

PLA D'IGUALTAT DEL TRIBUNAL DE COMPTES

(Aprovat pel Ple del Tribunal de Comptes el 5 de febrer de 2026)

ÍNDEX

1. MARC LEGAL	3
2. DIAGNOSI INICIAL.....	3
2.1 La Llei de la Funció Pública i l'L6/2022.....	3
2.2 El Codi d'Ètica del Tribunal de Comptes i l'L6/2022	4
2.3 Composició i representació d'homes i dones	5
2.4 Anàlisi del principi d'igualtat retributiva	5
2.5 Anàlisi de l'existència de mesures efectives de conciliació.....	6
2.6 Mancances del Tribunal de Comptes en relació a Llei 6/2022 i LFP 6	
2.7 Conclusió de la diagnosi inicial associada al Pla d'igualtat	6
2.8 Actuacions necessàries en el Pla d'Igualtat.....	7
3. PLA D'IGUALTAT DEL TRIBUNAL DE COMPTES	8
3.1. Objectius	8
3.2. Àmbit d'aplicació	8
3.3. Retribució	8
3.4. Conciliació.....	8
3.5. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	8
4. COMITÈ D'IGUALTAT	11
Annex 1. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	13
Annex 2. FORMULARI DE COMUNICACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	16
Annex 3. PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DENÚNCIES D'ASSETJAMENT O DISCRIMINACIÓ	17
Annex 4. . GUIA DE COMPORTAMENTS NO TOLERATS	19

1. MARC LEGAL

- Decret legislatiu del 27-9-2017 de publicació del text refós de Llei del Tribunal de Comptes, del 13 d'abril del 2000, i les seves modificacions posteriors (en endavant LTC)
- Llei 1/2019, del 17 de gener, de la funció pública i les seves modificacions posteriors (en endavant LFP).
- Codi d'Ètica del Tribunal de Comptes, publicat en el BOPA núm. 125, de l'any 2020, de 21 d'octubre (en endavant Codi d'Ètica).
- ISSAI 130 publicat en el BOPA núm. 125, de l'any 2020, de 21 d'octubre.
- Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes (en endavant L6/2022).

2. DIAGNOSI INICIAL

2.1 La Llei de la Funció Pública i l'L6/2022

La Llei de la Funció Pública i l'article 52.2 de la L6/2022

L'entitat està subjecta de forma estatutària a la Llei 1/2019 de la funció pública (article 29 .1 de la LTC i article 3.5 de la LFP).

- La LFP, en el seu article 45 bis, sobre igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, estableix:
 - a) Garantir la representació equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció i de promoció.
 - b) Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.
 - c) Garantir la formació continuada de les persones empleades públiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.
 - d) Valorar de forma periòdica els llocs de treball a partir de criteris no sexistes que garanteixin el principi d'igualtat retributiva per a feines d'igual valor. A aquest efecte, són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats i de càrrega física, mental i psicosocial.
 - e) Adoptar mesures d'acció positiva en favor de les dones per accedir a llocs de treball en què estiguin subrepresentades, de tal manera que,

en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per accedir-hi les candidates dones.

f) Establir mesures efectives de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones empleades públiques.

g) Establir mesures efectives de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

2.2 El Codi d'Ètica del Tribunal de Comptes i l'L6/2022

Els valors ètics fonamentals del Codi d'Ètica del Tribunal de Comptes, en coherència amb la ISSAI 130, concreten en l'àmbit professional els principis establerts al Títol II de la Llei 6/2022 sobre la protecció jurídica del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe:

- El valor d'**independència i objectivitat** garanteix la imparcialitat en l'exercici de les funcions i evita la concurrència de conflictes d'interès.
- El valor de **comportament professional** assegura la cooperació, el respecte i la preservació de la dignitat en les relacions internes i externes.

Títol II. Protecció jurídica del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe (L6/2022)

Valor ètic fonamental núm. 2: Independència i objectivitat *(Paràgrafs 34 a 49 de la ISSAI 130)*

- Estar lliure d'influències o circumstàncies que comprometin el judici professional, i actuar de manera imparcial i objectiva.
- El personal del Tribunal de Comptes, per salvaguardar la independència dels treballs del Tribunal, en el desenvolupament de les tasques ha de garantir independència, objectivitat i imparcialitat.
- El personal del Tribunal de Comptes ha d'abstenir-se d'intervenir en assumptes professionals en els quals existeixin interessos personals.

Valor ètic fonamental núm. 4: Comportament professional *(Paràgrafs 59 a 69 de la ISSAI 130)*

- El personal mantindrà una actitud de cooperació en les interrelacions professionals.
- És imprescindible la cooperació professional entre el personal, mantenir una actitud oberta basada en el respecte i compartir la informació i els coneixements per aconseguir els objectius d'excel·lència i eficiència del Tribunal.
- En la seva activitat, el personal al servei del Tribunal de Comptes no ha de portar a terme comportaments que menyscabin en cap cas la dignitat

dels seus companys o interlocutors, amb conductes inadequades o mitjançant expressions agressives o difamatòries.

Així, el Codi d'Ètica constitueix un instrument pràctic per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe, que conté l'L6/2022.

2.3 Composició i representació d'homes i dones

Composició i representació d'homes i dones en el Tribunal de Comptes (art. 45 bis, a) LFP)

Òrgan/ Servei	Homes	Dones	TOTAL
President	1	-	1
Membres	1	1	2
Caps de servei	1	1	2
Caps d'equip	1	1	2
Tècnics de fiscalització	4	4	8
Intervenció	-	1	1
Tècnics administratius	-	3	3
TOTAL	8	11	19

De la taula precedent s'observa que:

- Que en dos dels òrgans / serveis unipersonals com són el del president i la intervenció, aquests estan ostentats per un home i una dona respectivament.
- Que hi ha un servei, el d'administració i comptabilitat, que està compost únicament per dones.

No s'han detectat desigualtats en la composició de la plantilla, ni en processos de selecció, promoció o formació.

2.4 Anàlisi del principi d'igualtat retributiva

Anàlisi del principi d'igualtat retributiva per a feines d'igual valor i mateix requeriment sobre les tasques associades al mateix lloc de treball (art. 45 bis, d) LFP)

- Les retribucions són iguals per a homes i dones, ja que es basen en graells salarials segons el grup professional, tal com recull la LFP.
- L'antiguitat es reconeix mitjançant triennis, iguals per a tots els treballadors.
- Existeix una valoració objectiva anomenada GADA, que depèn del treball i es justifica amb fets i paràmetres objectius.
- Les formacions estan dirigides a les necessitats associades als llocs de treball i quan es requereix fer accions formatives associades a persones,

es determina per mèrits i coneixements (com pot ser el domini d'idiomes per a assistir als organismes internacionals als quals el Tribunal està adherit).

A aquest efecte, són d'igual les exigències a les persones que treballen en el mateix lloc de treball, sobre el conjunt comparable de coneixements professionals, de capacitats i esforços, de responsabilitats i de càrrega física, mental i psicosocial i està assegurat la igualtat retributiva.

2.5 Anàlisi de l'existència de mesures efectives de conciliació

Anàlisi de l'existència de mesures efectives de conciliació de la vida familiar i laboral del personal al servei del Tribunal de Comptes (art. 45bis, d) LFP)

- S'ofereix la possibilitat de fer un horari flexible per promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- L'entitat disposa d'un office degudament equipat amb nevera, microones, cafetera, taules i cadires, així com un purificador d'aire, per tal de facilitar que els treballadors puguin dinar a l'entitat i adaptar els horaris seguits.

Les mesures de conciliació actuals són adequades i fomenten un entorn laboral equilibrat.

2.6 Mancances del Tribunal de Comptes en relació a Llei 6/2022 i LFP

Mancances del Tribunal de Comptes en relació a L6/2022, i a la LFP (art. 45 bis; apartats: b, c, g).

- Incloure en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública els continguts relatius a la normativa sobre igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.
- Formació continuada de les persones empleades públiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.
- Establir mesures efectives de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

2.7 Conclusió de la diagnosi inicial associada al Pla d'igualtat

Conclusió de la diagnosi inicial associada al Pla d'igualtat previst per l'L6/2022, 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

- El Tribunal de Comptes presenta una composició equilibrada entre dones i homes en tots els òrgans i serveis que l'integren.
- No es considera necessari establir mesures d'acció positiva per a l'accés de les dones als llocs de treball, atès que no existeix cap òrgan ni servei on aquestes es trobin en situació de subrepresentació.

- La política retributiva i les exigències professionals són homogènies per a dones i homes, ja que ambdues es determinen mitjançant graelles salarials i requisits vinculats als llocs de treball classificats en grups i categories preestablertes.

2.8 Actuacions necessàries en el Pla d'Igualtat

En el marc del Pla d'igualtat, resulta imprescindible incorporar les actuacions següents:

- Introduir en les bases d'accés a les ofertes de llocs de treball del Tribunal de Comptes, continguts específics sobre la normativa relativa a la igualtat de tracte i la no-discriminació entre dones i homes.
- Garantir la formació continuada del personal públic en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Definir i aplicar mesures efectives de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Formalitzar la creació del Comitè d'igualtat, i vist que el Codi d'Ètica constitueix un instrument pràctic per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe, que conté l'L6/2022, el Comitè d'Igualtat estarà format pels mateixos integrants que el Comitè d'Ètica del Tribunal de Comptes (i per un representant del personal, designat democràticament article 57 de l'L6/2022) i que serà el responsable de:
 - Rebre i canalitzar les denúncies o queixes per discriminació per raó de sexe.
 - Analitzar els casos i proposar mesures correctores o de protecció, si escau.
 - Vetllar per l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i oportunitats dins l'organització.
 - Coordinar-se amb l'autoritat competent (en l'àmbit nacional, l'Institut Andorrà de les Dones i la Comissió d'Igualtat) quan el cas ho requereixi.

3. PLA D'IGUALTAT DEL TRIBUNAL DE COMPTES

3.1. Objectius

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Prevenir i eliminar qualsevol forma de discriminació directa o indirecta.
- Promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Fomentar una cultura organitzativa basada en el respecte i la inclusió.

3.2. Àmbit d'aplicació

Aquest pla s'aplica a tots els treballadors del Tribunal de Comptes, independentment del seu lloc de treball, categoria professional o tipus de contracte.

3.3. Retribució

- Les retribucions són iguals per a homes i dones, ja que es basen en graells salarials segons el grup professional, tal com recull la Llei de la funció pública.
- A aquesta retribució s'hi suma l'antiguitat mitjançant triennis, que són iguals per a tots els treballadors.
- Existeix una valoració anomenada GADA, que depèn del treball i es basa en paràmetres objectius; les puntuacions es posen de forma justificada amb fets.

3.4. Conciliació

- Les mesures de conciliació actuals són adequades i fomenten un entorn laboral equilibrat.
- L'entitat disposa d'un office degudament equipat amb nevera, microones, cafetera, taules i cadires, així com un purificador d'aire, per tal de facilitar que els treballadors puguin dinar a l'entitat i adaptar els horaris seguits o intensius.
- Existeix la possibilitat de realitzar teletreball si es considera necessari.

3.5. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

3.5.1 Objectius

- Prevenir qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Detectar i intervenir de manera eficaç davant situacions d'assetjament.

- Garantir la protecció i el suport a les víctimes, assegurant la confidencialitat del procés.
- Promoure un entorn laboral segur, respectuós i igualitari.

3.5.2 Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a:

- Totes les persones treballadores de l'organització.
- Personal extern, col·laboradors i proveïdors que interactuen amb l'organització.

3.5.3 Definicions clau

- **Assetjament sexual:** Conducta verbal, no verbal o física de naturalesa sexual que crea un entorn intimidatori, hostil o humiliant.
- **Assetjament per raó de sexe:** Comportament discriminatori basat en el sexe, que afecta la dignitat de la persona.

3.5.4 Mesures preventives

- Formació obligatòria anual sobre igualtat, diversitat i prevenció de l'assetjament.
- Campanyes de sensibilització i comunicació internes.
- Designació d'un Comitè d'Igualtat amb funcions específiques en la prevenció i gestió dels casos.

3.5.5 Procediment d'abordatge

a. Recepció de la denúncia

- Canals confidencials: correu electrònic, bústia física, formulari digital.
- La denúncia pot ser presentada per la víctima o per tercers.

b. Investigació

- Inici en un màxim de 5 dies laborables.
- Comitè d'investigació imparcial i objectiu.
- Recollida de proves i testimonis per garantir la transparència.

c. Resolució

- Informe amb conclusions i recomanacions.
- Mesures correctives proporcionals: sancions, mediació, reubicació, formació.

d. Seguiment

- Avaluació periòdica del cas.
- Suport psicològic i legal a la víctima si escau.

3.5.6 Protecció de les persones implicades

- Confidencialitat absoluta durant tot el procediment.
- Prohibició estricta de represàlies.
- Mesures cautelars immediates en cas de risc.

3.5.7 Revisió del protocol

- Revisions anuals o quan hi hagi canvis legislatius.
- Participació activa del personal en l'avaluació i millora del protocol.

3.5.8 Annexos

- Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - Formulari de comunicació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
 - Protocol d'actuació davant denúncies d'assetjament o discriminació.
 - Guia de comportaments no tolerats.
-

4. COMITÈ D'IGUALTAT

4.1 Objecte

- Garantir l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació dins del Tribunal de Comptes.
- Vetllar per la coherència entre el Pla d'Igualtat i les obligacions establertes a l'L6/2022.

4.2 Funcions

- Analitzar denúncies o queixes per discriminació dins de l'entitat.
- Proposar mesures correctores i fer seguiment de la seva aplicació.
- Promoure accions de sensibilització i formació en matèria d'igualtat.
- Vetllar per la transparència i imparcialitat en la gestió dels casos.
- Supervisar l'execució de les mesures aprovades pel Ple del Tribunal.
- Col·laborar en procediments disciplinaris quan hi hagi incompliments vinculats al Pla d'igualtat.

4.3 Composició

- Un membre del Ple del Tribunal.
- El Cap dels serveis de Fiscalització, Administració i Comptabilitat
- La Cap del Gabinet Jurídic.
- Un representant del personal i un suplent, ambdós escollits entre aquest mateix col·lectiu, que seran renovats cada dos anys.
- Composició paritària i representativa.

4.4 Funcionament

- Les resolucions s'adopten per majoria.
- Reunions inicials per valorar adaptacions o modificacions del Pla d'Igualtat.
- Reunions extraordinàries davant sospites o declaracions d'incompliment, o a requeriment del Ple.
- Autoavaluació periòdica per detectar la necessitat de modificacions del Pla d'Igualtat.
- Informació obligatòria a tot el personal sobre qualsevol modificació aprovada.

- Fer propostes al Ple del Tribunal per l'adopció de les mesures que en resultin, si escau, de l'estudi de cada cas, i per la seva adopció i aplicació es requerirà de l'aprovació del Ple del Tribunal.
 - Assegurar el compliment i /o execució de les mesures aprovades pel Ple del Tribunal de Comptes.
 - Coordinar amb el responsable de personal les possibles sancions que poden generar l'incompliment del Pla d'Igualtat i /o de l'L6/2022, amb remissió expressa al règim disciplinari establert per la Llei de la funció pública.
-

Annex 1

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Segons 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.

1. Objectiu

Establir un marc efectiu per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe dins el Tribunal de Comptes, garantint un entorn laboral segur i respectuós.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a:

- Tot el personal del Tribunal de Comptes, independentment del seu càrrec o tipus de contracte.
- Persones externes que col·laborin habitualment amb l'empresa.

3. Definicions bàsiques

- **Assetjament sexual:** Qualsevol conducta de naturalesa sexual no desitjada que afecti la dignitat de la persona.
- **Assetjament per raó de sexe:** Tracte discriminatori o ofensiu basat en el sexe o gènere.

4. Persona de referència

- Es designa una persona de confiança dins l'empresa (el responsable de personal o una altra persona de consens, per exemple el representant del personal en el Comitè d'igualtat) com a referent per rebre i gestionar possibles casos.
- Aquesta persona pot tenir altres funcions, però ha de garantir confidencialitat i neutralitat.

5. Mesures preventives

- Informar tot el personal sobre aquest protocol en el moment de la contractació.

- Fer una sessió informativa anual (pot ser breu i interna) sobre el respecte i la igualtat.
- Col·locar un avís visible amb els canals de comunicació per denunciar situacions d'assetjament.

6. Procediment d'actuació

a. Comunicació del cas

- Qualsevol persona pot comunicar una situació d'assetjament verbalment o per escrit a la persona de referència.
- Es garanteix la confidencialitat i la no represàlia.

b. Valoració inicial

- La persona de referència escoltarà la persona afectada i valorarà si cal actuar internament, a través del Comitè d'Igualtat o derivar el cas a serveis externs (Inspecció de Treball, Servei d'Igualtat, etc.).

c. Accions internes

- Si es confirma una conducta inadequada, es poden aplicar mesures com:
 - Advertència verbal o escrita.
 - Canvi de tasques o horaris.
 - Aplicació del règim disciplinari de la LFP.

7. Compromisos de l'empresa

- Tolerància zero davant l'assetjament.
- Protecció de la víctima i de qui denunciï de bona fe.
- Revisió anual del protocol i adaptació si cal.

8. Recursos externs

- Servei d'Igualtat del Govern d'Andorra.
- Inspecció de Treball.
- Serveis d'assessorament jurídic o psicològic.

9. Sensibilització i formació

- Sessions anuals de sensibilització sobre igualtat i diversitat.
- Formació específica per a comandaments intermedis i responsables de recursos humans.

10 Seguiment i avaluació

- Creació del Comitè d'Igualtat format per representants de la direcció, comandaments i dels treballadors.
- Revisió anual del pla i actualització de les mesures.
- Informe públic anual sobre l'estat de la igualtat a l'empresa.

11 Vigència

Aquest pla té una vigència inicial de **quatre anys**, amb revisions anuals per garantir la seva adequació a la realitat de l'empresa i a la normativa vigent.

Annex 2

FORMULARI DE COMUNICACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Confidencial – Només per a ús intern

1. Dades de la persona que comunica el cas (opcional):

- Nom i cognoms: _____
- Telèfon o correu electrònic de contacte: _____

2. Dades de la persona presumptament assetjadora (si es coneix):

- Nom i cognoms: _____
- Càrrec o funció: _____

3. Descripció dels fets:

- Data/es i hora/es: _____
- Lloc/s on han tingut lloc: _____
- Descripció detallada del que ha passat: _____

4. Testimonis (si n'hi ha):

- Nom/s i cognoms: _____
- Càrrec/s o funció/ns: _____

5. Altres informacions rellevants:

- Documents adjunts (correus, missatges, etc.): ☐ Sí ☐ No
- S'ha comunicat prèviament a algú? ☐ Sí ☐ No Si és que sí, a qui:

6. Sol·licitud de mesures: ☐ Vull que s'investigui el cas ☐ Vull suport psicològic o jurídic ☐ Només vull deixar constància

Data: _____ **Signatura** _____ **(opcional):**

Annex 3

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DENÚNCIES D'ASSETJAMENT O DISCRIMINACIÓ

1. Recepció de la denúncia

- La denúncia o queixa es pot presentar per escrit o verbalment davant el **Comitè d'Igualtat**.
- Es garanteix la **confidencialitat** de la persona denunciant i la protecció contra possibles represàlies.
- **El Comitè** registra la denúncia i confirma la seva recepció a la persona afectada.

2. Anàlisi inicial

- **El Comitè** d'Igualtat avalua la naturalesa de la denúncia i determina si entra dins l'àmbit del **Pla d'Igualtat** i de l'**L6/2022**.
- Es valoren els **riscos immediats** per a la persona afectada i, si cal, s'adopten mesures provisionals de protecció.

3. Investigació i valoració

- Es recullen testimonis, proves i informació rellevant de manera imparcial.
- El Comitè analitza els fets i determina si hi ha indicis d'assetjament o discriminació.
- Es garanteix el **dret d'audiència** de totes les parts implicades.

4. Proposta de mesures correctores

- Si es confirma l'incompliment, el Comitè proposa al **Ple del Tribunal** mesures de salvaguarda:
 - Accions disciplinàries, si escau, d'acord amb la Llei de la funció pública.
 - Mesures de protecció per a la víctima.
 - Accions de sensibilització o formació per prevenir futures situacions.

5. Seguiment i control

- El Comitè supervisa l'execució de les mesures aprovades pel Ple.
- Es fa un **seguiment periòdic** per verificar l'eficàcia de les accions adoptades.

- Es reporta al Ple del Tribunal els resultats i, si cal, es proposen ajustos addicionals.

6. Autoavaluació i millora contínua

- El Comitè revisa periòdicament el **Pla d'Igualtat** per detectar necessitats d'adaptació.
 - Les modificacions proposades requereixen l'aprovació del Ple del Tribunal.
 - Totes les actualitzacions es comuniquen al personal per garantir la transparència.
-

Annex 4

GUIA DE COMPORTAMENTS NO TOLERATS

A continuació es detallen els comportaments que no seran tolerats dins l'organització, amb l'objectiu de garantir un entorn laboral respectuós, segur i igualitari:

Assetjament sexual

- Comentaris o insinuacions de caràcter sexual no desitjats.
- Contacte físic innecessari o invasiu.
- Enviament de missatges, imatges o vídeos amb contingut sexual.
- Mirades lascives o gestos obscens.
- Pressions o coaccions per mantenir relacions íntimes.

Assetjament per raó de sexe

- Comentaris despectius sobre el gènere o la identitat sexual.
- Assignació de tasques basada en estereotips de gènere.
- Menyspreu o invisibilització de les opinions per raó de sexe.
- Bromes ofensives relacionades amb el sexe o el gènere.

Altres conductes relacionades

- Represàlies contra persones que hagin denunciat o donat suport a una víctima.
- Difusió de rumors o informació privada relacionada amb casos de discriminació o assetjament.
- Negació de drets laborals per raó de sexe, gènere o orientació sexual.
- Difusió de continguts ofensius, discriminadors o inapropiats.

El Tribunal de Comptes es compromet a mantenir una política de tolerància zero davant qualsevol d'aquests comportaments, garantint la protecció de les víctimes, la confidencialitat dels processos i la imparcialitat en la seva gestió.