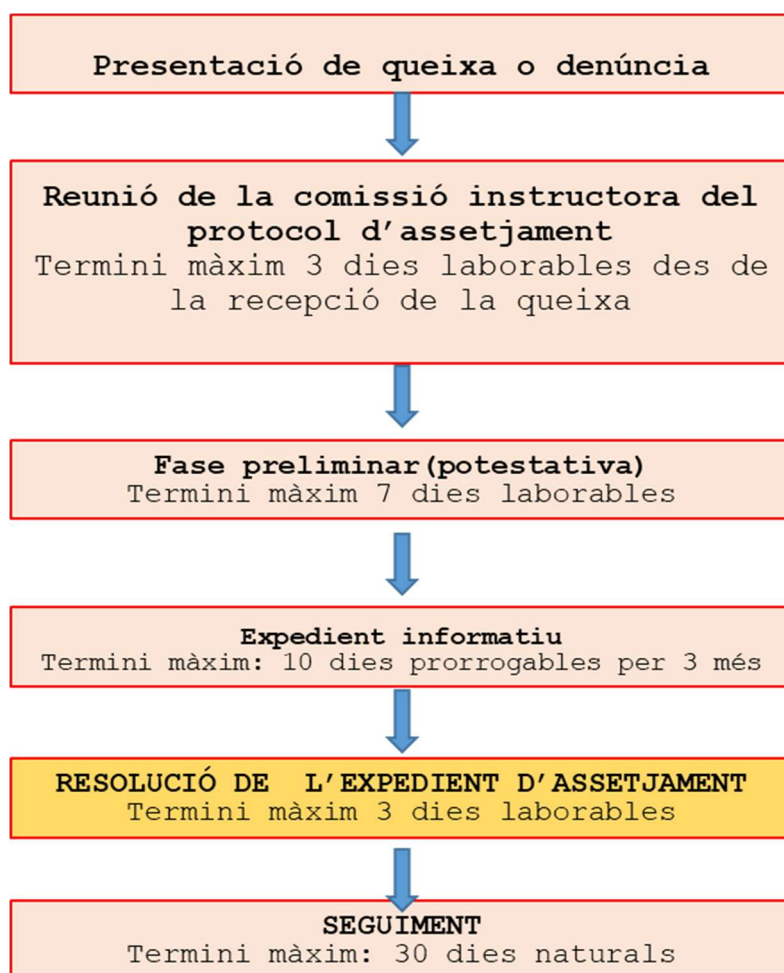
Són els conflictes que es produeixen en l'àmbit laboral i que, a pesar que no poden ser considerats com a "mobbing" o abús de poder, poden suposar un risc psicosocial per a la persona afectada, i degraden el clima laboral de l'organització. Sovint, aquests conflictes relacionals poden derivar en un "mobbing" si no es prenen mesures per a evitar-los.

evitar-los.

(\*) Queden exclosos de les conductes perseguides per aquest Protocol els conflictes interpersonals passatgers i localitzats en el temps, que es donen en el marc de les relacions humanes dins de l'organització del treball, però que no tenen per finalitat destruir la salut emocional i el benestar professional de la persona

## 2.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per a dur a terme el procediment d'actuació són les següents:





## 2.1.- Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament laboral que està formada per tres persones(\*) :

[Nom, cognoms i càrrec]

[Nom, cognoms i càrrec]

[Nom, cognoms i càrrec]

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

[Nom, cognoms i càrrec]

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Adicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

\*Amb l'objecte de preservar la confidencialitat, es recomana que la comissió instructora estigui integrada per 3 persones, amb un màxim de 5 en cas necessari, i entre els seus membres es trobi el/la responsable de l'empresa o responsable de recursos humans, representant/s de les persones treballadores, un/a tècnic/a d'igualtat de l'empresa i/o un/a tècnic/a de prevenció de riscos laborals. Per a la seva designació es tindrà en compte preferentment la seva formació i/o experiència en matèria d'assetjament, sent també recomanable que aquestes persones siguin conegudes per tot el personal de l'empresa i/o de l'organització. En les empreses en les quals hi ha representació legal de les persones treballadores, participaran de manera paritària en la comissió instructora la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

En l'àmbit de la comissió s'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i recerques es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

### **2.2.2. L'inici del procediment: La queixa o denúncia**

En SAB-URBÀ, SL, Javier Padilla Barrachina, gerent, és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores de SAB-URBÀ, SL han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes, SAB-URBÀ, SL garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, SAB-URBÀ, SL habilita el compte de correu electrònic (sab-urba@sabarca.cat) a la qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la queixa i les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte de la qual és exclusivament la presentació d'aquesta mena de denúncies o queixes. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que puguin presentar-se de manera secreta, que no anònima, per escrit i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa. Amb la finalitat de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de les altres persones que integren la comissió instructora.

Es posa a la disposició de les persones treballadores de l'empresa el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. La presentació per la víctima de la situació d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe, o per qualsevol treballadora o treballador que tingui coneixement d'aquesta, del formulari corresponent per correu electrònic en l'adreça habilitada sobre aquest tema o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta en l'apartat següent.



### **2.2.3. La fase preliminar o procediment informal**

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi sobre aquest tema la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor/a o a totes dues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzat aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposant les actuacions que estimi convenientes, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tenir accés a ell la citada comissió.

No obstant l'anterior, la comissió instructora, donada la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà la direcció de l'empresa.

Així mateix, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

### **2.2.4. L'expedient informatiu**

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no pugui resoldre's no obstant això haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació<sup>(1)</sup>, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sense

perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de SAB-URBÀ, SL adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de SAB-URBÀ, SL separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tingui accés.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò de què pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada no cal apreciar la concurrència d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

Si, fins i tot no existint assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment la direcció de SAB-URBÀ, SL a adoptar mesures que sobre aquest tema es considerin pertinents.

(1) La investigació haurà de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.



En el si de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, en defecte d'això, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les recerques internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al/la denunciant i/o a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al denunciat/a, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional referent a tota la informació a la qual tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.

#### **2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament**

La direcció de SAB-URBÀ, SL una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies hàbils, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de SAB-URBÀ, SL procedirà a:

- a) arxivar les actuacions, estenent acta sobre aquest tema.
- b) adoptar quantes mesures estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A títol explicatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:



a) Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.

b) Sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la recerca, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si escau, en l'article 54 ET.

Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
2. La suspensió d'ocupació i sou
3. La limitació temporal per a ascendir
4. L'acomiadament disciplinari

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de SAB-URBÀ, SL mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'empresa.

La direcció de SAB-URBÀ, SL adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en \*IT durant un període de temps prolongat.



- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'empresa.

#### **2.2.6. Seguiment**

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

#### **3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR**

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, va ser aprovat per la Comissió Executiva de SAB-URBÀ, en data 18 d'abril de 2023, entrant en vigor a l'endemà de la seva aprovació, a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, a través de la publicació al web, mantenint-se vigent durant un termini de quatre anys.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.



#### 4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA EN LA EMPRESA MUNICIPAL SAB-URBÀ, SL

##### I. Persona que informa dels fets

Persona que ha patit l'assetjament:

Altres (Especificar):

##### II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament:

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus contracto/Vinculació laboral:

Telèfon:

Email:

Domicili a l'efecte de notificacions:

##### III. Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

##### IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat les fulles numerades que siguin necessàries, incloent-hi dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:



V. Testimonis i/o probes

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quals):

VI. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament enfront de

i s'iniciï el procediment previst en el protocol:

Localitat i data:

Firma de la persona interessada:

A la atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa davant l'assetjament en la empresa municipal SAB-URBÀ, SL.