



Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual, i/o l'assetjament moral.

Data d'Aprovació: 11 d'octubre de 2022

Data de modificació: 24 de maig de 2024

FUNDACIÓ **HÀBITAT3**

1. Àmbit d'aprovació

FUNDACIÓ PRIVADA HÀBITAT3 TERCER SECTOR SOCIAL manifesta el seu compromís per aconseguir un espai de treball segur i lliure de situacions d'assetjament, demostrant tolerància zero davant aquesta mena de conductes o actituds per part de cap persona.

Amb aquesta finalitat, s'ha elaborat el present Protocol, el qual preveu procediments de prevenció i actuació davant de situacions i conductes d'assetjament.

2. Objectius

L'objectiu d'aquest Protocol és prevenir que es produeixin situacions o conductes d'assetjament en l'entorn laboral i, en cas que es presentin, disposar dels procediments adequats per a gestionar-les i evitar que es repeteixin.

3. Àmbit d'aplicació

El contingut del Protocol és aplicable a totes les persones treballadores de FUNDACIÓ PRIVADA HÀBITAT3 TERCER SECTOR SOCIAL, inclòs el personal temporal i d'empreses externes que prestin els seus serveis. Igualment, és també aplicable a aquelles persones que, fins i tot i estant sota la dependència d'un tercer, duguin a terme serveis o els prestin en nom de la Fundació.

L'àmbit d'aplicació inclou els espais de les oficines de FUNDACIÓ PRIVADA HÀBITAT3 TERCER SECTOR SOCIAL, els habitatges que aquesta gestiona, i qualsevol altre espai on les persones mencionades en el paràgraf anterior desenvolupin l'activitat laboral, professional o mercantil per a FUNDACIÓ PRIVADA HÀBITAT3 TERCER SECTOR SOCIAL.

4. Definicions

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en

particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

A tall d'exemple, evidencien l'existència d'una conducta d'assetjament sexual els següents comportaments:

- Sol·licitar favors sexuals, fer insinuacions i/o tenir actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball, a l'aprovació o denegació dels esmentats favors (xantatge sexual).
- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals no desitjades o obscenes.
- Fer comentaris sobre el cos o l'aparença física no desitjats o grollers.
- Oferir o pressionar per a concretar cites compromeses o per a participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Gravar, difondre o publicar informació, vídeos o imatges relacionades amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals, incloent també xarxes socials o altres mitjans, aplicacions o plataformes de comunicació (p. ex. WhatsApp o Telegram).
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, inclosos els digitals, incloent també xarxes socials o altres mitjans, aplicacions o plataformes de comunicació (p. ex. WhatsApp o Telegram).
- Fer un acostament físic excessiu o arraconar.

- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, o bromes, amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Assetjament per raó de l'orientació sexual: qualsevol comportament relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual: qualsevol comportament envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Constitueixen conductes d'assetjament per raó de sexe, per raó de l'orientació sexual, o per raó de la identitat sexual, per exemple:

- Formular insults, comentaris o expressions ofensives basades en el sexe, identitat sexual i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Assignar tasques o funcions per sota de la capacitat professional o competències de la persona treballadora amb del motiu del seu sexe, identitat sexual i/o orientació sexual.
- Tenir actituds condescendents o paternalistes amb del motiu del seu sexe, identitat sexual i/o orientació sexual.
- Emprendre conductes discriminatòries per raó del seu sexe, identitat sexual i/o orientació sexual.
- Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona relacionades amb el seu sexe, identitat sexual i/o orientació sexual.

- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe, identitat sexual i/o orientació sexual.
- Utilitzar humor sexista, o relacionat amb les identitats sexuals o amb l'orientació sexual de les persones.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del seu sexe, identitat sexual i/o orientació sexual.
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició, per motiu del seu sexe identitat sexual i/o orientació sexual (assetjament ambiental).
- Publicar o difondre missatges o contingut audiovisual (imatges, memes, vídeos etc.) a través de mitjans digitals, incloent també xarxes socials o altres mitjans, aplicacions o plataformes de comunicació (p. ex. WhatsApp o Telegram), quan aquests tinguin per objecte o produeixin l'efecte de menyscar la dignitat d'una persona treballadora i/o de crear un entorn humiliant, ofensiu, intimidatori o degradant, quan estiguin relacionats amb la vida sexual de la persona treballadora, la seva identitat sexual, o la seva orientació sexual (ciberassetjament).

Assetjament moral: qualsevol conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscapte o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o identitat sexual.

Per exemple, són conductes d'assetjament moral:

- Formular insults, comentaris o expressions ofensives que suposin un atemptat contra la dignitat de la persona.

- Propagar rumors sobre la vida personal amb la finalitat de desacreditar la seva reputació professional.
- Publicar o difondre informació o contingut audiovisual (imatges, memes, vídeos etc.), en paper o a través de mitjans digitals, incloent també xarxes socials o altres mitjans, aplicacions o plataformes de comunicació (p. ex. WhatsApp o Telegram), quan aquests tinguin per objecte menyscar la dignitat d'una persona treballadora i/o de crear un entorn humiliant, ofensiu o intimidatori o degradant.

Ciberassetjament: qualsevol conducta d'assetjament descrita anteriorment que es dugui a terme a través de mitjans digitals.

Per exemple, són constitutives ciberassetjament les següents conductes:

- Publicar o difondre missatges o contingut audiovisual (imatges, memes, vídeos etc.) a través de mitjans digitals, incloent també xarxes socials o altres mitjans, aplicacions o plataformes de comunicació (p. ex. WhatsApp o Telegram), quan aquests tinguin per objecte o produeixin l'efecte de menyscar la dignitat d'una persona treballadora i/o de crear un entorn humiliant, ofensiu, intimidatori o degradant.
- Enviar correus electrònics, o altres comunicacions per qualsevol mitjà digital, incloent també xarxes socials o altres mitjans, aplicacions o plataformes de comunicació (p. ex. WhatsApp o Telegram), quan aquests tinguin per objecte o produeixin l'efecte de menyscar la dignitat d'una persona treballadora i/o de crear un entorn humiliant, ofensiu, intimidatori o degradant.

5. Responsabilitats

Totes les persones treballadores tenen l'obligació de posar en coneixement de la Direcció o del Comitè de Supervisió i Compliment de FUNDACIÓ PRIVADA HÀBITAT3 TERCER SECTOR SOCIAL qualsevol conducta potencialment constitutiva d'assetjament del qual tingui constància.

Les conductes constitutives d'assetjament podran donar lloc a diversos tipus de responsabilitat:

- Responsabilitat disciplinària.

- Responsabilitat administrativa en matèria de protecció de dades personals.
- Responsabilitat civil per danys morals.
- Responsabilitat penal.

6. Principis

El present Protocol es regeix pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment, i especialment durant la totalitat de les fases detallades a l'epígraf setè.

- **Confidencialitat:** tota la informació que es recopili de les actuacions de recerca, així com la identitat de les persones implicades, serà tractada amb la més estricta confidencialitat. Les dades sobre la salut es tractaran de manera específica, incorporant-se a l'expedient després de l'autorització expressa per part de la persona afectada.

Les dades de qui formuli una denúncia i de tercers relacionats únicament es conservaran durant el temps imprescindible.

- **Equitat:** es garanteix la imparcialitat i un tracte just per a totes les persones implicades. Tothom qui intervingui en alguna fase del procediment haurà d'actuar de bona fe en la recerca i l'esclariment dels fets comunicats.
- **Protecció:** cap testimoni o denunciant patirà represàlies de cap mena per la participació en el procés de denúncia d'una situació o conducta d'assetjament. En tot moment s'oferirà acompanyament per a les persones implicades.
- **Prioritat i tramitació urgent:** davant la comunicació de qualsevol presumpte cas d'assetjament, es procedirà amb la major celeritat possible a estudiar els fets i a definir un pla d'acció.
- **Recerca exhaustiva dels fets:** l'obertura i desenvolupament de tota recerca interna iniciada a conseqüència d'un presumpte cas d'assetjament, es durà a terme de manera objectiva i imparcial.

- **Garantia d'actuació:** davant qualsevol situació d'assetjament s'adoptaran, sempre que procedeixi, les mesures correctores necessàries, incloses si és el cas, les de caràcter disciplinari contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resultin provades, així com també en relació amb qui formuli denúncia falsa mitjançant mala fe.

7. Procediment d'actuació

1. Iniciació del procediment. La denúncia d'una situació o conducta potencialment constitutiva d'assetjament donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu per part del Comitè de Supervisió i Compliment de FUNDACIÓ PRIVADA HÀBITAT3 TERCER SECTOR SOCIAL. A aquests efectes, es crearà una Comissió d'Investigació de 2 persones, encaminada a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de de la conducta comunicada, i finalment emetre un informe vinculant amb les conclusions obtingudes mitjançant la investigació interna.

La denúncia s'haurà de presentar per escrit a través del canal habilitat per tal efecte: [Consultar](#)

En cas que la denúncia es realitzi verbalment, el Comitè de Supervisió i Compliment informarà la persona denunciant de l'obligatorietat de deixar-ne constància per escrit a través del Canal Ètic.

La denúncia podrà ser formulada:

- Directament per part de la persona afectada;
- Per qualsevol persona que hagi advertit la potencial conducta o situació d'assetjament.

La comunicació la rebrà la **Sra. Lourdes Borrell**, que posarà en coneixement de la Comissió d'Investigació la denúncia realitzada.

El Comitè de Supervisió i Compliment decidirà per majoria dels seus membres les 2 persones que conformaran la Comissió d'Investigació. La selecció de les persones que formaran part de la mencionada Comissió es farà en base als criteris de la seva independència jeràrquica professional i personal respecte de les persones afectades, així com la seva formació i/o experiència en matèria d'Igualtat, Assetjament, i/o gestió de Persones.

2. Investigació interna. La recerca dels fets es durà a terme per part de la Comissió d'Investigació, amb la finalitat d'emetre un informe vinculant sobre la constatació d'una situació o conducta d'assetjament.

La fase de recerca interna integrarà totes les diligències que es considerin necessàries per a l'esclariment dels fets comunicats, donant tràmit d'audiència a totes les persones afectades en la situació o conducta objecte d'investigació, així com els possibles testimonis que poguessin haver presenciat o percebut els fets. També s'analitzarà la documentació que les parts o els testimonis hagin aportat.

FUNDACIÓ PRIVADA HÀBITAT3 TERCER SECTOR SOCIAL vetllarà pel compliment dels drets de totes les persones implicades i dels principis previstos a l'epígraf sisè.

Les persones que duguin a terme o participin en la gestió de les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

Durant tota la fase de recerca, es valorarà si es requereixen mesures cautelars per a preservar la integritat física i/o emocional de la persona afectada.

La investigació interna finalitzarà amb l'emissió d'un informe vinculant per part de la Comissió d'Investigació, en el termini màxim de 14 dies laborables des de l'inici del procediment, que inclourà una relació de les persones afectades i les que han participat en l'esclariment dels fets, els fets denunciats, les diligències practicades i les circumstàncies del cas, i per últim, les conclusions obtingudes així com les mesures correctives que s'estimin escaients.

El mencionat informe vinculant es remetrà al Comitè de Supervisió i Compliment.

3. Resolució. De conformitat amb l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'Investigació, el Comitè de Supervisió i Compliment emetrà una resolució amb indicació de les persones implicades, els fets denunciats, i els fets constatats. Aquesta resolució s'emetrà en el termini màxim de 7 dies laborables des de la remissió de l'informe vinculant, i se'n remetrà una còpia a la persona denunciant i a la persona denunciada.

Si s'ha evidenciat l'existència d'una situació o conducta d'assetjament, s'iniciarà un expedient sancionador i s'adoptaran les mesures correctores necessàries per a evitar la continuïtat o reincidència de l'assetjament (p. ex. canvi d'horari, torn o localització). A aquests efectes, l'assetjament sexual serà considerat sempre com a falta molt greu.

En cas de no haver-se constatat l'existència d'una situació o conducta d'assetjament, però els fets constitueixin una falta tipificada en el Conveni Col·lectiu d'aplicació, es proposarà la incoació d'expedient disciplinari segons correspongui.

Si no hi ha evidències suficients de l'existència d'una situació o conducta d'assetjament, s'arxivarà el procediment. En cas d'evidenciar-se que la comunicació de la situació o conducta d'assetjament formulada és maliciosa o falsa, s'incoarà l'expedient disciplinari segons correspongui.



FUNDACIÓ **HÀBITAT³**

Llar Casa Bloc
c/ Residència 10-12, baixos
08030 Barcelona
935 393 999
habitat3@habitat3.cat
www.habitat3.cat