

Decret 478/2023 de l'11-10-2023 de disposicions mínimes respecte 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

Octubre 2023

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 per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, es pretén erradicar per tal d'assolir entorns de treball segurs, respectuosos i productius per a totes les persones.

En l'àmbit 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, el Govern ha aprovat en data 11 d'octubre de 2023, el Decret 478/2023 que obliga a les empreses de l'àmbit privat a desenvolupar un codi propi per prevenir i abordar les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe en un termini màxim de 2 anys.

Des de Crowe Andorra volem apropar a tots els nostres clients i persones interessades a les principals novetats normatives que incorpora aquest Decret en relació a la figura del Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Qui són els subjectes obligats?

Estan **obligats** a comptar amb un Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe (en endavant "el Codi"):

- **Totes les entitats del sector privat:** empreses, organitzacions sense ànim de lucre, federacions, entre d'altres.

El **Decret 478/2023** de l'11-10-2023 d'aprovació de disposicions mínimes respecte les mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, **només aplica al sector privat.**

- **Administracions públiques, organismes autònoms, societats i organismes públics vinculats o que en depenen¹**

Àmbit d'aplicació

El Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe aplica a:

- **Persones treballadores de l'organització;**



Els **límits de l'entorn laboral** als que aplica el Codi de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe **no estan determinats** ni pel **lloc físic**, **jornada laboral** ni per la **forma de vinculació jurídica** amb l'organització.

- **Persones amb les quals l'organització interactuï:** clients, proveïdors, etc.

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.**

En quines situacions s'aplica el Codi?

Situacions vinculades a **qualsevol comportament de naturalesa sexual**, ja sigui **verbal, no verbal o físic**, que produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

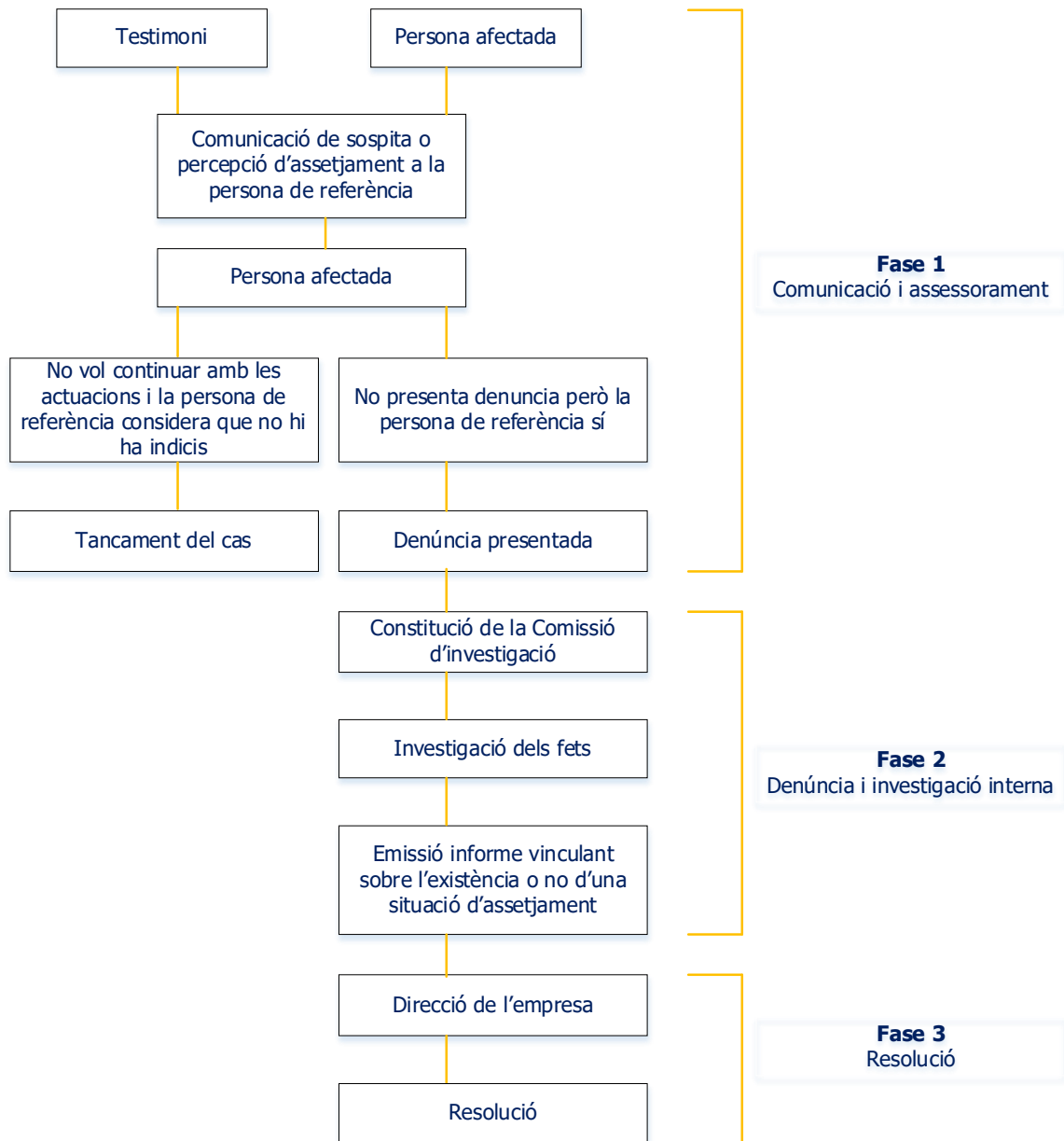
¹ Article 53 Llei 6/2022

Contingut del Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe

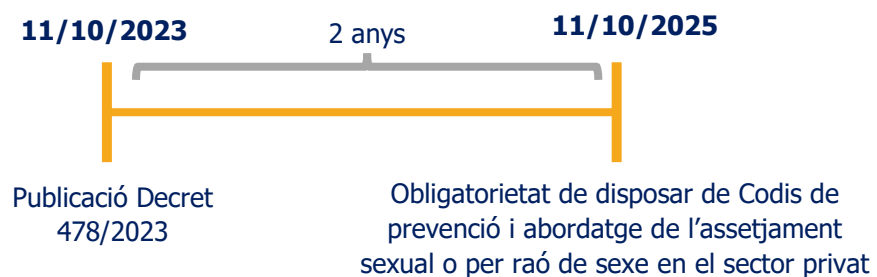
D'acord amb el que es detalla a l'article 5 del Decret 478/2023, així com el model de Codi desenvolupat a l'annex de l'esmentat Decret, s'indica que el contingut mínim és el següent:

Fase	Contingut
1. Posició de l'empresa	Manifestació del compromís de l'empresa per assolir espais de treball segurs i unes relacions laborals basades en la llibertat i respecte entre les persones, així com una tolerància zero envers conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe .
2. Objectius generals i específics	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objectiu general: comunicar la posició de l'empresa davant l'assetjament sexual i per raó de sexe per sensibilitzar la plantilla. ▪ Objectius específics: s'han de concretar el màxim possible.
3. Àmbit d'aplicació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Codi, aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat de naturalesa sexual que tingui lloc en l'entorn laboral. ▪ S'ha d'informar a totes les persones treballadores i que interactuïn amb l'organització, de l'existència del Codi.
4. Conductes prohibides i principis rectors	Definir els comportaments i conductes que poden evidenciar l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe, així com els principis que regeixen el procediment d'intervenció.
5. Drets i obligacions de l'organització	Definició de les obligacions de l'organització en el marc d'evitar conductes discriminatòries d'assetjament sexual o per raó de sexe en relació a l'entorn laboral, i descripció dels drets i obligacions de les persones treballadores.
6. Procediment d'actuació intern	Es distribueix en 3 fases: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicació i assessorament; ▪ Denúncia interna i investigació ▪ Resolució
7. Seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Efectuar un seguiment periòdic i registrar regularment les incidències produïdes i les seves causes, a l'efecte de redreçar les accions que ho requereixin. ▪ Avaluació de l'impacte i els resultats de les actuacions del protocol.

Procediment d'actuació intern



Termini d'implementació del Codi de prevenció i abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe l'assetjament



* * *

Esperem que el contingut del present document hagi resultat del seu interès.

Per a qualsevol qüestió addicional que pugui precisar, restem a la seva disposició.

Atentament,

Crowe Andorra

Departament de Governance, Risk & Compliance

Aquesta publicació s'ha elaborat en termes generals i ningú de Crowe Andorra, les firmes membre o entitats relacionades, mitjançant aquesta publicació, està prestant serveis d'assessorament professional als seus destinataris. Abans de prendre qualsevol decisió o dur a terme qualsevol acció que pugui afectar a les seves finances, negocis o estructura empresarial, es recomana que es consulti a un professional qualificat en la matèria. Ni Crowe Andorra ni altres firmes membres de la xarxa Crowe Global seran responsables de qualsevol pèrdua que es pogués ocasionar arran de les decisions preses en funció del contingut genèric d'aquesta publicació.