



COMÚ DE LA MASSANA

Codi de prevenció i abordatge de les conductes discriminatòries i d'assetjament



COMÚ DE LA MASSANA

ÍNDEX

PREÀMBUL

1. OBJECTE DEL PROTOCOL

2. CONCEPTES I COMPORTEMENTS

2.1. Assetjament psicològic en el treball

2.2. Assetjament sexual

2.3. Assetjament per raó de sexe i/o identitat de gènere

2.4. Assetjament per raó d'orientació o identitat sexual

2.5. Assetjament i conducta discriminatòria

2.6. Violència digital i ciberassetjament

2.7. Violència física

2.8. Violència psicològica

2.9. Violència sexual i abusos sexuals

2.10. Violència de gènere envers la dona

2.11. Abast dels vincles laborals

2.12. Altres definicions

3. TIPUS DE CONDUCTES

4. OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS DEL COMÚ I DE LES PERSONES TREBALLADORES

5. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN RELACIÓ AMB LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ EN EL TREBALL

1r.- Inici del procediment.

2n.- El Comitè d'Igualtat.

3r.- Investigació dels fets.

4t.-Elaboració de l'informe per part del Comitè d'Igualtat.

5. ALTRES SUPÒSITS.



COMÚ DE LA MASSANA

PREÀMBUL

El Comú de la Massana assumeix el compromís de vetllar perquè en el si de la mateixa existeixi un ambient laboral exempt de violència i assetjament, establint i donant a conèixer el procediment acordat per a prevenir, controlar i sancionar tota mena d'actuacions que es produeixin.

Així mateix, reconeix que ser tractat amb dignitat i respecte és un dret de tota persona; per això, el Comú es compromet a mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat del conjunt de persones que treballin en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució i la resta de l'ordenament jurídic, específicament els d'igualtat, integritat física i moral, dignitat i respecte, a fi i efecte d'aconseguir un entorn de treball favorable per a tots els membres de l'entitat.

El Comú reconeix el dret de tota persona que consideri que ha estat objecte de violència o assetjament en l'entorn laboral a presentar la denúncia corresponent i garanteix el dret a invocar el procediment acordat a aquest efecte.

Per aquesta raó, es proposa articular els mitjans necessaris per a oferir la informació, educació, capacitació, seguiment i avaluació adequada per a prevenir l'assetjament i la violència i, també, per a influir sobre les actituds i comportaments de les persones que presten serveis en aquesta.

En aquest sentit, es promouran, accions formatives de contingut relacionat amb la gestió i el desenvolupament de les persones, els equips de treball, control d'estrès i estils de direcció participatius i motivadors. Així mateix, s'establiran seminaris i cursos dirigits específicament a tot el personal del Comú, amb l'objectiu principal a ajudar-los a identificar aquells factors que poden generar reclamacions per assetjament o faltes de respecte, i a canalitzar adequadament les possibles denúncies en aquesta matèria.

El Comú procedirà a la divulgació sistemàtica i continuada del contingut del procediment de solució autònoma de conflictes sobre la violència laboral a tots els nivells. Així mateix, es facilitarà una còpia a totes les persones treballadores. També s'informarà el personal de nou ingress.

Finalment, es compromet a proporcionar als treballadors informació rellevant, clara i específica de les activitats que han de desenvolupar, els objectius que han d'aconseguir i els mitjans de què disposen per a això, realitzant l'autorització i seguiment necessaris.



COMÚ DE LA MASSANA

1. OBJECTE DEL PROTOCOL

El Protocol té com a objecte regular les actuacions i els procediments que el Comú de la Massana ha de seguir davant d'una situació d'assetjament laboral i conductes discriminatòries.

En aquest sentit, dit protocol respon al compliment de l'establert en la Llei 6/2022, del 31 de març, per l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no discriminació entre dones i homes i la normativa que la desenvolupa.

L'assetjament i les conductes discriminatòries es poden donar en qualsevol lloc de treball del Comú, independentment de la seva relació d'ocupació.

Les conductes inapropiades seran, així mateix, tractades d'acord amb el que es preveu en el present Protocol, i es prestarà especial atenció a la concurrència de les següents circumstàncies agreujants:

- Que la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes de violència, assetjament o discriminació.
- Que hi hagi dues o més víctimes de violència, assetjament o discriminació.
- Que s'acreditin conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona autora.
- Que la persona autora tingui poder de decisió respecte de la relació laboral de la víctima.
- Que la víctima tingui algun tipus de discapacitat.
- Que la víctima es trobi en una situació de vulnerabilitat social i/o econòmica.
- Que l'estat físic o psicològic de la víctima hagi sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Que es facin pressions o coaccions a la víctima, als testimonis o a les persones del seu entorn laboral, d'estudis o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està efectuant.

2. CONCEPTES I COMPORTAMENTS

Per determinar quan es produeixen situacions d'assetjament i discriminació és important clarificar quins són els conceptes i comportaments que hi van associats.

Cal tenir present que en tots els tipus d'assetjament i conducta discriminatòria apareixen algun dels trets següents:

- Comportaments no desitjats ni volguts per part de la persona que els rep.



COMÚ DE LA MASSANA

- Comportaments perjudicials per a la persona que els rep.
- Comportaments repetitius o excepcionalment greus que atempten contra la dignitat o creen un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tal fi, es contemplen els següents conceptes:

- 2.1 Assetjament psicològic en el treball
- 2.2 Assetjament sexual
- 2.3 Assetjament per raó de sexe i/o identitat de gènere
- 2.4 Assetjament per raó d'orientació sexual
- 2.5 Assetjament i conducta discriminatòria
- 2.6 Violència digital i ciberassetjament
- 2.7 Violència física
- 2.8 Violència psicològica
- 2.9 Violència sexual i abusos sexuals
- 2.10 Violència de gènere envers les dones
- 2.11 Abast dels vincles laborals
- 2.12 Altres definicions

Totes les definicions relacionades ho són sense perjudici de les establertes a la Llei 6/2022, del 31 de març, per l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no discriminació entre dones i homes i el Decret 478/2023, de l'11 d'octubre del 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 i entitats del sector privat.

2.1. Assetjament psicològic en el treball

S'entén per assetjament psicològic en el treball el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació i les seves xarxes de comunicació, i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

L'assetjament psicològic en el treball també es coneix com a assetjament moral, *mòbing*, assetjament laboral o psico-terror laboral.

Els trets més característics per tal que una situació es pugui identificar com assetjament psicològic en el treball són els següents:

- Existència de dues parts: Qui assetja, amb comportaments i actituds hostils, dominants o vexatoris (no fa falta que tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima). La víctima en una posició desavantajosa.
- Situació d'asimetria. La correlació de forces ha de ser desequilibrada, sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o sortir-se'n, sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material,



COMÚ DE LA MASSANA

estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (caràcter de la víctima, carisma de qui assetja).

- **Intencionalitat.** Els comportaments d'assetjament han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb una clara determinació, sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la o discriminar-la, tot ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la. Freqüència i duració dels comportaments d'assetjament ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.
- **Destinació.** Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
- **Manifestació inicial.** Normalment, durant la primera fase, l'agressor adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta o subtil.
- **Objectiu.** L'objectiu bàsic dels comportaments d'assetjament psicològic és alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda per motius personals o laborals.

2.2. Assetjament sexual

S'entén per assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, tot generant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

2.3. Assetjament per raó de sexe i/o identitat de gènere

S'entén per assetjament per raó de sexe la situació en què es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, tot generant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

2.4. Assetjament per raó d'orientació o identitat sexual

L'assetjament per raó de l'orientació sexual inclou tot un seguit de comportaments no desitjats relacionats amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeix l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Així mateix, l'assetjament per raó de la identitat sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

En ambdós tipus d'assetjament es reproduïxen molts dels trets i comportaments indicats als apartats anteriors, especialment en el d'assetjament psicològic en el treball.



COMÚ DE LA MASSANA

2.5 Assetjament i conducta discriminatòria

La diferència entre assetjament i conducta discriminatòria rau en el caràcter reiterat i continuat de l'acció discriminatòria. Així doncs, si l'acció es realitza de manera puntual es considera conducta discriminatòria, mentre si aquesta acció es realitza de manera reiterada i continuada és assetjament.

Es distingeixen 5 tipus:

- Assetjament i/o conducta d'intercanvi (o quid pro quo). És força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).
- Assetjament i/o conducta ambiental. Es crea un ambient intimidatori, hostil i ofensiu.
- Assetjament i/o conducta horitzontal. Es produeix entre companyes i companys.
- Assetjament i/o conducta vertical descendent. Es genera de dalt a baix, del o la cap a la persona que en depèn.
- Assetjament i/o conducta vertical ascendent. Es genera de baix a dalt, del treballador o treballadora al o a la seva cap. Es pot manifestar de forma grupal.

2.6 Violència digital i ciberassetjament

El ciberassetjament és una situació de persecució, control o intimidació d'una persona treballadora envers una altra a través de les tecnologies digitals, amb una perspectiva de gènere. Es tracta d'un comportament en què l'agressor vol atemorir i humiliar la víctima i que s'acostuma a fer a través de xarxes socials, plataformes de missatgeria i altres tipus de tecnologia digital.

2.7. Violència física

Qualsevol acte de força, contra el cos d'algú, o omissió d'aquesta, amb el resultat o risc de produir lesió física o dany.

2.8. Violència psicològica

Conducta o omissió intencional per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, exigència d'obediència, submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació de l'àmbit de llibertat que produeix desvaloració o patiment. Pot expressar-se de forma verbal o no verbal.

2.9. Violència sexual i abusos sexuals

Qualsevol acte de naturalesa sexual que s'exerceix sobre algú sense el seu consentiment, incloent-hi l'exhibició, observació i imposició (amb violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional) de relacions sexuals amb independència de si la persona agressora té una relació afectiva amb la víctima o no. També comprèn qualsevol altre acte que lesioni o sigui susceptible de lesionar la dignitat, integritat o llibertat de la víctima.



COMÚ DE LA MASSANA

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es consideren formes de violència sexual.

2.10 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, 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.

2.11. Abast dels vincles laborals

A efectes de qualificar com a laboral una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no venen determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb el Comú.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquest no es produeix si la persona assetjada no presta els seus serveis al Comú.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera entorn laboral a efectes d'assetjament. Això inclou viatges, jornades de formació, reunions, actes socials, etc.

També es considera assetjament laboral el que poden rebre persones externes a l'organització, però que hi estan vinculades per motius professionals: treballen a empreses proveïdores, sol·liciten un lloc de treball, estan en procés de formació o pràctiques, etc.

La responsabilitat del Comú engloba tant la protecció a les persones que hi treballen com a les persones que hi tenen alguna vinculació professional, encara que no existeixi un vincle laboral directe.

2.12. Altres definicions

a) Discriminació directa i indirecta 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 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.

S'entén per discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una norma, un criteri o una pràctica aparentment neutra no es pugui respectar o assolir amb la mateixa facilitat per 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 tingui una justificació objectiva i raonable i sigui proporcionada.



COMÚ DE LA MASSANA

b) Discriminació per raó d'embaràs o maternitat

Constitueix discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

c) Discriminació múltiple i interseccional

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

d) Gènere i estereotips de gènere

S'entén per gènere la construcció social i cultural que, basada en les diferències biològiques entre els sexes, assigna diverses característiques emocionals, intel·lectuals i actitudinals a dones i homes. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

S'entén per estereotips de gènere el conjunt de clixés o imatges simplificades que uniformen les persones i adjudiquen uns rols, característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

e) 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.

f) 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.

g) Ordre de discriminar i represàlia discriminatòria

S'entén per ordre de discriminar qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Constitueix una represàlia discriminatòria qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, adreçat a evitar, disminuir o denunciar qualsevol classe 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.



COMÚ DE LA MASSANA

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.

3. TIPUS DE CONDUCTES

Aquest llistat no és exhaustiu ni limitatiu:

- **Comentaris sexuals no desitjats:** Fer comentaris amb connotacions sexuals, xocants o ofensius que creen un ambient incòmode per a la persona afectada.
- **To sexualitzat o inapropiat:** Utilitzar un to de veu, gestos o expressions facials sexualitzats que creïn una atmosfera intimidant o desagradable.
- **Contacte físic no desitjat:** Tocar, acariciar o fer altres formes de contacte físic sense el consentiment clar de la persona afectada.
- **Insinuacions sexuals o proposicions no desitjades:** Fer insinuacions sexuals o proposicions indesitjades, sigui verbalment o per escrit.
- **Difusió d'imatges sexuals sense consentiment:** Compartir imatges sexuals d'una persona sense el seu consentiment, sigui en línia o fora d'internet.
- **Represàlies per rebutjar avanços sexuals:** Prendre represàlies o fer amenaces després de rebre un rebuig a avanços sexuals.
- **Creació d'un ambient hostil basat en el gènere:** Crear un ambient de treball o social hostil basat en la discriminació de gènere, incloent-hi aquí el llenguatge sexista, bromes ofensives o altres formes de comportament discriminatori.
- **Abús de poder o coerció:** Utilitzar la posició de poder per forçar o coercir a algú a participar en comportaments sexuals no desitjats.
- **Comentaris sobre l'aparença física:** Fer comentaris sobre l'aparença física d'una persona d'una manera que es percebi com a despectiva o invasiva.
- **Creació d'un ambient de treball hostil:** Crear un ambient de treball o d'altres àmbits que sigui hostil a causa de comportaments sexuals no desitjats.
- **Comentaris o bromes discriminatòries:** Fer comentaris o bromes que estiguin dirigides a una persona a causa del seu sexe o identitat de gènere, creant un ambient hostil o ofensiu.
- **Difusió de rumors o estigmatització:** Difondre rumors o informació estigmatitzadora sobre una persona basada en el seu sexe o identitat de gènere amb l'objectiu de causar dany o descrèdit.
- **Exclusió o ostracisme:** Excloure intencionadament una persona d'activitats, ostracitzar-la o tractar-la de manera diferent a causa del seu sexe o identitat de gènere.
- **Negació d'oportunitats professional o educatives:** Negar o limitar l'accés d'una persona a oportunitats professionals o educatives a causa del seu sexe o identitat de gènere.
- **Assetjar sexualment:** Això pot incloure avanços no desitjats, conductes sexuals no desitjades, o altres formes de comportament sexualment invasiu basat en el sexe o la identitat de gènere de la persona.



COMÚ DE LA MASSANA

- **Utilització de llenguatge ofensiu o insultant:** Emprar llenguatge que sigui sexista, trànsfob o discriminatori cap a una persona o un grup de persones.
- **Impedir l'expressió d'identitat de gènere:** Coaccionar o impedir a una persona expressar la seva identitat de gènere, sigui imposant normes de vestimenta restrictives o negant l'ús del nom i pronoms desitjats.
- **Hostigament cibernètic o assetjament en línia:** Utilitzar plataformes en línia per a assetjar o atacar una persona a causa del seu sexe o identitat de gènere.
- **Pressions per conformar-se amb estereotips de gènere:** Exercir pressió sobre una persona perquè es conformi amb estereotips de gènere, ja sigui en termes de comportament, aspecte o interessos.
- **Actituds discriminatòries de supervisió o lideratge:** Mantenir actituds discriminatòries com a supervisor o líder, com ara donar tracte preferencial a empleats basat en el seu sexe o identitat de gènere.
- **Comentaris despectius o humiliants:** Fer comentaris que menyspreïn o humilien una persona, sigui públicament o en privat, afectant la seva autoestima i benestar emocional.
- **Ignorar o excloure:** Ignorar sistemàticament a una persona, excloure-la de les comunicacions o activitats, amb l'objectiu de causar-li aïllament o malestar.
- **Sabotatge professional:** Prendre accions deliberades per comprometre la tasca professional d'una persona, com ara ocultar informació important, boicotejar projectes o interferir amb el seu rendiment laboral.
- **Criticar constantment el treball:** Fornir retroalimentació negativa i constant sobre la feina d'una persona, independentment del seu rendiment real, amb la intenció de minar la seva confiança i autoestima.
- **Amenaces o intimidació:** Utilitzar amenaces verbals o no verbals per infondre por o coacció, creant un ambient de treball tens i amenaçador.
- **Difamació:** Difondre rumors malintencionats o informació falsa amb l'objectiu de perjudicar la reputació professional d'una persona.
- **Aïllament social:** Intentar aïllar socialment a una persona, ja sigui mitjançant el rebuig en activitats socials o la creació d'un ambient de treball on se li ignora o se li dona tracte indiferent.
- **Crides constants o acusacions injustificades:** Criticar repetidament a una persona sense justificació, fent acusacions sense fonament o fent-li portar la culpa de problemes que no són responsabilitat seva.
- **Supervisió excessiva o microgestió:** Exercir un control excessiu o microgestionar la feina d'una persona de manera que es converteixi en una forma de control i assetjament.
- **Usar la jerarquia per assetjar:** Aprofitar la posició de poder o autoritat per assetjar psicològicament a subordinats o altres membres de l'organització.
- **Comentaris homofòbics o transfòbics:** Fer comentaris despectius o ofensius basats en l'orientació sexual o identitat de gènere d'una persona.
- **Utilització de llenguatge ofensiu:** Emprar llenguatge que sigui homofòbic, lesbofòbic, gai, bisexual, trans o queer (LGBTQ+) fòbic, sigui de manera directa o amb insinuacions subtils.



COMÚ DE LA MASSANA

- **Exclusió o ostracisme social:** Excloure intencionadament una persona de grups socials, activitats o oportunitats a causa de la seva orientació sexual o identitat de gènere.
- **Bromes o insults:** Fer bromes o insults que facin referència a l'orientació sexual o identitat de gènere d'una persona amb la intenció de ridiculitzar-la o menystenir-la.
- **Amenaces o intimidació:** Utilitzar amenaces verbals o no verbals per a infondre por o coacció basades en l'orientació sexual o identitat de gènere de la persona.
- **Difusió de rumors malintencionats:** Propagar rumors o informació falsa sobre l'orientació sexual o identitat de gènere d'una persona amb la intenció de difamar o causar danys.
- **Creació d'un ambient hostil de treball:** Crear un ambient de treball hostil o ofensiu basat en la discriminació de l'orientació sexual o identitat de gènere, ja sigui mitjançant actituds de companys de treball o supervisors.
- **Bloqueig d'oportunitats:** Negar o limitar l'accés d'una persona a oportunitats professionals, promocions o avantatges a causa de la seva orientació sexual o identitat de gènere.
- **Assentament forçat a l'armari (outing):** Revelar públicament l'orientació sexual o identitat de gènere d'una persona sense el seu consentiment, també conegut com a outing, amb l'objectiu de causar-li perjudici.

4. OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS DEL COMÚ I DE LES PERSONES TREBALLADORES

És imprescindible, a l'hora de detectar actes d'assetjament laboral, que totes les persones que integren el Comú siguin curosos davant de canvis sobtats de comportament o de rendiment laboral i que hi hagi una certa fluïdesa en la comunicació entre ells sobre el que observen.

Existeixen garanties en tota l'actuació com:

- **Respecte i protecció:** la investigació de la denúncia per qualsevol motiu de violència o d'assetjament s'ha de desenvolupar amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant de la denunciant com de la persona denunciada. El procediment ha de garantir els drets de la persona reclamant a la seva integritat física i moral, el dret de la persona denunciada a la presumpció d'innocència i els drets de les dues parts a la seva dignitat i intimitat.

- **Confidencialitat:** la informació recopilada en les actuacions i reunions té caràcter confidencial. Les persones que intervenen en el procediment, reunions, entrevistes, tenen l'obligació de mantenir confidencialitat i reserva estrictes, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les sol·licituds d'intervenció presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. A aquest efecte, signen un acord de confidencialitat.



COMÚ DE LA MASSANA

En aquest sentit, la persona responsable de la tramitació de l'expedient assigna els codis alfanumèrics identificatius, tant de la persona presumptament assetjada com de la presumptament assetjadora, per preservar-ne la identitat. A més, les dades sobre la salut es tracten de manera específica i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

- **Dret a la informació:** totes les persones implicades tenen dret a ser informades del procediment, dels seus drets i deures, a saber quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

- **Tracte just:** es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

- **Protecció davant possibles represàlies:** cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o d'intervenció d'una situació de violència o d'assetjament. En els expedients personals o acadèmics només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

- **Presumpció d'innocència:** amb l'objectiu que una comunicació o denúncia no penalitzi per se la persona denunciada, aquesta té dret al reconeixement del dret fonamental a la presumpció d'innocència, de manera que se l'ha de considerar innocent fins que es provi el contrari.

- **Celeritat.** Les persones implicades tenen dret a un procés sense demora. El procediment informa sobre els terminis de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

- **Formació.** Es garanteix la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

- **Col·laboració.** Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment han de garantir la seva col·laboració.

5. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN RELACIÓ AMB LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ EN EL TREBALL

S'estableix un procediment intern, ràpid, eficaç i senzill a través del qual les eventuales víctimes de qualsevol conducta de violència en el treball puguin denunciar aquest tipus de comportaments.

1r.- Inici del procediment.

Es pot iniciar:

- a) Per la persona afectada
- b) Per qualsevol treballador que tingui coneixement d'una possible conducta d'assetjament o discriminatòria al Comú



COMÚ DE LA MASSANA

- c) El Servei de Prevenció Aliè podrà actuar d'ofici en aquells casos en els quals disposi d'informació fefaent.
- d) Per qualsevol persona externa al Comú que es consideri afectada.

El procediment a seguir pot ser:

- Enviant un correu electrònic a l'adreça habilitada a tal efecte (igualtat@comumassana.ad).
- Lliurar presencialment la denúncia a alguna de les persones referents del Comitè d'Igualtat.
- Mantenir una conversa amb alguna de les persones referents del Comitè d'Igualtat.

S'utilitzarà el model de denúncia establert quan sigui la persona afectada la que consta en l'annex 1, i en els altres supòsits el model de comunicació que consta en l'annex 2, que estaran disponibles a la pàgina web del Comú.

No obstant l'anterior, la redacció de la denúncia es podrà fer conjuntament amb les persones referents del Comitè d'Igualtat.

La denúncia haurà de contenir com a mínim:

- El nom del demandant i dades per a contactar amb el mateix (telèfon, domicili, correu electrònic)
- Identificació de la/es persona/es que presumiblement estan sofrint les conductes de violència.
- Descripció cronològica i detallada de l'esdevenir dels fets (des de quan ocorre, qui han estat implicats, origen del conflicte, etc.)
- Noms dels testimonis (d'existir) que el demandant sol·licita que siguin escoltats per la Comissió.
- Còpia de tota la documentació acreditativa i de qualsevol altra informació que es consideri pertinent.
- Descripció de la solució preferida pel demandant.

El demandant i el demandat tindran dret a ser assistits en les reunions per sengles representants o assessors.

En el procediment es guardarà la més estricta confidencialitat per respectar el dret a la intimitat de totes les persones implicades. El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà pel que s'estableix en la Llei 29/2021, del 28 d'octubre, qualificada de protecció de dades personals.



COMÚ DE LA MASSANA

2n.- El Comitè d'Igualtat.

A les persones que formen part del Comitè els serà aplicable els supòsits d'abstenció o recusació (relació de parentiu i/o afectiva, d'amistat o enemistat manifesta, o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la víctima o la persona denunciada).

3r.- Investigació dels fets.

La Comissió efectuarà un primer examen del contingut de la denúncia.

Es practicaran quantes proves de caràcter documental i testifical siguin necessàries segons el parer del Comitè, garantint una total discrecionalitat i la igualtat de tracte entre les parts implicades. També podrà ser escoltat el denunciat.

Es farà una acta de les reunions.

Tots els treballadors i comandaments del Comú estan obligats a col·laborar en la recerca quan siguin requerits pel Comitè i a guardar la deguda confidencialitat.

La recerca serà portada amb respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, especialment la protecció al dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.

4t.- Elaboració de l'informe per part del Comitè d'Igualtat.

El resultat de la recerca es plasmarà en un informe sobre l'existència o no d'indicis d'una situació de violència, d'assetjament o conducta discriminatòria i, si escau, s'eleva a la Junta de Govern, per si correspon iniciar un procediment disciplinari i en el seu cas, si ha de posar en coneixement dels fets al Fiscal General. Amb l'informe s'haurà d'adjuntar la denúncia i les actuacions d'investigació practicades.

També podrà d'incloure recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que consideri necessàries per corregir la situació denunciada, així com evitar que totes les persones que han participat en el procediment siguin objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies. Aquestes mesures també es podran proposar en un moment posterior.

5. ALTRES SUPÒSITS

En cas que la persona presumptament autora de la conducta d'assetjament o violència pertanyi a una empresa externa que presta servei al Comú, la denúncia presentada s'ha de fer arribar a la gerència de l'empresa externa, per tal que reclamin a l'empresa l'adopció de mesures per solucionar el conflicte, sense pressuposar culpa o responsabilitat.



COMÚ DE LA MASSANA

L'empresa haurà d'acreditar al Comú, que s'han adoptat les mesures adequades d'acord amb la Llei 6/2022, del 31 de març, per l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no discriminació entre dones i homes.

En cas que la conducta d'assetjament o violència s'hagi produït en el marc d'una prestació de serveis fora de les instal·lacions del Comú, la denúncia presentada s'ha de fer arribar a la direcció de l'empresa externa, per tal que reclami l'adopció de mesures per solucionar el conflicte, sense pressuposar culpa o responsabilitat. Dita organització/empresa haurà d'acreditar al Comú que s'han adoptat les mesures adequades d'acord amb la citada Llei.

En cas que la persona presumptament autora de la conducta d'assetjament o violència no tingui cap relació amb el Comú, la persona de referència informará la víctima de les opcions que té per fer front a la situació (recursos existents a Andorra per a l'abordatge de la violència masclista, etc.) i li oferirà acompanyament i suport psicològic.

En cas que una de les persones implicades sigui menor d'edat, les actuacions que es duguin a terme en el marc d'aquest Protocol s'hauran de posar en coneixement dels seus representants legals.



COMÚ DE LA MASSANA

ANNEX 1. MODEL DE PRESENTACIÓ DE DENÚNCIA INTERNA

(NOM DEL DENUNCIANT),..... amb passaport _____, telèfon de contacte _____, correu electrònic _____ i domicili a _____.

Que formulo DENÚNCIA contra el/la Sr./a. _____, pels fets que s'exposen a continuació:

Primer.- Que En/Na....., persona que treballa al departament de _____

(fer constar la descripció detallada del que ha passat, hora i data dels fets, nombre de vegades, lloc on han succeït, nom dels possibles testimonis)

Adjunto documentació complementària acreditativa del que exposo (*si és possible*)

Segon.- Que proposo per resoldre aquesta situació el següent:

En virtut d'això,

SOL·LICITO AL COMITÈ D'IGUALTAT: Que, tenint per presentat aquest escrit, amb la documentació que acompanyo, i es tingui per formulada DENÚNCIA en els termes que s'exposen.



COMÚ DE LA MASSANA

Data i signatura del denunciant

ANNEX D'EXPOSICIÓ DE FETS:



COMÚ DE LA MASSANA

ANNEX 2. MODEL DE COMUNICACIÓ DE PERSONA TREBALLADORA ALIENA A LA CONDUCTA, PER A ACTIVAR EL PROCEDIMENT

La persona que sota signa,..... amb passaport _____,
telèfon de contacte _____, correu electrònic _____ i domicili a
_____.

COMUNICO al Comitè d'Igualtat els fets que s'exposen a continuació:

Primer.- Que en/na....., persona que treballa al departament de
_____ podria ser víctima d'assetjament o violència o conductes discriminatòries per part
del/la Sr./a _____ que treballa a
_____.

(fer constar la descripció detallada del que ha passat, hora i data dels fets, nombre de vegades, lloc on han succeït, nom dels possibles testimonis)

Adjunto documentació complementària acreditativa del que exposo (*si és possible*)

En virtut d'això,

SOL·LICITO AL COMITÈ D'IGUALTAT: Que, tenint per presentat aquest escrit, amb la documentació que acompanyo, i es tingui per comunicats els fets que s'exposen.

Data i signatura del denunciant



COMÚ DE LA MASSANA

ANNEX D'EXPOSICIÓ DE FETS: