



Govern d'Andorra

Decret d'aprovació de les disposicions mínimes respecte a les mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses i altres entitats del sector privat

Secretaria d'Estat d'Igualtat i Participació Ciutadana

-
Àrea de Polítiques d'Igualtat

Andorra la Vella, 16 d'octubre del 2023

Introducció i context

- El Govern ha aprovat un Decret que tracta sobre **l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses i altres entitats del sector privat**.
- Aquest decret **obliga a les empreses i altres entitats del sector privat a elaborar i tenir el seu propi codi** de prevenció i abordatge de conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe. Tenen un **termini de dos anys** per fer-ho.
- Per garantir que els codis siguin efectius i adequats, el decret estableix (a més de l'obligació de disposar d'un codi) els requisits mínims que s'han de complir. Per facilitar-ho, a l'annex del decret s'adjunta un model de codi que les empreses o entitats poden utilitzar com a base.
- El Consell Econòmic i Social va emetre un **dictamen favorable** sobre el decret el passat 5 d'octubre de 2023.

Introducció i context

Què implica engegar un codi?

- Procés de canvi important.
- Requereix una adaptació de recursos de l'empresa o de l'entitat.
- Ha d'anar acompanyat d'un canvi de mentalitats, comportaments i hàbits.
- Establir un procés de seguiment i avaluació ha de permetre una millora contínua i adaptació als canvis que siguin necessaris.

Àmbits d'aplicació

Aquest codi és d'aplicació a:

- Empreses i organitzacions, independentment del sector, naturalesa o magnitud.
- Entitats del sector privat, incloent les organitzacions sense ànim de lucre, associacions i federacions. Sempre que dins del seu àmbit d'actuació es desenvolupin relacions laborals entre les persones que les integren.
- Aquest codi és aplicable a totes les persones treballadores.
- És d'aplicació, també, per a les persones que prestin serveis o que hi interactuïn: clientela, persones usuàries de serveis, proveïdors/proveïdores.

Situacions d'aplicació

Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Situacions d'aplicació

Assetjament verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls 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.

Assetjament no verbal

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació i imatges relacionades amb la vida sexual de les persones.
- Enviar correus electrònics, notes o missatges de contingut sexual per qualsevol mitjà.

Requisits obligatoris que s'han d'incloure al codi

1. **Accions de prevenció:** Les empreses han de definir accions de prevenció que contribueixin a evitar situacions d'A.S i A.P.S i promoure un entorn laboral lliure d'assetjament.
 - **Compromís** per assolir espais de treball segurs, respectuosos i productius.
 - **Sensibilització, informació i formació** a la plantilla a través de cursos, tallers o sessions informatives.
 - Implementació de **polítiques d'igualtat**.
 - **Seguiment** i avaluació periòdica del codi.

Requisits obligatoris que s'han d'incloure al codi

2. Principis rectors: Tot el que fa referència al procediment d'intervenció quan s'activi el codi.

- **Respecte i discreció:** per protegir la intimitat.
- **Confidencialitat:** especialment en les dades sobre la salut que es tractaran de manera específica.
- **Dret a rebre informació sobre el procediment:** els drets i deures i quina fase s'està desenvolupant.
- La participació de persones **formades en la matèria** durant tot el procediment.

3. Drets i obligacions de l'empresa, de la representació de les persones treballadores i de les mateixes persones treballadores.

4. Vies de resolució: en cas de situacions d'assetjament a l'empresa; es pot resoldre en el sí de l'empresa (procediment d'actuació intern) o mitjançant l'aplicació del procediment administratiu prop del Servei d'Inspecció de Treball o la via judicial.

Codi de prevenció i abordatge: procediment d'actuació

1. **Fase de comunicació i assessorament:** A través de les persones de referència, que assessoraran a la persona afectada sobre les accions que ha d'emprendre quan s'inicia la comunicació de la sospita d'assetjament.
 - **Qui fa aquesta comunicació?** La persona afectada o la persona observadora.
 - **Com?** Per escrit o via correu electrònic  entregar a les persones de referència.
 - **Persones de referència:** responsables de la gestió i custòdia de la documentació (confidencialitat).
 - **Mínim 2** persones: 1 representant de l'empresa / 1 representant persones treballadores.
 - Nomenades amb l'acord de la direcció i les persones treballadores.
 - Amb formació específica en matèria d'A.S i A.P.S.
 - **Durada de la fase:** 3 dies màxim.

Codi de prevenció i abordatge: procediment d'actuació

2. Fase de denúncia interna i investigació exhaustiva dels fets

- **Comissió d'investigació:** es constitueix la comissió d'investigació que serà l'encarregada d'analitzar la denúncia i la documentació (entrevistes i informes). Vetllant, sempre, pels principis de confidencialitat ([Llei de protecció de dades](#))
- **Qui forma part d'aquesta comissió?** Almenys 3 persones (si la capacitat de l'empresa ho permet), incloent les persones de referència.
- **Com ha de ser aquesta comissió?**
 - **Interna:** formada per persones de l'empresa.
 - **Externa**
 - **Mixta**

Codi de prevenció i abordatge: procediment d'actuació

3. Fase de resolució

- **Durada:** 20 dies màxim.
 - La direcció de l'empresa o entitat o el departament en el que es delegui ha de dictar una resolució.
- **Evidències:**
 - És a dir, s'ha provat l'existència d'una situació d'assetjament.  S'incoarà l'expedient disciplinari i s'adoptarà la sanció (en funció del tipus d'infracció).
 - Mesures compensatòries per part de l'empresa a la persona assetjada: suport psicològic i social; o modificacions de les condicions laborals (amb el consentiment de la persona assetjada).
- **No hi ha evidències:** s'arxivarà la denúncia interna.

Gràcies per la vostra atenció



Govern d'Andorra