

Altres disposicions

Decret 478/2023, de l'11 d'octubre del 2023

Decret 478/2023, de l'11-10-2023, 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.

Exposició de motius

L'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral és un exemple de desigualtat estructural entre dones i homes que, mitjançant la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes (en endavant, "Llei 6/2022"), es pretén erradicar per tal d'assolir entorns de treball segurs, respectuosos i productius per a totes les persones.

En l'àmbit de les empreses i d'altres entitats del sector privat, una de les formes més efectives de materialitzar la prevenció és adquirir un compromís ferm de tolerància zero davant l'assetjament sexual, així com crear un marc de relacions laborals igualitàries. En aquest sentit, la Llei 6/2022, i, concretament, l'article 58, encomana al Govern l'aprovació d'unes disposicions mínimes respecte de les mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Un element clau per abordar i tractar l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses i altres organitzacions és definir els procediments i les accions perquè totes les intervencions es duguin a terme de manera coordinada i eficaç, així com les obligacions legals de l'empresa i de les persones treballadores, de manera complementària i sense que afecti l'aplicació de la normativa vigent en la matèria.

Ara bé, engegar un codi implica un procés de canvi important i, al seu torn, requereix una adaptació de recursos de l'empresa o de l'entitat, que ha d'anar acompanyada d'un canvi de mentalitats, comportaments i hàbits. Així mateix, és imprescindible que se'n faci difusió interna a l'empresa per tal de fer-lo extensiu. A l'últim, establir un procés de seguiment i avaluació ha de permetre una millora contínua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

Tots aquests aspectes es reprenen al model de document annex, el qual s'ha d'adaptar als diversos tipus d'empreses i organitzacions, independentment del sector, la naturalesa o la magnitud, tenint en compte que les disposicions fixades són aplicables a totes les empreses i entitats del sector privat de qualsevol mena, incloent-hi les organitzacions sense ànim de lucre, associacions i federacions amb independència de la seva dimensió, sempre que dins del seu àmbit d'actuació es desenvolupin relacions laborals entre les persones que les integren.

Altrament, de conformitat amb l'article 58.3 de la Llei 6/2022, el Consell Econòmic i Social ha emès el corresponent dictamen preceptiu i no vinculant, favorable a les disposicions que s'inclouen en aquest Decret.

També cal assenyalar que les mesures han de ser negociades amb la representació del personal i, en cas que no hi hagi òrgans de representació, es pot atribuir la representació a un treballador o treballadora de l'empresa, elegit democràticament.

Per tot el que s'ha exposat, a proposta del cap de Govern, en la sessió de data 11 d'octubre del 2023, s'aprova aquest Decret amb el contingut següent:

Article 1. Definicions bàsiques

1. *Discriminació directa.* S'entén per *discriminació directa* per raó de sexe la situació en què es troba una persona que és tractada, en atenció al seu sexe, de forma menys favorable que una altra en una situació

comparable, llevat que hi hagi una raó objectiva i raonable per a la diferència de tractament i sigui proporcionada, com ara les mesures d'acció positiva en favor de les dones.

2. *Discriminació indirecta.* S'entén per *discriminació indirecta* per raó de sexe la situació en què una norma, un criteri o una pràctica aparentment neutres no puguin ser respectats o assolits amb la mateixa facilitat per a les persones d'un dels dos sexes i les desfavoreixi respecte a les persones de l'altre sexe, llevat que la norma, el criteri o la pràctica tinguin una justificació objectiva i raonable i siguin proporcionats.

3. *Discriminació per raó d'embaràs o maternitat.* S'entén per *discriminació per raó d'embaràs o maternitat* qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. Constitueix una forma de discriminació per raó de sexe.

4. *Discriminació múltiple i interseccional.* S'entén per *discriminació múltiple i interseccional* la situació en què una dona, pel fet de ser dona i pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació per altres factors, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

5. *Assetjament sexual.* Sense perjudici del que disposa el Codi penal, als efectes de la Llei 6/2022 l'assetjament sexual es defineix com qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona i 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.

6. *Assetjament per raó de sexe.* Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament manifestat en funció del sexe o gènere femení, 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.

7. *Assetjament ambiental.* És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu.

8. *Violència de gènere envers les dones.* S'entén per *violència de gènere envers les dones* una violació dels drets humans i un tipus de discriminació contra les dones, i designa tots els actes de violència basats en el gènere que comporten o són susceptibles de comportar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent-hi l'amenaça de dur a terme aquests actes, i la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant en la vida pública com en la privada. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen una forma de violència de gènere envers les dones.

9. *Ordre de discriminar.* Qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

10. *Represàlia discriminatòria.* Constitueix una represàlia discriminatòria qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, adreçats a evitar, disminuir o denunciar qualsevol tipus de greuge o discriminació per raó de sexe o l'assetjament sexual o per raó de sexe al qual la persona denunciant és sotmesa o ha estat sotmesa. També constitueix una represàlia discriminatòria qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi contra una persona que col·labori o participi en un procediment iniciat arran d'aquesta queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs.

11. *Perspectiva de gènere.* S'entén per *perspectiva de gènere* la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte les necessitats de les dones i la manera en què les actuacions afecten les dones en particular, per tal de cercar l'equitat de gènere.

12. *Polítiques d'igualtat.* S'entén per *polítiques d'igualtat* el conjunt de decisions, objectius i directrius que han d'orientar l'acció en relació amb el foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i l'eliminació de la discriminació per raó de sexe i l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Article 2. *Perspectiva de gènere*

Totes les mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe han d'integrar la perspectiva de gènere.

Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Les mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe són aplicables a totes les persones treballadores de l'empresa, entitat del sector privat o organització, en el seu entorn laboral, i tenint en compte que els límits d'aquest entorn laboral no estan determinats ni pel lloc físic ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

2. La responsabilitat de l'empresa abasta la protecció de les persones de l'empresa davant de conductes d'assetjament, tant produïdes entre persones de l'empresa com per persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral. Per a aquests casos, s'han de preveure clàusules específiques per a les empreses proveïdores o usuàries mentre interactuïn amb les persones treballadores de l'empresa.

Article 4. Accions preventives

1. Les empreses han de definir les accions que permetin evitar situacions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i identificar els factors que contribueixin a crear un entorn laboral lliure d'assetjament.

2. Algunes d'aquestes accions poden conduir a la implementació de polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, o a la implementació d'accions de sensibilització, informació i formació, entre altres. En qualsevol cas, les accions de prevenció que es duiguin a terme han de facilitar la intervenció en origen, s'han de planificar, executar i avaluar i han d'incorporar la perspectiva de gènere.

3. La sensibilització, la informació i la formació són estratègies bàsiques perquè la plantilla conegui i assumeixi la seva responsabilitat. En tot cas, i com a mesura proactiva, l'empresa ha d'aprovar accions de sensibilització i formació extres quan es produeixen queixes o denúncies relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

4. Les accions preventives persegueixen els objectius següents:

- a) Vetllar perquè els entorns de treball siguin respectuosos.
- b) Promoure un canvi en les actituds en relació amb el rol de les dones en la feina.
- c) Construir un llenguatge que transmeti idees d'equilibri i igualtat entre homes i dones.
- d) Identificar una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i conèixer els procediments d'actuació.

Article 5. Codi de prevenció i abordatge

1. El Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe ha de contenir, com a mínim, els apartats següents:

- a) Posició general: compromís i declaració de l'empresa, necessitat d'abordar la prevenció, implicació i participació del conjunt de la plantilla.
- b) Negociació: d'acord amb l'article 58.2 de la Llei 6/2022, si a l'empresa hi ha representació de les persones assalariades, el Codi s'ha de negociar i cal assenyalar quin és l'àmbit en què s'ha aprovat (comitè d'empresa, comitè de salut i seguretat en el treball o altre). En el supòsit que a l'empresa no hi hagi òrgans de representació del personal, les persones treballadores poden atribuir la seva representació a un treballador o treballadora de l'empresa, elegit democràticament.
- c) Objectiu general i objectius específics. Els objectius específics poden ser diversos i han de ser tan concrets com sigui possible, sostinguts amb accions mesurables i avaluable per poder fer-ne un seguiment.
- d) Conductes prohibides: comportaments i conductes que poden evidenciar l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- e) Principis rectors.
- f) Drets i obligacions de l'empresa, de la representació de les persones treballadores i de les mateixes persones treballadores.

g) Vies de resolució. Quan es produeix una situació d'assetjament a l'empresa, es pot resoldre:

- En el si de l'empresa, d'acord amb el procediment previst a l'article 6 d'aquest Decret. El procediment d'actuació intern ha de ser clar i àgil per resoldre la situació amb les garanties necessàries, i ha de vetllar per la protecció de la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, procurant la protecció suficient de la persona presumptament assetjada respecte a la seva seguretat i salut mitjançant l'establiment de mecanismes de suport i assistència, si és possible.
- Mitjançant l'aplicació del procediment administratiu prop del Servei d'Inspecció de Treball o la via judicial, per la jurisdicció civil o penal. Quan la conducta objecte d'una infracció és també constitutiva d'una infracció penal, s'ha de suspendre la tramitació del procediment administratiu, amb interrupció dels terminis de prescripció i caducitat.

L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de la gravetat i l'abast de l'incident.

h) Informació: per a una correcta implementació del Codi es requereix que tota la plantilla n'estigui informada periòdicament des del moment en què es posa en marxa. L'obligació s'ha de fer extensiva a les persones amb responsabilitats directives i de comandament i la representació de les persones treballadores, així com a les persones amb responsabilitats directes en el procés.

i) Seguiment: des de l'inici de la implementació del Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe s'ha d'efectuar un seguiment periòdic i registrar de manera regular les incidències produïdes i les seves causes, a l'efecte de redreçar les accions que ho requereixin. A aquest efecte s'ha de fixar, com a mínim, un mecanisme de seguiment del Codi, com per exemple, reunions periòdiques a l'any en què participin, entre d'altres, la direcció de l'empresa, la persona de referència, les persones que integren la comissió d'investigació, la representació legal de les persones treballadores, etc.

j) Avaluació: el seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de l'impacte i els resultats de les actuacions del protocol. Per portar a terme una avaluació mínima, s'han de fixar uns indicadors.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte) i la qualitativa (de caràcter subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

Article 6. Procediment d'actuació intern

1. Fase de comunicació i assessorament

a) La comunicació de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe s'ha de presentar a les *persones de referència* que es designin a aquest efecte, perquè puguin informar sobre el contingut del Codi i les obligacions i responsabilitats de l'empresa, i assessorar la persona afectada sobre les accions que pot emprendre i el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

Les persones de referència són les responsables de la gestió i la custòdia de la documentació, en la fase de comunicació i assessorament, i han de garantir la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es genera.

b) Aquesta fase finalitza quan es doni un dels supòsits següents:

- i. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquests casos la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació.
- ii Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha algun indici de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o emprengui les actuacions que consideri necessàries per fer front a la situació percebuda. L'obertura d'un procediment sancionador per part de l'empresa enfront de la persona assetjadora no requereix el consentiment de la persona assetjada, d'acord amb l'article 6.1.c de la Llei 29/2021, del 28 d'octubre, qualificada de protecció de dades personals.
- iii. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que no hi ha indicis de l'existència d'una situació d'assetjament.

En aquests casos, s'ha de retornar tota la documentació i aquesta persona pot exercir els drets relatius al tractament de les seves dades personals, en els termes que es preveuen al capítol tercer de la Llei 29/2021.

2. Fase de denúncia interna i investigació

a) L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar les mesures escaients.

b) La investigació s'inicia a partir de la denúncia presentada per la persona afectada o si les persones de referència detecten indicis d'un possible assetjament. El contingut de la denúncia ha d'incloure informació pertinent per esclarir els fets de manera precisa i concreta en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada: noms i cognoms i lloc de treball de la persona denunciant; noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora; noms i cognoms de possibles testimonis; descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).

c) La persona responsable de la investigació ha d'assignar uns protocols numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat, i ha d'establir un procediment de pseudonimització de les dades personals per protegir la identitat de les persones interessades.

3. Fase de resolució

a) En aquesta tercera i última fase, acabada la investigació, la direcció o direccions de l'empresa, o la persona que delegui, han de dictar, en un termini no superior a cinc dies hàbils, una resolució en què s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, així com les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe, i les sancions o mesures correctores que se'n deriven, si escau.

b) Si hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe:

- És aplicable el que està previst a la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals. Les sancions disciplinàries imposades en l'àmbit laboral s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres àmbits o instàncies.

- És aplicable l'article 160 de la Llei 31/2018, si es dona en l'àmbit de les facultats de la direcció empresarial, qualsevol que en sigui el subjecte actiu. El Codi també és aplicable en casos d'omissió de l'empresari o empresària. En aquests supòsits, la comissió efectua un seguiment de les mesures adoptades, com a màxim durant trenta dies hàbils.

- Si la conducta atemptatòria contra el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe no està prevista com una infracció administrativa en la norma sectorial corresponent, però aquesta conducta es troba tipificada com una infracció administrativa en la Llei 6/2022, la competència per incoar, instruir i sancionar respecte d'aquesta conducta recau també en el ministeri competent en matèria d'igualtat.

c) Si no hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació d'assetjament.

- S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha, i s'ha d'arxivar la denúncia.

- Amb independència de la resolució, s'ha de protegir la persona assetjada i garantir-ne la indemnitat, de manera que no es produeixin actes de discriminació com a conseqüència de la presentació de la denúncia.

- Es pot establir una revisió del lloc de treball, que en cap cas no pot comportar una modificació unilateral de les condicions de treball de la persona assetjada.

Article 7. Persones de referència

1. Les persones de referència esmentades en l'article precedent han de ser almenys dos i s'han de complir les condicions següents:

a) Una d'elles ha de representar l'empresa (recursos humans, servei de prevenció de riscos laborals, agent d'igualtat, etc.) i l'altra, les persones treballadores (delegat/ada de prevenció, delegat/ada de les

persones assalariades, comitè d'empresa, etc.), per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.

b) Han de ser nomenades amb l'acord de la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i han de comptar amb la confiança de l'organització. En el supòsit que no hi hagi representació legal de les persones treballadores, s'ha de designar una persona per acord de la majoria simple.

c) Han de tenir formació específica en la matèria, estar motivades i mostrar interès per aquesta funció.

d) Ha d'identificar-se en el Codi el nom o noms i com s'hi pot contactar.

e) Han d'incorporar-se a la comissió d'investigació, si és possible constituir-la.

Article 8. *Comissió d'investigació*

a) Si la capacitat de l'empresa ho permet, la comissió d'investigació ha d'estar formada per, almenys, tres persones designades per l'empresa i la representació de les persones treballadores, preferentment amb coneixements en matèria d'assetjament.

b) La comissió d'investigació pot ser interna, formada per persones de l'empresa; externa; mixta, de composició interna i externa; o pot crear-se *ad hoc* per cadascuna de les denúncies.

c) El model i la composició de la comissió d'investigació s'han d'acordar, sempre que sigui possible, entre la direcció i la representació legal dels persones treballadores. En cas que es decideixi que es crearan comissions *ad hoc*, es recomana acordar-les amb la representació legal de les persones treballadores.

d) Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són les següents:

i. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.

ii. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan suficientment relatats, es pot demanar que se'n faci un relat addicional. En cas de manca de col·laboració i interès de la persona afectada en l'aclariment dels fets, la comissió d'investigació ha de requerir per escrit a la víctima que manifesti, per escrit i en el termini de set dies naturals, si vol que la investigació prossegueixi o que conclougui.

iii. Entrevistar-se amb la persona denunciada.

iv. Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).

v. Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i les mesures que consideri necessàries. L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre a la direcció o les direccions de l'empresa o a la persona que delegui, per emetre la resolució.

e) La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, garantint-ne la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'empresa ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Article 9. *Protecció de dades personals*

1. L'empresa ha d'informar la persona assetjada i l'assetjadora sobre la política del tractament de les dades personals d'acord amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades personals.

2. Les dades personals relatives a víctimes d'assetjament en l'àmbit laboral, així com les de les víctimes de violència de gènere i, concretament, la seva identitat, tenen la consideració de categories especials de dades personals i, per tant, són dades sensibles que requereixen una protecció reforçada.

3. Les dades de la víctima que s'hagin obtingut durant la investigació no es podran utilitzar per a una finalitat diferent de la que persegueix el procediment d'investigació o sancionador, sense perjudici de l'obligació de denunciar els fets que són constitutius de delictes.

4. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

5. Si la persona assetjada ha rebut assistència sanitària per part dels serveis mèdics de l'empresa, derivada de la situació d'assetjament, o bé se'n té coneixement com a conseqüència de la investigació dels fets, les dades mèdiques constitueixen dades personals d'una categoria especial que només poden ser objecte de tractament amb la finalitat vinculada a l'assetjament.

6. En el supòsit d'obrir-se la instrucció d'un procediment sancionador, la persona investigada no pot fer ús del dret de supressió, perquè la base legitimadora no és el consentiment sinó l'acompliment d'una obligació legal.

Disposició final

Les empreses obligades disposen d'un termini de dos anys, a comptar de la publicació d'aquest Decret, per elaborar el Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 11 d'octubre del 2023

Xavier Espot Zamora
Cap de Govern

Annex. Model

Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe, versió (*núm. de la versió*).

Entrada en vigor el (*dia, mes i any*) i vigència fins a (*dia, mes i any*).

1. Posició de l'empresa

(*nom de l'empresa*) manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs i unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones, i, consegüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i expressa una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i abusives en tots els nivells de l'organització.

En aquest marc i, per tal de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament, (*nom de l'empresa*) promourà:

- Un entorn de treball respectuós.
- Els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament per a totes les persones de l'organització.
- La prohibició d'usar un llenguatge obscè, així com els acudits o comentaris ofensius o de contingut sexista, qualsevol que sigui el mitjà de comunicació utilitzat; i les actituds d'insinuació o les manifestacions de caràcter físic, gestos, mirades, tocaments, friccions intencionades, etc.
- La informació i formació a la seva plantilla sobre els principis i els valors que s'han de respectar en el seu entorn, així com les conductes que no es toleren.

Per tot el que s'ha exposat, i en virtut de l'article 58 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, (*nom de l'empresa*) ha elaborat aquest Codi, que preveu accions preventives de situacions d'assetjament i el procediment d'actuació davant d'aquestes situacions per abordar-les.

Ara bé, per implementar el Codi és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la seva responsabilitat i el seu paper.

Aquest Codi ha estat elaborat i acordat en (*grup de treball/comissió/altres*), formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

2. Objectius

L'objectiu general d'aquest Codi és comunicar la posició de l'empresa davant l'assetjament, sensibilitzar la plantilla sobre un entorn segur en l'àmbit laboral, fomentar els valors d'igualtat entre dones i homes i definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat de prevenir i erradicar aquest tipus de conductes.

Els objectius específics són:

- i. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ii. Definir les conductes que són considerades assetjament sexual i per raó de sexe, així com les conseqüències d'incórrer en aquest tipus de comportaments.
- iii. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat.
- iv. Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- v. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- vi. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest Codi s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de (*nom de l'empresa*).

Així mateix, és aplicable a totes les persones treballadores de (*nom de l'empresa*) i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a (*nom de l'empresa*). De manera que no només és aplicable a les persones treballadores de (*nom de l'empresa*), sinó també a totes les persones amb les quals interactuïn: clients i clientes, persones usuàries de serveis, proveïdors o proveïdores.

És per aquest motiu que s'ha informat (*l'empresa proveïdora*) de l'existència del Codi i que les previsions que conté hi són aplicables en tots els aspectes.

A aquest efecte, l'empresa (*nom de l'empresa*) lliurarà a les empreses proveïdores una còpia del Codi de prevenció d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

4. Definicions

a) Assetjament sexual:

Sense perjudici del que disposa el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei l'assetjament sexual es defineix com 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, humil·lant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal), entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical, descendent), o entre un subordinat o subordinada i un comandament (assetjament vertical ascendent). També el pot cometre una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa (clientela, proveïdors, prestadors de serveis, etc.).

Sense excloure o limitar, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual els comportaments següents:

Verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscens.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir cites compromeses o la participació en activitats lúdiques no desitjades, o pressionar per concretar-les.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal:

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.

Físic:

- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

b) Assetjament per raó de sexe:

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament manifestat en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o a l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical, descendent), o entre un subordinat o subordinada i un comandament (assetjament vertical ascendent). També el pot cometre una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa (clientela, proveïdors, prestadors de serveis, etc.).

Sense excloure o limitar, poden considerar-se assetjament per raó de sexe els comportaments següents:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes. Les conductes condescendents es donen quan el subjecte actua de manera que vol adaptar-se al gust i la voluntat de les dones però no des d'un punt de vista professional. Les conductes paternalistes estan vinculades a rols de protecció i de validació.
- Proferir insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- No assignar tasques (treball efectiu) o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar mitjans de treball o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona; ordres contradictòries o impossibles d'acomplir.
- Robatori de pertinences, documents i eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador i manipular les eines de treball, i causar-li així un perjudici.

5. Principis rectors

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

- i. El respecte i la discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades i l'acompanyament i l'assessorament per una o diverses persones de l'entorn de l'empresa que siguin de la seva confiança.
- ii. La confidencialitat. Especialment les dades sobre la salut es tractaran de manera específica i, així, s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- iii. El dret a rebre informació sobre el procediment, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de la participació, el resultat de les fases.
- iv. La participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
- v. Un procés sense demora. El procediment informa sobre els terminis de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- vi. La imparcialitat i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin han d'actuar en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets esdevenuts.
- vii. La protecció davant de possibles represàlies. Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- viii. La col·laboració de totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment.

6. Drets i obligacions

a) Obligacions de l'empresa

- i. Garantir a les persones treballadores el dret:
 - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 - Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
- ii. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica:
 - Garantir els drets laborals que s'han indicat a l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
 - Garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball.
- iii. L'empresa també està obligada a adoptar mesures que garanteixin els drets anteriors. L'incompliment de les obligacions per part de les empreses pot donar lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

b) Drets i obligacions de les persones treballadores

- i. Drets:
 - Respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament, reconeguts a l'article 44.2.g de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals. La identitat de la víctima només pot constar en el marc d'un procediment sancionador.
 - Garantia d'indemnitat. Informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies, d'acord amb l'article 19 de la Llei 6/2022.
 - La vigilància de la salut.

Els drets bàsics de la persona assalariada i els altres drets esmentats en els apartats anteriors s'han d'exercir o defensar en la forma i les condicions que estableix la legislació vigent.

ii. Obligacions:

Totes les persones treballadores tenen l'obligació de:

- Contribuir a prevenir l'assetjament.
- Tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia.
- Cooperar davant d'una possible situació d'assetjament.

És considerat una falta greu qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial o administratiu adreçat a impedir la discriminació per raó de sexe o a exigir el compliment efectiu del dret d'igualtat de tracte i de no-discriminació per raó de sexe, incloent-hi les persones que hagin intervingut com a testimonis en un sistema de queixa o denúncia intern d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, en el marc d'un codi per prevenir i abordar les conductes d'assetjament.

7. Accions de prevenció

(*Nom de l'empresa*) garantirà un entorn de treball segur i respectuós amb els drets individuals de totes les persones que hi treballen, i per aquesta raó es posaran en marxa les accions següents:

- Accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fullets informatius, cartells...), i un pla d'igualtat, d'acord amb el que preveu l'article.
- Facilitar el lideratge participatiu, que afavoreix la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Formar sobre el Codi tota la plantilla, inclosos els càrrecs de comandament, i les persones quan s'incorporin, i actualitzar la formació periòdicament.
- Garantir una formació específica sobre perspectiva de gènere.
- Identificar els comportaments d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment de denúncia.
- Aplicar mesures disciplinàries.

8. Procediment d'actuació

Fase 1. Comunicació i assessorament

Aquesta fase pot tenir una durada màxima de tres dies laborables i s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament, que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa, adreçat a (*noms i cognoms de la persona/es de referència*), a l'adreça (*adreça de correu o lloc de treball*), que, en qualitat de persona de referència, informará i assessorará la persona afectada i l'acompanyará durant el procés, si ho sol·licita.

En aquesta fase, la persona de referència és la responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase. En cas que la persona afectada decideixi presentar denúncia, la documentació aportada s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que s'obri.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

Si la persona afectada decideix no presentar denúncia, però la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha algun indici d'assetjament, aquesta persona ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries.

Quan la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha indicis de l'existència d'una situació d'assetjament, la comunicació s'arxiva sense cap altre tràmit.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar de forma exhaustiva els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es constitueix la Comissió d'Investigació formada per (*nom i cognom dels membres*).

La investigació s'inicia a partir de la denúncia efectuada per la persona afectada. La denúncia es presenta a (*nom i cognoms*) i les seves dades de contacte són (*dades de contacte*).

El contingut de la denúncia ha d'incloure, com a mínim:

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.
- Noms i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).

La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada. No s'admetran denúncies anònimes.

La persona responsable de la iniciació i la tramitació ha d'assignar uns protocols numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat. A més, les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

Quan es tracti d'una denúncia verbal, la Comissió d'Investigació valorarà la font i la natura d'aquesta denúncia i, si troba indicis suficients, denunciarà la situació d'ofici. La Comissió ha de fer un resum per escrit de la denúncia verbal rebuda i sol·licitarà a la persona denunciante que el signi. En cas que es negui a signar-lo, caldrà deixar constància escrita de la seva negativa a fer-ho.

És aplicable tota la política del tractament de dades personals i caldria anonimitzar la identitat de la persona.

En aquesta fase, la Comissió d'Investigació durà a terme les funcions següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se la informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan suficientment relatats, es pot demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que consideri necessàries.

La Comissió d'Investigació vetlla per la imparcialitat i independència del procés d'investigació. D'aquesta manera podrà decidir, en cada cas, si cal incloure en el procediment un col·laborador extern i expert en la qüestió, respectant, en qualsevol cas, el tractament de les dades personals. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

Les persones que tinguin la tasca d'investigar poden ser assessorades per persones internes o externes de l'empresa, sempre que es garanteixi l'anonimat i la confidencialitat del procés.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.

iii. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

iv. Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions efectuades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.

v. Circumstàncies agreujants observades:

- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si hi ha dos o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores 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 sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o a les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està efectuant.

vi. Conclusions.

vii. Mesures correctores.

La Comissió d'Investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'Investigació es tramet a (*direcció/direccions de l'empresa o persona que delegui*).

Fase 3. Resolució

En aquesta tercera i última fase, (*nom de direcció o direccions de l'empresa o la persona que delegui*) dictarà, en el termini màxim de vint dies hàbils a comptar de la data de la denúncia, una resolució tenint en compte els indicis, les recomanacions i les propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la Comissió d'Investigació. El termini per resoldre es pot prorrogar durant un termini no superior a deu dies hàbils.

A la resolució s'hi faran constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

En aquest punt:

a) Si hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació d'assetjament, s'incoarà l'expedient disciplinari i s'adoptarà la sanció que correspongui, en funció del tipus d'infracció comesa.

La Comissió d'Investigació podrà proposar a la direcció l'adopció de mesures compensatòries per a la persona assetjada i de garantia per evitar que es generin futures situacions d'assetjament, entre les quals es poden esmentar les següents:

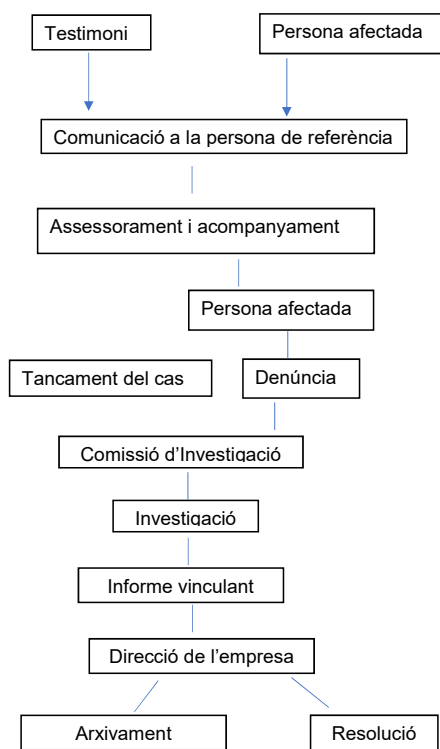
- Suport psicològic i social per a la persona assetjada i la seva família.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona assetjada, es considerin beneficioses per a la seva recuperació.
- Mesures de vigilància per a la protecció de les persones assetjades.

En el cas que sigui possible la mediació i es pugui dur a terme respectant la normativa en la matèria, les parts poden sol·licitar la designació d'una medidora o mediador, amb veu però sense vot, que pot proposar a les parts solucions eventuais a les qüestions plantejades.

b) Si no hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació d'assetjament, la denúncia s'arxivarà. Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació efectuada se'n dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni o convenis aplicables, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertorqui.

En cas d'haver-se detectat un conflicte personal rellevant, la direcció posarà tots els mitjans al seu abast per solucionar-lo, proposant solucions a (*l'Àrea de Recursos Humans o altra d'equivalent*).

Procediment d'actuació**9. Informació a la plantilla**

En la primera fase d'implementació d'aquest Codi, s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions efectuades i recordar el Codi.

Així mateix, cal garantir que el Codi sigui accessible per poder-lo consultar.

10. Seguiment i avaluació

Aquesta empresa es reuneix amb la representació de les persones treballadores dos cops a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Codi, per avaluar els indicadors següents:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.