



**PROTOCOL DE MESURES PREVENTIVES I
D'ABORDATGE DE LES CONDUCTES
D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ
DE SEXE I D'ALTRES CONDUCTES
DISCRIMINATÒRIES DEL COMÚ
D'ANDORRA LA VELLA**

ÍNDEX

1.	Declaració de principis	3
2.	Marc legal i responsabilitats	4
3.	Definicions	5
4.	Objectius generals i específics	6
5.	Àmbit d'aplicació	6
6.	Conductes	7
7.	Drets i obligacions de l'organització	11
8.	Procediment d'actuació intern	12
a.	Canal d'entrada de les denúncies i queixes	12
b.	Persones i rols	12
c.	Identificació de la situació d'assetjament	13
d.	Valoració de la situació	14
e.	Procés d'intervenció	14
9.	Seguiment i avaluació	18
10.	Mesures preventives	19
11.	Protecció de les persones	19
12.	Annexos	21

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Una de les línies d'actuació que han de prioritzar les empreses i institucions per eliminar la desigualtat estructural que afecta les dones és la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual en l'entorn laboral. Aquest tipus de conducta està tipificada com a infracció molt greu en l'Ordinació de la funció pública del Comú d'Andorra la Vella; en la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació; i a 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, la qual en l'article 53, estableix l'obligació per part de les administracions públiques de disposar un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El 19 d'octubre del 2023, el Comú d'Andorra la Vella (d'ara endavant, el Comú) va aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones (d'ara endavant, el Pla d'igualtat), amb una vigència fins al 31 d'octubre del 2027. En aquest document, ja es manifestava la voluntat d'abordar i prevenir l'assetjament sexual en l'entorn laboral, mitjançant la redacció d'un protocol.

El Comú, amb l'objectiu de respectar la intimitat i salvaguardar la dignitat de totes les persones que desenvolupen la seva tasca dins o al voltant de l'organització, assumeix els següents compromisos que han de regir les relacions laborals de la institució:

- Anar més enllà del que estableix estrictament la Llei, mitjançant la creació d'un canal de denúncia i d'un procediment, que permeti no només tractar els possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, sinó també fer-lo extensiu a altres conductes discriminatòries (article 4.2 de la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació).
- No tolerar, sota cap concepte, comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o altres conductes discriminatòries.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies relatives a possibles casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o altres conductes discriminatòries que es puguin produir a l'organització.
- Rebre i tramitar de forma rigorosa i àgil, amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que es puguin presentar.
- Garantir que no es produirà cap mena de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el procés de resolució, ni, evidentment, contra les persones denunciades si es demostra que la denúncia no té fonament.
- Sancionar les persones que cometin assetjament o discriminació d'acord amb les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud d'acord amb el marc legal laboral vigent.
- Anar més enllà de la gestió i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe segons especifica el requeriment legal, i també tractar altres tipus de discriminació.

El disseny i la implantació del «Protocol de mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres tipus de conductes discriminatòries del Comú d'Andorra la Vella» (d'ara endavant, el Protocol) implica el desenvolupament de les mesures següents:

- Difusió i distribució del Protocol entre totes les persones treballadores del Comú.
- Realització de campanyes informatives i de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe i d'altres tipus de conductes discriminatòries, adreçades a tota la plantilla del Comú, així com al personal de nou ingrés.

- Designació d'una persona amb la capacitat i experiència adequades per a la recepció, tramitació i resolució de les queixes, reclamacions i denúncies en aquesta matèria.
- Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del Protocol.
- Participació i col·laboració de la Comissió d'Igualtat del Comú d'Andorra la Vella pel que fa al desenvolupament i la implantació d'aquestes mesures.

2. MARC LEGAL I RESPONSABILITATS

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en textos internacionals sobre drets humans. Així mateix, constitueix un principi fonamental de la Unió Europea i, com a tal, està recollit al Tractat de Lisboa i a l'ordenament jurídic dels estats membres.

El marc legal en què s'adscriu el present Protocol inclou:

- La Constitució andorrana de 1993.
- La Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (LITND).
- 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 (LIETODH).
- El Decret 478/2023, de l'11-10-2023, d'aprovació de les disposicions mínimes relatives 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.
- L'Ordinació de la funció pública del Comú d'Andorra la Vella.
- El Codi de conducta i ètica professional del personal del Comú d'Andorra la Vella, de data 26 de setembre de 2024.
- La Llei qualificada 29/2021, del 28 d'octubre, de protecció de dades personals.

Partint del dret fonamental a la igualtat i a la no-discriminació a Andorra, proclamat a l'article 6 de la Constitució andorrana de 1993 i a l'article 4 de la Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (LITND), i més en detall, en els articles 15, 16 i 53 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 (LIETODH), aquest protocol té com a finalitat, d'una banda, donar compliment a les exigències legislatives i, de l'altra, servir d'eina per assolir aquesta igualtat en el pla pràctic.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís, cal que totes i cadascuna de les persones que integren el Comú, i especialment, aquelles que ocupen places directives i de comandament, assumeixin les responsabilitats següents:

- Tractar amb respecte a la dignitat i als drets fonamentals totes les persones amb qui es mantinguin relacions per motius de treball (persones usuàries del servei, persones treballadores, proveïdors/es, personal col·laborador extern, etc.).
- Evitar comportaments, actituds o accions que siguin o puguin ser, ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.
- Actuar de manera adequada davant d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los ni tolerant-los, manifestant-ne el desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donant suport a les persones que els pateixen.

3. DEFINICIONS

A continuació s'inclouen les expressions i conceptes clau en matèria de la prevenció i gestió de l'assetjament sexual per raó de sexe.

1. Discriminació. Tracte desfavorable, d'inferioritat o exclouent que es dona a una persona o un col·lectiu per raó d'edat, sexe, raça, ètnia, cultura, ideologia, religió o qualsevol altra condició o circumstància de tipus personal o social, i que limita o anul·la el gaudi o l'exercici dels drets i les llibertats fonamentals en igualtat en l'àmbit polític, econòmic, social, cultural, i civil o en qualsevol altre àmbit de la vida pública.
2. Discriminació laboral*. S'entén per discriminació laboral qualsevol mena de tracte que atempti contra la igualtat d'oportunitats o contra els drets humans de les persones treballadores o de les persones sol·licitants de feina, basat en característiques personals com la raça, el gènere, l'edat, la religió, la discapacitat o l'orientació sexual, entre d'altres.
3. Discriminació directa per raó de sexe. 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 anàloga o comparable.
4. Discriminació indirecta per raó de sexe. S'entén per discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una norma, criteri o pràctica, aparentment neutra no pugui ser respectada o assolida 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 aquesta norma, criteri o pràctica tinguin una justificació objectiva i raonable i siguin proporcionats.
5. 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.
6. 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.
7. Assetjament sexual. Sense perjudici del que disposa el Codi Penal, als efectes 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, s'entén per assetjament sexual 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.
8. 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.
9. Assetjament ambiental. És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil o ofensiu.
10. 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 que compren tots els actes de violència basats en el gènere que comportin o siguin susceptibles de comportar danys o patiments físics, sexuals, psicològics o econòmics per a les dones incloent-hi l'amenaça de dur a terme aquests actes, 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.
11. Ordre de discriminar. Qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.
12. 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 mena, adreçats a evitar, disminuir o denunciar qualsevol mena de greuge o discriminació per raó de sexe o l'assetjament sexual al qual la persona denunciante 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.

13. 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 determinada, amb l'objectiu d'analitzar per a l'anàlisi, planificar, el dissenyar i executar polítiques que tinguin en compte les necessitats específiques de les dones i la manera en què les actuacions afecten les dones en particular, amb la finalitat d'assolir l'equitat de gènere.
14. 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.

*La discriminació laboral no està inclosa dins del present Protocol

4. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

L'objectiu general és comunicar la posició del Comú davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i qualsevol altra conducta discriminatòria, amb la finalitat de sensibilitzar la plantilla, mostrar el compromís del Comú en la lluita contra les desigualtats i la discriminació per raó de gènere i treballar per la prevenció de qualsevol mena d'assetjament.

Com a objectius específics del present Protocol:

- Definir les pautes que ens permetran identificar una situació d'assetjament sexual per raó de sexe, discriminació moral o d'altres tipus, per tal de definir el canal de denúncia, la comunicació, resoldre una situació discriminatòria i minimitzar-ne les conseqüències, garantint els drets de les persones implicades.
- Recollir la informació per tal de dissenyar accions de sensibilització per la totalitat de les persones vinculades a l'organització.
- Prevenir i detectar les conductes discriminatòries i d'assetjament sexual, per raó de sexe.
- Garantir la protecció de les persones afectades per aquestes conductes.
- Promoure una cultura de respecte i de no-discriminació en el lloc de treball.
- Detectar accions de formació per les persones treballadores i altres relacionades amb l'organització en matèria d'assetjament.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Àmbit relacional:

Aquest Protocol és aplicable a qualsevol persona membre de l'administració comunal, amb independència de la seva relació laboral (personal funcionari, personal treballador públic interí, personal de relació especial i membres de la corporació).

També és aplicable a les relacions entre qualsevol de les persones o col·lectius anteriorment esmentats amb els usuaris/es dels serveis comunals, així com amb proveïdors/es i de les que es puguí demostrar aquesta condició en el moment dels fets denunciats.

Així mateix, els principis que regeixen aquest Protocol són també extensius a totes les actuacions del Comú, als seus projectes i a les seves relacions socials i institucionals.

Àmbit espacial:

Aquest Protocol s'aplicarà a qualsevol situació susceptible d'assetjament sexual o per raó de sexe que es produeixi en els espais següents:

- A qualsevol dependència o espai físic del Comú d'Andorra la Vella.
- En espais comuns com menjadors, passadissos, vestidors o zones de descans.
- En actes oficials, reunions, formacions, esdeveniments o activitats socials organitzades pel Comú o en representació institucional.
- En els desplaçaments de viatges de feina.
- En l'àmbit digital o mitjançant l'ús de correus electrònics, missatgeria instantània, xarxes internes o altres mitjans tecnològics.
- En situacions que es donin fora de l'horari laboral o fora del lloc de treball, quan estiguin relacionades amb l'activitat laboral o institucional del Comú.

Àmbit temporal:

Així mateix, el Protocol podrà aplicar-se a situacions que hagin tingut lloc en els darrers dos (2) anys establerts, d'acord amb els terminis legals de prescripció.

6. CONDUCTES

Es consideraran conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'altres conductes discriminatòries les següents:

- Les conductes verbals, no verbals o físiques que tinguin com a objectiu o efecte atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- Les conductes que tinguin com a objectiu o efecte crear un ambient laboral hostil o intimidatori per a una persona o per a un grup de persones per raó del seu sexe o de qualsevol altre motiu discriminatori.
- Les conductes que tinguin com a objectiu o efecte perjudicar o atemptar contra la carrera professional d'una persona per raó del seu sexe o de qualsevol altre motiu discriminatori.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, s'indiquen alguns comportaments que, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'altres tipus de discriminació.

a) Assetjament sexual:

Sense perjudici del que disposa el Codi Penal, s'entén per assetjament sexual qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una persona, 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.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal), entre un/a comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical, descendent),

o entre un subordinat o subordinada i un/a comandament (assetjament vertical ascendent). També el pot cometre una persona externa vinculada d'alguna forma al Comú (ciutadania, empreses contractistes, proveïdors, prestadores 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 o 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 proposar 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, de manera innecessària, 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 peticions sexuals o perdre determinats beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu mitjançant comentaris o bromes de naturalesa sexual 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, 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/a comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical, descendent), o entre un subordinat o subordinada i un/a comandament (assetjament vertical ascendent). També el pot cometre una persona externa vinculada d'alguna forma al Comú (ciutadania, empreses contractistes, proveïdors, prestadores de serveis, etc.).

Es poden considerar conductes d'assetjament per raó de sexe, sense excloure ni limitar-ne d'altres, les següents:

- Mantenir actituds condescendents o paternalistes. Les conductes condescendents es produeixen quan el subjecte actua aparentment per agradar i adaptar-se al gust i a la voluntat de l'altra persona, però no des d'un punt de vista professional.
- 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, habilitats o potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Exercir assetjament ambiental per raó de sexe.
- No assignar tasques (treball efectiu) o assignar-ne de no relacionades directament amb la funció 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, o donar ordres contradictòries o impossibles d'acomplir.
- Robatori de pertinences, documents o eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador o manipular les eines de treball, causant així un perjudici.

c) Conductes discriminatòries

D'acord amb les causes protegides per la Llei 13/2019, l'article 4.2 estableix que:

“Ningú no pot ser discriminat per raó d'ascendència o naixement, nacionalitat o manca de nacionalitat, origen nacional, racial o ètnic, color, sexe o gènere, religió, convicció o opinió filosòfica, política o sindical, llengua, edat, discapacitat, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.”

Exemples de comportaments que poden evidenciar conductes discriminatòries sempre que no estiguin emparades per una llei:

- **Naixement**
 - Denegar l'accés a determinats serveis o drets a persones nascudes fora del país.
 - Tractar desfavorablement algú per ser fill/a de persones immigrants.
 - Discriminar a algú pel seu lloc de naixement.
- **Nacionalitat o manca de nacionalitat**
 - Exigir documentació específica només a persones d'una determinada nacionalitat.
 - Aplicar un tracte desigual en les promocions professionals pel fet de tenir o no una nacionalitat concreta.
 - Tractar de manera despectiva a algú pel fet de la seva nacionalitat.
- **Color, origen racial o ètnic**
 - Fer comentaris despectius basats en l'aparença física d'una persona.
 - Assignar tasques menys desitjables a persones treballadores d'un determinat grup ètnic
 - Discriminar algú o oferir-li un tracte diferent pel fet del color de la seva pell o pels trets físics de la seva fisonomia.

- **Religió**
 - No atendre sol·licituds especials relacionades amb pràctiques, costums religiosos o prohibir determinades maneres de vestir vinculades a la fe.
 - Fer burles o comentaris ofensius sobre les creences religioses d'una persona.
 - Discriminar o oferir un tracte diferent per motiu de les creences o conviccions religioses.
- **Convicció o opinió filosòfica, política o sindical**
 - Penalitzar una persona treballadora per la seva afiliació sindical.
 - Tractar injustament algú per les seves opinions polítiques.
 - Discriminar algú perquè la seva manera de pensar o les seves creences difereixen de les pròpies.
- **Llengua**
 - Excloure persones de discussions o decisions per no dominar una llengua concreta.
 - Oferir un tracte diferent a algú pel fet de parlar o no parlar una determinada llengua.
- **Edat**
 - No contractar persones majors de 50 anys per motius relacionats amb la seva edat.
 - Excloure persones joves de projectes rellevants al·legant falta d'experiència.
 - Oferir un tracte diferent a algú amb la justificació de la seva edat o generació.
- **Discapacitat**
 - Negar adaptacions raonables a una persona amb discapacitat.
 - No incloure persones amb discapacitat en activitats socials o laborals.
 - Oferir un tracte diferent o desfavorable a algú pel simple fet de presentar una discapacitat.
- **Orientació sexual**
 - Fer bromes o comentaris ofensius sobre l'orientació sexual d'una persona.
 - Negar beneficis o drets a parelles del mateix sexe.
 - Oferir un tracte diferent o desfavorable a algú pel fet de la seva orientació sexual.
- **Identitat o expressió de gènere**
 - Obligar les persones transgènere a utilitzar lavabos o vestuaris incorrectes.
 - Fer comentaris negatius sobre la manera com algú expressa el seu gènere.
 - Tractar de manera discriminatòria o oferir un tracte diferent a algú basant-se exclusivament en la seva identitat o manera d'expressar la seva orientació sexual o gènere.

Classificació de les conductes segons la recurrència o intensitat

Per facilitar la valoració inicial de cada cas i determinar el procediment a seguir, les conductes es poden classificar de manera orientativa, en tres tipologies:

Casos tipus A

- Conductes verbals o no verbals de caràcter sexual o per raó de sexe, de caràcter puntual, produïdes entre persones treballadores.
- Altres conductes discriminatòries entre persones treballadores, també de caràcter puntual.

Casos tipus B

- Conductes verbals i no verbals de caràcter sexual, freqüents o amb una certa intensitat entre persones treballadores o altres actors.
- Altres conductes discriminatòries de manera reiterada entre persones treballadores o altres actors externs.

Casos tipus C

- Conductes físiques de caràcter sexual o altres conductes discriminatòries, de caràcter puntual o reiterades en el temps, independentment de la seva intensitat, produïdes entre persones treballadores i qualsevol altre actor intern o extern, i que puguin requerir la intervenció d'assessors externs.
- Qualsevol situació de les anteriors (A i B) que impliquin personal de relació especial o persones membres de la corporació.

7. DRETS I OBLIGACIONS DE L'ORGANITZACIÓ

A continuació, es defineixen els drets i obligacions bàsics en l'abordatge i la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i d'altres tipus d'assetjament:

Obligacions del Comú:

- **Obligació de prevenció:** El Comú ha de prendre les mesures necessàries per prevenir qualsevol mena d'assetjament, inclòs evidentment l'assetjament sexual i per raó de gènere, com ara la sensibilització i la formació de la plantilla, la creació d'un clima laboral respectuós i la definició de protocols d'actuació clarament establerts.
- **Obligació d'actuació.** Quan una persona denunciï una situació d'assetjament, el Comú ha d'actuar amb la màxima celeritat i eficàcia per investigar els fets i adoptar les mesures correctores que siguin necessàries.
- **Obligació de confidencialitat.** El Comú ha de garantir la confidencialitat de les persones que denunciïn una situació d'assetjament, de les persones denunciades, així com dels testimonis i de qualsevol altra persona implicada en el cas.
- **Obligació de formació.** El Comú ha de garantir la formació específica de les persones de referència designades per l'organització en el procediment d'actuació.
- **Obligació de mantenir la relació laboral i els seus compromisos,** tant de la persona que hagi estat víctima com de la persona denunciada, durant la fase d'investigació.

Drets de les víctimes:

- **Dret a ser respectades i escoltades.** Les persones que denunciïn una situació d'assetjament han de ser escoltades amb respecte, sense prejudicis, discriminació ni victimització secundària.
- **Dret a la confidencialitat.** La identitat de la persona víctima i les circumstàncies de l'assetjament s'han de tractar amb la màxima reserva, garantint la confidencialitat i preservant-ne l'anonimat d'aquestes, si així ho sol·liciten.
- **Dret a la protecció.** Les víctimes han de ser protegides de qualsevol mena de

discriminació, tant per part de la persona assetjadora com de qualsevol altra persona que formi part del Comú i que hagi participat en les conductes discriminatòries.

- **Dret a l'atenció i el suport.** Les víctimes han de rebre l'atenció i el suport necessaris per superar la situació d'assetjament, tant des del mateix Comú com a través d'altres recursos externs especialitzats.

Drets de les persones denunciades:

- **Dret a la presumpció d'innocència.** Les persones denunciades han de ser escoltades i tractades amb respecte en el procés d'investigació.
- **Dret a la reparació pública.** En cas que es demostrï la seva innocència i hagi transcendit la seva implicació en la denúncia, el Comú ha de garantir una reparació pública adequada.

8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ INTERN

Fase inicial:

a. Canal d'entrada de les denúncies i queixes

S'ha contractat el servei extern d'una empresa per gestionar la presentació de les denúncies mitjançant una aplicació o pàgina web (canal ètic/denúncia).

Tota queixa o denúncia s'ha de presentar a través d'aquest canal, i es pot fer de forma completament anònima. Durant tot el procés es garanteix l'anonimització de les dades personals.

D'acord amb el que decideixi la persona denunciant, l'empresa externa informará de la queixa o denúncia a la persona de referència designada.

Un cop tramesa la queixa o denúncia la persona interessada pot sol·licitar que la comunicació posterior es mantingui per escrit, per via telefònica o bé de manera presencial.

b. Persones i rols

A efectes de prevenir, controlar, avaluar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o per altres conductes discriminatòries, el Comú designarà les persones següents:

Persones de referència internes i externes: són les persones responsables de rebre i assessorar les persones afectades, activar el present protocol, i dirigir el procés d'investigació.

- **Persones de referència internes:** en els casos de situacions considerades lleus (Tipus A, segons l'apartat 6 «Conductes» del present protocol), la persona designada és el/la tècnic/a d'Igualtat, Inserció i Cohesió laboral, actuant com a suplent, en la seva absència, persona tècnica adscrita al Departament de Gestió de Talent i de Persones.
- **Persones de referència externes:** per garantir una gestió rigorosa, especialitzada i imparcial, el Comú ha decidit externalitzar la investigació del procediment per als casos classificats com a tipus B i C (segons l'apartat 6, «Conductes», del present protocol). L'empresa externa designada actuarà com a persona referent externa i formarà part

de la Comissió d'Investigació.

Comissió d'Investigació: dita Comissió d'Investigació serà constituïda de manera ad hoc, en funció del tipus de situació i de la gravetat del cas. Podrà ser:

- **Interna:** formada per les persones de referència internes (com a part de la gestió inicial i supervisió).
- **Externa:** : formada per persones externes especialitzades per als casos més greus (Tipus B i C, segons l'apartat 6, «Conductes»).
- **Mixta:** una combinació de referents interns i persones externes especialitzades per gestionar conjuntament els casos, segons la seva complexitat i gravetat.

Conseller delegat i responsable màxim del departament encarregat dels recursos humans: seran informats en tot moment de la situació, amb la finalitat de mantenir informat als màxims òrgans de gestió del Comú d'Andorra la Vella.

c. Identificació de la situació d'assetjament

La detecció i identificació d'una possible situació d'assetjament es produeix quan una persona, sigui la presumpta víctima o qualsevol altra, comunica, a través del canal establert per aquest fet o de qualsevol altre canal de comunicació, una queixa o denúncia de patir o d'haver detectat un possible cas d'assetjament.

En aquest cas, s'inicia el procediment d'actuació intern mitjançant del contacte de la persona de referència.

Tota comunicació serà analitzada de manera individualitzada amb l'objectiu de , determinar el procediment més adequat i, si escau, la constitució de la Comissió d'investigació, garantint en tot moment la protecció de la persona comunicant.

En l'actualitat se sap que també poden existir fets indirectes que evidencien una situació possible d'assetjament. En aquests casos el Comú té l'obligació de formar i sensibilitzar en aquesta matèria perquè qualsevol persona de l'organització que detecti indicis pugui activar el Protocol mitjançant el canal establert o qualsevol altre canal de comunicació interna.

Hi ha diversos indicadors que poden posar de manifest que s'està produint una situació d'assetjament. Aquests poden variar en funció del tipus d'assetjament, però alguns dels més freqüents inclouen:

- Canvis en el comportament de la víctima. La víctima pot experimentar canvis d'humor, fatiga, dificultats de concentració o problemes de son. També pot començar a evitar situacions en què hagi de relacionar-se amb la persona assetjadora.
- Baixada significativa de la quantitat i qualitat de les interaccions d'una persona en l'entorn de treball.
- Baixada significativa del nivell motivacional de la persona envers la feina, amb reducció de la concentració, l'aportació, el rendiment o l'eficiència.
- Declaracions indirectes de la víctima. La víctima pot parlar sobre l'assetjament amb altres persones o pot expressar sentiments de por, ansietat o ira.
- Comportament de la persona assetjadora. La persona assetjadora pot dirigir-se a la víctima de manera ofensiva o despectiva. També pot intentar intimidar o controlar-la.
- Canvis en el clima laboral. El clima laboral pot esdevenir tens o hostil a causa de l'assetjament. Les altres persones treballadores poden evitar la víctima o la persona assetjadora.

Si qualsevol persona treballadora observa algun d'aquests signes, és important actuar. Podem parlar amb la víctima per oferir-li feedback sobre el que estem percebent o com ens estem sentint en aquesta situació i donar-li suport i encoratjar a emetre la queixa o denunciar l'assetjament a la persona de referència. També podem denunciar l'assetjament nosaltres

mateixos/es.

Per acabar, també és possible que la detecció de la situació d'assetjament provingui d'un contacte directe d'alguna de les persones vinculades a la prevenció i gestió de la salut de la persona assetjada (metge/essa referent, professional de la salut mental, etc.)

És important recordar que l'assetjament no és en cap cas acceptable. En el supòsit que una persona en sigui víctima, és essencial saber que no es troba sola. El Comú d'Andorra la Vella posa a disposició recursos i mecanismes específics d'acompanyament i suport per garantir la protecció de la persona afectada i afavorir-ne recuperació.

d. Valoració de la situació

La valoració inicial de la situació (triatge) és responsabilitat de l'empresa externa en funció de la tipologia.

L'empresa externa especialitzada disposa de persones amb la formació i la sensibilització suficient, les eines apropiades, el temps disponible suficient i les condicions generals necessàries per a poder activar el protocol de manera àgil i efectiva, i poder oferir una resposta ràpida, precisa, objectiva i independent.

e. Procés d'intervenció

NORMES BÀSIQUES:

Les normes bàsiques que regiran el procés d'intervenció són:

- > Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades.
- > Totes les actuacions de la persona de referència es documentaran per escrit, aixecant acta de totes les reunions.
- > En cas d'incloure-hi declaracions, aquestes hauran d'estar subscrietes per qui les hagi fet.
- > Es garantirà l'audiència de les parts implicades, permetent formular al·legacions.
- > Tant la persona denunciant com la persona denunciada podran acompanyar-se, en tots els tràmits i si així ho sol·liciten, per una persona membre del sindicat, sempre que estigui afiliada.
- > Els documents que es generin durant el procediment seran confidencials i només hi podran tenir accés les persones que intervinguin en el procés de tramitació i resolució de les denúncies, després d'haver signat un compromís de confidencialitat.
- > Un cop finalitzada la investigació, la Junta de Govern en serà informada.
- > El procés no podrà ser superior a 27 dies laborables des de la recepció de la denúncia. Aquest termini només podrà prorrogar-se quan la complexitat del cas així ho requereixi i sempre amb una justificació expressa i la deguda comunicació a les parts implicades.
- > Estarà garantit, a través del canal ètic/denúncia, una comunicació contínua i fluida amb les parts implicades (persona denunciant i persona denunciada).

Respecte a les vies de resolució, el present Protocol en contempla dues, en funció de l'abast i la gravetat de l'incident:

En el si de l'empresa

- D'acord amb el procediment previst en el present Protocol.
- A través d'un procés de conciliació o mediació intern.

Amb l'ajuda de persones assessores externes especialitzades

- En funció de la gravetat dels fets, es pot recórrer a la gestió o mediació de persones externes, que, a més a més, poden contactar amb altres especialistes (ajuda psicològica, assessorament legal o d'altres).

FASES DEL PROCEDIMENT:

1. Detecció de la situació

És el moment en què a través del canal ètic/denúncia, entra la comunicació que identifica un possible cas d'assetjament. En funció d'aquesta informació, l'empresa externa, dotada d'un equip d'especialistes, decideix l'activació del present Protocol de mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'altres conductes discriminatòries (triatge).

Fins que es decideixi activar o no el Protocol, la persona denunciante pot mantenir l'anonimat. A partir del moment en què s'activi, haurà d'indicar el seu nom, cognoms i lloc de treball i el mateix aplicarà amb la persona denunciada en la denúncia interna. Aquestes dades personals seran tractades amb estricta confidencialitat i custodiades de manera segura, d'acord amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades, limitant-ne l'accés únicament a les persones responsables de la investigació del cas.

Si es decideix activar el Protocol, l'empresa externa classifica el cas segons estableix el punt 6 «Conductes» (tipus A, tipus B, tipus C).

Una vegada constituïda la Comissió d'Investigació, d'acord amb el tipus de situació i abans d'iniciar qualsevol actuació, totes les persones que en formin part de l'equip d'investigació hauran de signar el [Compromís de Confidencialitat \(annex 2\)](#).

2. Assessorament a la persona que denuncia

Un cop la persona comunica una situació a través del canal habilitat, es posa en marxa la fase d'assessorament.

L'objectiu d'aquesta fase és assegurar que la persona compregui el funcionament del Protocol, se senti acompanyada i pugui prendre una decisió informada sobre com procedir, sense pressions ni risc de revictimització.

Aquest assessorament serà dut a terme per la persona o l'equip designat com a referent del Protocol, garantint en tot moment la confidencialitat, la neutralitat i la protecció de la persona comunicant.

Aquesta fase té caràcter informatiu i no vinculant, i inclou els elements següents:

- Acol·lida i escolta activa de la persona comunicant.
- Explicació del Protocol i del procediment: fases, terminis aproximats, drets i garanties.
- Orientació sobre possibles vies d'actuació, en funció del cas: canal formal, resolució informal o derivació a altres serveis.
- Informació sobre les mesures de protecció, incloent-hi la confidencialitat, la prohibició de represàlies i, si escau, la possibilitat d'aplicar mesures cautelars.
- Possibilitat de sol·licitar acompanyament extern o suport psicològic, si es considera necessari.
- Garantia de confidencialitat, neutralitat i respecte en tot moment.

3. Identificació de les persones implicades

El primer pas implica la identificació clara i concreta de les persones actores en el possible cas d'assetjament: la presumpta víctima, la persona denunciada i, si escau, les persones que han fet arribar la comunicació o els possibles testimonis.

Una vegada identificades les persones, s'estableix l'ordre i el tipus d'actuació, i comença la fase d'investigació. Aquesta fase i els seus responsables variaran en funció de la classificació del cas establert al punt 6 «Conductes» del present Protocol.

Tot aquest procés està subjecte a anonimització de les persones a través del mateix canal ètic/denúncia amb l'objectiu de fer anònimes les dades i impedir-ne la identificació personal, atès que requereixen una protecció de dades reforçada.

4. Investigació: Entrevista i recollida de dades

La fase d'investigació s'articula a partir de diferents eines (entrevistes, contactes informals, etc.) i té l'objectiu de recollir la informació necessària per establir unes conclusions. En funció de l'avaluació del cas, la investigació serà duta a terme per la persona de referència i la Comissió interna que aquesta determini, o bé per l'empresa externa i la Comissió mixta o externa que l'empresa designi.

En aquesta fase s'estableixen les diligències, proves o actuacions que la persona de referència consideri adients, incloent-hi a totes les persones identificades i mantenint l'anonimat de les persones, així com i la confidencialitat del contingut de les diferents actuacions.

La diligència més revellant és la relativa a la recollida d'informació de la víctima o persona denunciant. Per a la realització de l'entrevista i la recollida de dades es pot utilitzar el model [Model d'entrevista i recollida de dades. Denúncia, \(annex 3\)](#). En aquest punt és important informar a la persona que se li demanarà que signi la declaració i les proves que aporti.

Per tal de garantir el dret de la persona denunciada a ser escoltada, s'establirà contacte amb aquesta per tal que pugui exposar els fets des del seu punt de vista. En aquest cas, serà molt important que es mantingui l'anonimat tant de la persona denunciant com de la víctima. En aquesta diligència, es pot tenir com a base el document de la denúncia i es pot recollir al document [Model d'entrevista i recollida de dades. Persona denunciada, \(annex 4\)](#).

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions d'assetjament o discriminació. De la mateixa manera, la persona denunciada podrà provar l'absència de discriminació aportant les proves que consideri.

En el cas que els fets denunciats es trobin només en el plànol de la queixa o del conflicte personal (motius laborals únicament), la persona de referència interna intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercera part en un procés de conciliació informal o de mediació entre les parts implicades. Aquesta conciliació podrà fer-se amb les dues parts de forma conjunta o de forma individualitzada, incloent-hi la possibilitat de no comunicar la identitat de la persona que formula la queixa a la persona acusada.

En aquesta fase és essencial que totes les persones implicades coneguin les actuacions dutes a terme, i s'ha de garantir l'audiència de totes elles.

5. Redacció de l'informe preliminar i comunicació.

El següent pas, una vegada recollida tota la informació i portades a terme totes les diligències, és moment per la realització de l'informe preliminar de conclusions per part de la persona de referència assignada (interna o externa en funció del cas). Aquest informe té un caràcter informatiu i no vinculant, i obre el període d'al·legacions. Inclou:

- Relació nominal de les persones de referència
- Descripció dels fets
- Mesures cautelars proposades (si escau)
- Primera valoració dels indicis
- Conclusions i recomanacions

6. Comunicació i al·legacions

L'informe preliminar es trametrà a les dues parts implicades, les quals disposaran d'un termini de cinc (5) dies hàbils des de la seva notificació per presentar al·legacions per escrit.

Aquest és el moment perquè ambdues parts puguin formular puntualitzacions, aportar noves proves, fer comentaris o expressar desacords abans de la redacció de l'informe final i del tancament formal del procediment.

En cas que no es presentin al·legacions en el termini establert, l'informe preliminar de conclusions adquirirà la condició d'informe final, sense necessitat d'emetre un nou document.

7. Informe final de conclusions

Un cop rebudes i analitzades, si escau, les al·legacions presentades per les parts, es procedirà a la redacció de l'informe final de conclusions que posarà fi al procediment i recollirà les decisions definitives adoptades.

Aquest informe final recollirà les conclusions de la fase instructora:

- Antecedents
- Testimonis i proves aportades
- Valoració dels indicis
- Conclusions

Per a l'elaboració d'aquest informe, la persona referent assignada podrà comptar, si escau, amb el suport d'una persona externa experta segons la naturalesa i complexitat del cas.

L'informe final de conclusions serà comunicat a les dues parts.

8. Continuació del procediment

En cas que, de la investigació, es conclogui que hi ha hagut alguna conducta amb indicis de ser presumptament constitutiva d'assetjament sexual, l'expedient continuarà mitjançant la tramitació del corresponent procediment disciplinari, d'acord amb l'Ordinació de la funció pública del comú d'Andorra la Vella. En aquest sentit, totes les actuacions practicades fins al moment formaran part de l'expedient disciplinari en qualitat d'actuacions prèvies.

En cas que els fets puguin constituir infraccions penals, el Comú podrà posar-los en coneixement de les autoritats policials als efectes escaients.

9. Mesures cautelars

En qualsevol moment del procediment, la Junta de Govern, a proposta de la Comissió d'Investigació o de la persona instructora de l'expedient disciplinari, pot adoptar les mesures cautelars que consideri necessàries per garantir la protecció de la persona que ha denunciat l'assetjament o l'eficàcia de la instrucció.

Les mesures cautelars han de ser eficaces per a protegir la presumpta víctima i impedir tant la reiteració de la conducta com possibles pressions, amenaces o qualsevol altra acció per part de la persona presumptament assetjadora.

Aquestes mesures no tenen caràcter sancionador i seran vigents mentre duri la investigació interna o fins que es prengui una resolució definitiva. Les mesures cautelars que es poden adoptar són les següents:

- > Adscripció temporal a un altre lloc de treball de la presumpta víctima o de la persona denunciada.
- > Prohibició a la persona denunciada d'accedir al lloc de treball de la presumpta víctima.
- > Prohibició a la persona denunciada de comunicar-se amb la presumpta víctima per mitjans propietat del Comú d'Andorra la Vella (correu electrònic, telèfon, etc.)
- > Prohibició a la persona denunciada de participar en determinades activitats, com ara l'organització d'esdeveniments o la participació en reunions en què intervingui la presumpta víctima.

L'adopció de mesures cautelars requereix l'audiència prèvia de la persona expedientada, excepte en aquells casos en què les mesures podrien perdre la seva eficàcia si se'n posposés l'adopció. En aquests supòsits l'audiència prèvia es pot substituir per un tràmit d'al·legacions immediatament posterior a l'adopció de les mesures.

La resolució per la qual s'acordi l'adopció o la pròrroga de les mesures cautelars haurà d'estar degudament motivada.

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Seguiment de les accions i del clima laboral: la Direcció de Gestió de Talent, o la persona designada a aquest efecte, vetllarà pel correcte compliment de les mesures adoptades i pel manteniment d'un clima laboral adequat.

Seguiment del funcionament del Protocol: les persones de referència internes es comprometen a revisar el present Protocol després de cada cas, amb l'objectiu de detectar possibles millores en el seu procediment o en la preservació dels drets i obligacions descrits.

La Comissió d'Igualtat, conjuntament amb les persones de referència, elaborarà anualment un informe adreçat al conseller delegat i responsable màxim del departament encarregat dels recursos humans. Aquest informe inclourà dades estadístiques i una avaluació del funcionament del Protocol, amb la identificació expressa dels aspectes susceptibles de millora.

En concret s'establiran els indicadors anuals amb perspectiva de gènere següents:

- Casos denunciats d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Casos denunciats per discriminació.

- Casos tancats favorablement.
- Hores dedicades a accions de formació i sensibilització sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i d'altres conductes discriminatòries.
- Percentatge de la plantilla que ha rebut accions de sensibilització i/o formació en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'altres conductes discriminatòries.
- Percepció de les persones involucrades i del conjunt de la plantilla sobre el Protocol i canal ètic/denúncia (mitjançant una enquesta de percepció al cap de dos anys i al final de la vigència del Pla d'Igualtat).

10. MESURES PREVENTIVES

La prevenció és l'eina fonamental per evitar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o altres conductes discriminatòries, i per fomentar un entorn de treball basat en el respecte, la dignitat i la salut psicosocial. El Comú d'Andorra la Vella assumeix el compromís de desplegar, de manera regular, accions de sensibilització i capacitació adreçades a tot el personal de manera adaptada a les característiques de l'organització pública i dels seus serveis.

A continuació s'enumeren algunes de les mesures a desenvolupar de forma preventiva, amb la finalitat de minimitzar les situacions d'assetjament:

- Desenvolupar estratègies de sensibilització per totes les persones treballadores i tots els actors implicats.
- Fomentar una cultura de «tolerància zero» davant de qualsevol forma d'assetjament.
- Difondre el present Protocol entre tota la plantilla del Comú i dur a terme campanyes d'informació sobre el seu contingut.
- Planificar formació específica sobre els drets de les víctimes, les obligacions de les empreses i la reglamentació aplicable, així com per sobre la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i d'altres conductes discriminatòries.
- Organitzar seminaris de conscienciació oberts als diferents col·lectius que es relacionen amb les persones treballadores, com ara les famílies.
- Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a les persones treballadores que ocupin llocs de treball en què sigui una obligació legal.
- Identificar de situacions de risc potencial i establir mesures de prevenció a partir de l'anàlisi d'estudis de clima laboral, riscos psicosocials, enquestes d'igualtat o d'altres instruments similars.

11. PROTECCIÓ DE LES PERSONES

El present Protocol, a través del canal habilitat, garanteix la confidencialitat, la protecció de dades i el respecte a la intimitat de totes les persones implicades en una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o altres conductes discriminatòries. Aquesta protecció s'estén tant a la persona afectada com a la persona denunciada, així com a totes aquelles que col·laborin en el procediment com a testimonis o informants.

Aquest compromís respon al principi fonamental de protegir la dignitat de les persones i d'assegurar la confiança en el procediment.

Deures de confidencialitat

- Totes les persones que participin en qualsevol fase del procediment tenen l'obligació

de mantenir una estricta confidencialitat sobre els fets coneguts i la identitat de les parts implicades.

- Queda prohibida la divulgació o transmissió d'informació relacionada amb les comunicacions, investigacions o resolucions del Protocol a qualsevol persona aliena al procediment.
- Aquest deure de reserva s'aplica abans, durant i després de la tramitació del cas, i afecta tots els formats de comunicació utilitzats (oral, escrit, digital...).
- La persona denunciant, la persona denunciada i els testimonis seran informats de manera expressa sobre el seu deure de confidencialitat respecte a qualsevol informació a la qual tinguin accés en el marc del procediment. Aquest deure és igualment obligatori i vinculant, i té com a finalitat protegir la intimitat de les parts i garantir la correcta tramitació del cas.

Protecció de dades personals

- Totes les dades recollides durant el procediment (incloses aquelles de caràcter sensible, com les relacionades amb la salut física o mental) seran tractades d'acord amb la Llei qualificada 29/2021, del 28 d'octubre, de protecció de dades personals.
- Les dades només es podran utilitzar amb la finalitat específica de gestionar el cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o altres conductes discriminatòries. Queda prohibit qualsevol ús aliè a aquest propòsit.
- En els informes preliminars, intermedis o finals es faran servir tècniques d'anonimització o pseudonimització per evitar la identificació directa de les persones implicades, especialment en aquells casos en què si l'informe hagi de ser compartit amb tercers o òrgans col·legiats.
- La persona denunciada no podrà invocar el dret a supressió de les dades quan aquestes hagin estat recollides en el marc d'una obligació legal o d'un procediment d'investigació formal.
- El Comú establirà les mesures tècniques i organitzatives necessàries per garantir la seguretat i la custòdia dels expedients, entrevistes, comunicacions i conclusions del procediment.

12. ANNEXOS

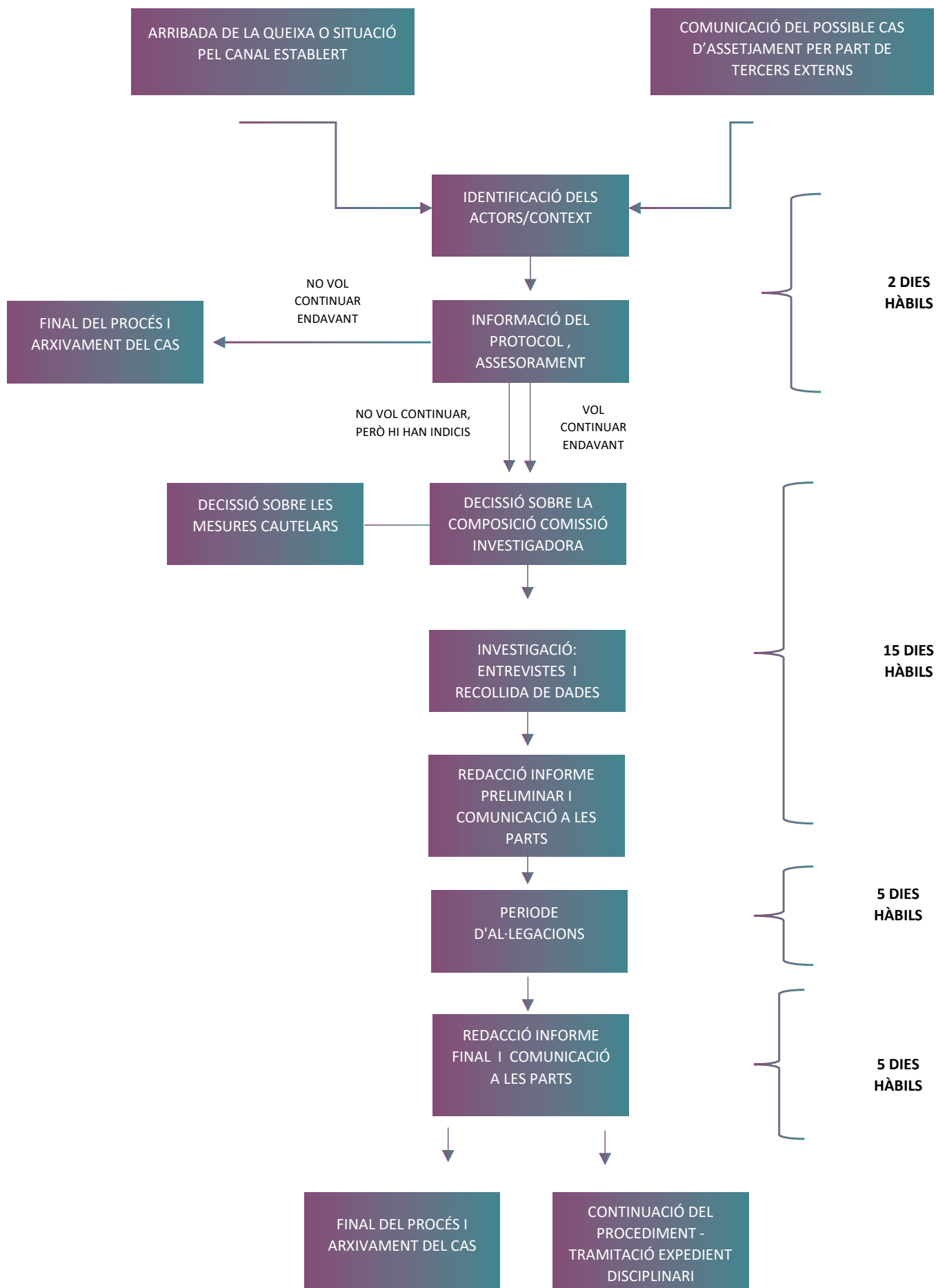
Annex 1: Procés d'actuació en cas de denúncia

Annex 2: Model de compromís de confidencialitat

Annex 3: Model d'entrevista i recollida de dades. Denúncia

Annex 4: Model d'entrevista i recollida de dades. Persona denunciada

ANNEX 1 - PROCÉS D'ACTUACIÓ



ANNEX 2 - COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

El Sr/Sra. [Nom de la persona designada], havent estat designat/da pel Comú d'Andorra la Vella per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament laboral, que puguin produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, la privadesa, la intimitat i la imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de manera més concreta, manifesto el meu compromís de complir les obligacions següents:

- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de què tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol mena d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.
- Garantir la dignitat de les persones i el dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir la protecció de la persona denunciant en tot moment.
- Garantir la presumpció d'innocència de la persona denunciada.
- Garantir el tractament reservat i la discreció més absoluta en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament laboral.
- Garantir la comunicació constant amb els professionals externs implicats en el procés així com d'informar-los i vetllar pel compliment de les seves obligacions de confidencialitat.

Així mateix, declaro que he estat informat pel Comú d'Andorra la Vella de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Signat a Andorra la Vella, a [data].

Signatura:

ANNEX 3 - MODEL D'ENTREVISTA I RECOLLIDA DE DADES. DENÚNCIA

La persona comunicant declara que ha estat informada del funcionament del Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament laboral del Comú d'Andorra la Vella, així com del procediment que s'inicia, de les seves garanties de confidencialitat i protecció, del seu dret a ser escoltada, del seguiment del cas, i de la persona referent designada per a l'acompanyament durant tot el procés.

Persona que realitza l'entrevista:

Nom i cognoms: _____

Càrrec: _____

Persona sol·licitant:

Nom i cognoms: _____

Relació amb la víctima: _____

Passaport o DNI: _____

Sexe: Home Dona

Descripció del tipus d'assetjament:

Laboral

Dades de la persona afectada:

Nom i cognoms: _____

Passaport o DNI: _____

Sexe: Home Dona

Lloc de treball: _____

Departament: _____

Centre de treball: _____

Telèfon de contacte: _____

Mail a efecte de comunicacions formals: _____

Altra informació addicional:

Descripció detallada dels fets, paraules i accions concretes: _____

Context dels fets:

Quan va passar? (dia i hora)

On va passar? (lloc i context)

Hi havia testimonis?

Has parlat amb alguna persona del succeït?

Creus que hi ha algun aspecte associat amb l'empresa que estigui relacionat amb els fets succeïts?

Amb anterioritat a aquests fets, havies tingut algun episodi a destacar amb aquesta persona?

Altra informació:

Com descrius el teu estat actual?

Documentació annexa: (Descriure i adjuntar)

Marqueu les opcions que convinguin

La víctima té intenció de posar denúncia davant la Policia

La víctima sol·licita mesures de protecció personal

La víctima requereix assistència psicològica professional

Es requereixen mesures especials d'allunyament entre víctima i la persona denunciada

Altres:

SOL·LICITUD:

Sol·licito l'activació del Protocol d'actuació d'abordatge de les conductes d'assetjament laboral.

SIGNATURA:

Signa la present denúncia:

Nom i cognoms: _____

Andorra la Vella, a _____

Amb la present signatura, la persona assegura que totes les dades, proves i informacions facilitades són certes i que a partir del moment d'aquesta signatura mantindrà una estricta confidencialitat sobre els fets denunciats, les persones implicades en els fets denunciats (persona/es denunciada/es i testimonis) i les futures interaccions amb les persones designades per l'empresa o per l'Administració en la investigació dels fets.

La persona, tanmateix, declara estar informada de les conseqüències que aquest incompliment pot suposar d'acord amb Llei 29 2021, del 28 d'octubre, qualificada de protecció de dades personals.

Signatura de la persona de referència assignada:

Nom i cognoms: _____

ANNEX 4 - MODEL D'ENTREVISTA I RECOLLIDA DE DADES. PERSONA DENUNCIADA.

La persona denunciada declara que ha estat informada de l'existència d'una comunicació en el marc del Protocol de mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament laboral del Comú d'Andorra la Vella, del procediment que s'inicia, dels seus drets i garanties —com ara el dret a ser escoltada, la confidencialitat i el dret d'al·legació—, així com de la persona referent designada per a l'acompanyament del cas.

Dades de la persona denunciada:

Nom i cognoms: _____

Passaport o DNI: _____

Sexe: Home Dona

Lloc de treball: _____

Departament: _____

Centre de treball: _____

Telèfon de contacte: _____

Mail a efecte de comunicacions formals: _____

Altra informació addicional:

Descripció detallada dels fets, paraules i accions concretes:

Com descriuries la teva relació amb la persona que ha presentat la comunicació?

Altres observacions:

Documentació annexa/Proves: (descriure i adjuntar)

SIGNATURA:

Signa la present denúncia:

Nom i cognoms: _____

Andorra la Vella, a _____

Amb la present signatura, la persona assegura que totes les dades, proves i informacions facilitades són certes i que a partir del moment d'aquesta signatura mantindrà una estricta confidencialitat sobre els fets denunciats, les persones implicades en els fets denunciats (persona/es denunciada/es i testimonis) i les futures interaccions amb les persones designades per l'empresa o de l'Administració en la investigació dels fets.

La persona, tanmateix, declara estar informada de les conseqüències que aquest incompliment pot suposar d'acord amb Llei 29 2021, del 28 d'octubre, qualificada de protecció de dades personals.

Signatura de la persona de referència assignada:

Nom i cognoms: _____