

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere

Índex

Índex.....	1
1. Introducció	3
2. Marc normatiu.....	5
3. Marc conceptual	10
3.1. Tipus d'assetjaments.....	10
- Assetjament sexual	10
- Assetjament per raó de sexe.....	12
- Assetjament per raó d'orientació sexual.....	13
- Assetjament per raó d'identitat de gènere i/o expressió de gènere.....	14
3.2. Modalitats en l'assetjament	15
4. Informació i divulgació del protocol.....	17
5. Àmbit d'aplicació.....	19
5.1. Personal protegit	19
5.2. Confidencialitat.....	20
6. Estratègies de prevenció de les situacions d'assetjament.....	22
6.1. Elaboració d'estratègies de sensibilització i informació.....	22
6.2. Control i seguiment de la conflictivitat laboral	23
6.3. Prevenció de riscos psicosocials	23
6.3. Prevenció de riscos de violència sexual	24
7. Procediment.....	25
7.1. Principis i garanties	25
7.2. Competències, funcions i responsabilitats en l'aplicació del protocol.....	27
7.3. Fases del procediment d'actuació	32
7.4. Vies de resolució externes	38
7.5. Altres recursos	39
8. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	41
8.1. Avaluació general.....	41
8.2. Seguiment estadístic	41
8.3. Revisió del protocol	42

Annex 1: Model de compromís de l'Ajuntament de Tarragona.....	43
Annex 2: Circular informativa per a la prevenció de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'entorn laboral.....	45
Annex 3: Mapa del funcionament del protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere	48
Annex 4: Model de designació dels membres de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.....	49
Annex 5: Model de denúncia interna per assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'entorn laboral	51

1. Introducció

Totes les persones tenen dret a una vida digna, a la salut laboral, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. I l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere són problemàtiques que atempten contra aquests principis.

L'Ajuntament de Tarragona manifesta el compromís per assolir espais de treball segurs, amb unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, consegüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. Així mateix, reafirma el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i expressa la desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries o abusives. És per aquest motiu que s'ha elaborat aquest protocol.

El protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació. Així doncs, reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere que es puguin produir a l'Ajuntament de Tarragona, motiu pel qual esdevé un compromís institucional per erradicar aquestes conductes i per garantir la salut i els drets de totes les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat de cada cas d'acord amb els principis generals del protocol.

L'objectiu general del protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Tarragona. Per això, en primer lloc, se centra en els aspectes més teòrics de l'assetjament: definicions, classificacions, símptomes i exemples. En segon lloc, desenvolupa els àmbits d'aplicació del protocol, les garanties de les persones implicades i els procediments que cal seguir. I, per últim, aborda mesures de sensibilització i formació en la matèria. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els **objectius específics** del protocol són:

- Aconseguir un lloc de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones treballadores.
- Informar la plantilla del rebuig total per part de l'Ajuntament vers aquestes situacions, així com de com es poden esdevenir i de la importància de denunciar-les.
- Vetllar per un entorn laboral en el qual les persones es respectin mútuament i en el qual cap membre de la plantilla sigui discriminat/da en l'àmbit del protocol.
- Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i per millorar-ne la detecció quan ocorrin.
- Generar un ambient de treball segur i reduir la presència de riscos laborals.
- Crear circuits d'intervenció ràpids, eficients i eficaços, i definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents implicats.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades en l'aplicació de les mesures que s'implementin en cada cas per protegir les víctimes, incloent-hi les mesures cautelars i/o les mesures sancionadores que calguin per posar fi a l'assetjament.
- Establir mesures d'acompanyament i de reparació per a les persones afectades.

Finalment, cal deixar clar que **l'aplicació d'aquest protocol no impedeix en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que siguin necessàries**, ja que el fet d'optar per una via de resolució no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra.

En aquells casos que hi hagi obert un procediment judicial o disciplinari sobre els mateixos fets pels quals es vol presentar una sol·licitud d'intervenció d'acord amb el que es preveu en aquest protocol, **no es podrà aplicar el protocol fins que s'hagi tancat l'expedient per evitar duplicitats i una possible revictimització¹ de les persones implicades.**

¹ La *revictimització* és el maltractament addicional exercit contra les persones afectades com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitius de les intervencions dutes a

2. Marc normatiu

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra de les conductes que es volen perseguir amb aquest protocol. A continuació, presentem un resum de les principals normatives sobre la matèria.

L'**Organització Internacional del Treball (OIT)**, ja l'any 1958, va impulsar el Conveni 111, que incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La resolució de l'OIT de 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament Sexual.

L'**Organització de les Nacions Unides (ONU)** ha abordat, en diferents conferències mundials, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, relacionats amb la violència contra les dones, com un àmbit específic d'actuació. El juliol de 1985, a la II Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Nairobi, es van fixar unes estratègies bàsiques per a l'avenç de les dones i s'encoratjava els governs a adoptar mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball. La IV Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Pequín el 1995, va definir com un àmbit de la violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits. Darrerament, en el context dels Objectius del Mil·lenni per al 2030, l'ONU ha establert com a cinquè objectiu de desenvolupament sostenible assolir la igualtat entre els gèneres, apoderar totes les dones i nenes d'arreu del món, i eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en els àmbits públic i privat, inclosos el tràfic d'éssers humans, l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.

A la **Unió Europea (UE)**, diverses resolucions i directives han tractat aquest tema. El 1987 es va publicar l'informe "La dignitat de la dona a la feina: informe sobre el problema de l'assetjament sexual als estats membres de la Comunitat Europea", en el qual es defineix l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que provoca, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional. La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a

terme pels organismes responsables, així com de les actuacions desencertades d'altres agents implicats.

la feina, inclòs el codi pràctic dirigit a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea que desenvolupa en matèria preventiva aquesta matèria.

En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyala que l'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeix un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o si, per contra, accepta el comportament de caire sexual com a condició perquè es prengui una decisió que l'afecti.

Més recentment, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació, expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i que constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només en el lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

Pel que fa a les lleis estatals, cal fer esment, en primer lloc, del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'**Estatut dels treballadors**, en el qual es recull el dret dels treballadors i treballadores a la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. **Es considera un incompliment contractual l'assetjament** per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació o identitat sexual, i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes, les mesures específiques per prevenir aquestes conductes i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de

sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

En el cas de les **administracions públiques**, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, exposa el dret de les empleades i empleats públics a la no-discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual, o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social. A més, esmenta com a falta disciplinària molt greu qualsevol actuació que suposi discriminació per raó d'orientació sexual, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'orientació o identitat sexual, de sexe i l'assetjament sexual.

Així mateix, en l'àmbit estatal, són especialment destacables la recent **Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI+.**

La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, amb l'objectiu de garantir i protegir integralment el dret a la llibertat sexual i erradicar totes les violències sexuals, en referència a la prevenció i la sensibilització en l'àmbit laboral, a l'article 12 estableix que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclosos els comesos en l'àmbit digital. Així mateix, determina l'obligatorietat d'arbitrar procediments específics per prevenir-lo i per dotar de vies de denúncia o reclamacions les persones que hagin pogut ser víctimes d'aquestes conductes, fent especial incís en l'àmbit digital. Aquest mateix article, en el punt 2, determina que les administracions públiques i llurs organismes vinculats o dependents han de promoure la informació i la sensibilització, i han d'oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, a les autoritats públiques i als càrrecs públics electes.

D'altra banda, la Llei 4/2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, amb l'objectiu de garantir els drets del col·lectiu en les situacions de discriminació, estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de tenir en compte, en les seves polítiques d'ocupació, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes que preveu aquesta llei. Més concretament, preveu l'impuls de l'elaboració de protocols a les administracions públiques que incloguin mesures de protecció davant qualsevol discriminació per raó de les causes que preveu aquesta llei.

Pel que fa a l'àmbit territorial que ens ocupa, Catalunya, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors i treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i que recull els drets dels funcionaris i funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció o assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Més recentment, la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta **violència masclista en l'àmbit laboral** –tant dins com fora del centre i tant dins com fora de l'horari laboral establert si té relació amb la feina–, que pot adoptar els tipus d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. Així mateix, en l'articulat, la llei tracta expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com les actuacions que ha de dur a terme l'Administració en aquest sentit dins l'àmbit laboral.

A Catalunya també cal tenir en compte la vigència de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**. Es tracta d'una llei pionera en l'àmbit estatal, fruit de les reivindicacions i les demandes històriques dels col·lectius LGTBI, que té com a objectiu principal reforçar específicament els drets d'aquest col·lectiu d'una manera integral per garantir el dret a la no-discriminació i a la igualtat per motius d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, i per assegurar la llibertat en la diversitat sexual i afectiva.

Aquesta norma preveu com a infracció molt greu "l'assetjament i l'agressió cap a persones o llurs famílies per causa de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere". D'altra banda, es veu complementada amb la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, en la qual s'estableix a l'article 6 que "les administracions públiques han d'establir polítiques per garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública". Aquesta llei també

determina, entre d'altres, el règim sancionador en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El **Codi penal** estableix que “qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a ell o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent, de prestació de serveis o anàloga, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectivament i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat com a autor d'assetjament sexual”. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, i també quan la víctima sigui especialment vulnerable per raó de la seva edat, malaltia o situació.

Per tot el que s'ha exposat, el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere té en compte totes aquestes referències.

3. Marc conceptual

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions que no siguin incloses de manera específica en aquest apartat. Totes es basen en les definicions emprades en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i en la Llei 14/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Tots aquests tipus d'assetjament s'originen en l'àmbit laboral i poden tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Cal tenir en compte que, **en l'assetjament sexual, un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir una conducta reprobable o sancionable, tant pel protocol que ens ocupa com per la via judicial. En canvi, en la resta d'assetjaments (per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere) es requereix una certa continuïtat conductual.**

Cal recordar que tots aquests tipus d'assetjament també poden ser exercits per persones externes vinculades d'alguna manera a l'Ajuntament de Tarragona: ciutadania, persones proveïdores, persones d'altres empreses que presten serveis als seus equipaments i instal·lacions, etc.

Per tant, cal informar d'aquest protocol a les empreses que col·laborin amb l'Ajuntament de Tarragona i manifestar que es té una ferma convicció per assolir espais de treball segurs, amb unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones, i, consegüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. En conseqüència, es manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i s'expressa una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries o abusives.

3.1. Tipus d'assetjaments

- Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Així mateix, tal com determina la sala contenciosa administrativa del Tribunal Suprem en la Sentència 1569/2023, "la conducta no es pot interpretar únicament com un contacte físic, atès que l'apartat primer de l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007 [...] no indica que el

comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual hagi de ser explícit, ja que hi ha comportaments que, tot i ser implícits, resulten inequívocs dins d'un determinat ambient cultural". En aquest sentit, la sala entén que, ateses les circumstàncies de cada cas, s'ha de valorar un comportament implícit com a assetjament sexual en el cas que concorri alguns dels indicis racionals següents:

- El comportament estigui guiat o determinat per la libido o el desig sexual.
- L'existència o inexistència d'acceptació lliure per part de la persona afectada. A més, es considera que, fins i tot en cas que hi hagi consentiment, un comportament objectivament i greument atemptatori contra la dignitat de la persona afectada pot constituir assetjament sexual.
- El context (professional, docent, etc.) en què el comportament es produeix, valorant fins a quin punt la persona afectada ha pogut eludir els requeriments i les molèsties.
- La dimensió temporal, ja que sovint no té el mateix significat –ni la mateixa gravetat– un fet aïllat que tota una sèrie sostinguda i continuada d'actes.

L'assetjament sexual és una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic i/o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones, tant si hi ha superioritat jeràrquica com si no.

Es poden donar una multiplicitat de comportaments (verbals, no verbals o físics) exercits per la persona assetjadora cap a la víctima, des d'aquells aparentment innocus fins a accions que són manifestament greus i que constitueixen per si mateixes un delicte penal. Així mateix, aquests comportaments es poden donar puntualment o de manera sistemàtica i reiterada.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els exemples següents:

- Mirades lascives i gestos obscens.
- Inducció a quedar-se a soles innecessàriament.
- Comentaris i bromes sexuals ofensives.
- Invitacions persistents per concertar cites.
- Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals.
- Peticions de favors sexuals.
- Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat.
- Enviament d'imatges amb contingut sexual explícit.

- Enviament de notes o missatges de correu electrònic amb contingut sexual de caràcter ofensiu.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. **Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si mateix un cas d'assetjament sexual.** Decidir si una conducta determinada és sexualment no desitjada correspon a la persona receptora.

- Assetjament per raó de sexe

El constitueix qualsevol comportament relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, entre d'altres, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament o el tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat o assumptió de responsabilitats familiars.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és que, mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe o gènere concret, com ara pel fet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare, o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els exemples següents:

- Fer ús d'un humor sexista de manera persistent segons els patrons de sexe-gènere o situacions anàlogues.
- Adreçar-se a una persona de manera ofensiva per raó de sexe o gènere.
- Ridiculitzar o infravalorar les persones que desenvolupen un lloc de treball en el qual s'assumeixen tasques que socialment estan associades al gènere contrari.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions a causa del sexe o gènere d'una persona, excloent-la o no tenint-la en compte.
- Ridiculitzar o menysprear la capacitat i el potencial intel·lectual d'una persona pel seu sexe o gènere.
- Dificultar la promoció professional per raó de sexe o gènere.

- Assignar tasques de responsabilitat inferiors a la capacitat o la categoria professional d'una persona pel seu sexe o gènere.
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret una persona treballadora en matèria de conciliació.
- Atemptar contra la dignitat d'una persona per exercir algun dret previst per a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'executar (terminis irracionals) per boicotejar una situació d'embaràs o maternitat.
- Sabotejar el treball o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per dur a terme les tasques (informació, documentació, equipaments, etc.) fruit d'una situació d'embaràs o maternitat.

- Assetjament per raó d'orientació sexual

El constitueix qualsevol comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els exemples següents:

- Tenir conductes discriminatòries contra una persona pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral a una persona pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual.
- Denegar un lloc de treball a una persona per la seva orientació sexual.
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret una persona (permís per matrimoni, permís de maternitat, permís de paternitat, excedències, etc.) per la seva orientació sexual.
- Considerar aquests col·lectius com un grup de risc laboral per perill de contagi de malalties de transmissió sexual (VIH, hepatitis C, etc.).
- Fer ús d'humor homòfob o bífob que tingui com a tema gais, lesbianes o bisexuals en general o una persona treballadora en particular.
- Ridiculitzar les persones gais, lesbianes o bisexuals estereotipant-les en professions específiques.

- Fer comentaris homòfobs o bífobs o insultar una persona utilitzant termes barroers i expressions grolleres que al·ludeixin a la seva orientació sexual.
- Imitar la manera de caminar o gesticular d'una persona per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels companys/companyes de feina.
- Fer pública l'orientació sexual d'una persona sense respectar la seva intimitat.

- Assetjament per raó d'identitat de gènere i/o expressió de gènere

El constitueix qualsevol comportament no desitjat envers les persones trans i les que es troben en un procés de reassignació de sexe o transició, i envers el sentiment de pertinença a un gènere o un altre o la seva expressió de gènere (vestimenta, comportaments, actituds i expressions verbals, incloent-hi el pronom desitjat), amb independència del sexe biològic, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, a continuació es remarquen alguns exemples relacionats amb els tipus d'assetjament que acabem de descriure:

- Denegar un lloc de treball a una persona per la seva identitat trans i/o expressió de gènere.
- Fer bromes o insults sexistes i ofensius a una persona per la seva identitat trans.
- Aïllar una persona per la seva identitat i/o expressió de gènere.
- Fer comentaris discriminatoris que menyspreïn la feina d'una persona.
- Fer mirades ofensives o d'amenaça.
- Negar-se a anomenar una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms que no es corresponen amb el gènere amb el qual s'identifica.
- Expulsar o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany o vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per la seva expressió o identitat de gènere.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions d'una persona per la seva expressió o identitat de gènere.

- Imitar la manera de caminar o gesticular d'una persona per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels companys/companyes de feina.
- Ridiculitzar les persones del col·lectiu trans estereotipant-les en professions específiques.
- Fer ús d'humor trànsfob que tingui com a tema el col·lectiu trans en general o una persona treballadora en particular.

3.2. Modalitats d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

- Parlem d'**assetjament vertical** quan entre les persones implicades hi ha una relació jeràrquica, la qual pot ser tant descendent com ascendent.
- En canvi, parlem d'**assetjament horitzontal** quan es tracta d'una conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

D'altra banda, si no ho categoritzem per la relació entre les persones implicades, sinó pel tipus de comportaments que l'originen, parlem de:

- **Assetjament d'intercanvi:** prové d'una persona amb superioritat jeràrquica o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions a la feina. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, i implica un abús d'autoritat.
- **Assetjament ambiental:** prové de companys i companyes de feina o de terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors...).

Més enllà de la mera definició conceptual, cal tenir en compte que les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina. A més:

- ❖ El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere d'una persona.
- ❖ En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a *conductes no desitjades*, s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.
- ❖ El fet que la persona objecte de l'assetjament no el rebutgi o s'hi sotmeti no condiciona que el fet constitueixi o no, en si mateix, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- ❖ Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual, mentre que, en el cas de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, es requereix una reiteració.
- ❖ La persistència i la normalització de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere resideixen en la subordinació estructural grupal de les dones com a ciutadanes, així com del col·lectiu LGTBIQ+ enfront del sistema cisheteropatriarcal.
- ❖ La inexistència de denúncies no significa necessàriament que no hi hagi situacions d'assetjament sexual ni d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

4. Informació i divulgació del protocol

S'informarà tot el personal que treballa a l'Ajuntament, empreses municipals i organismes autònoms municipals adherits al protocol, així com el personal de nova incorporació, sobre aquells comportaments que són reprovables per part de l'organització i dels canals que s'han establert per comunicar aquest tipus de comportaments o conductes. La informació i la divulgació impliquen les accions següents:

- **Divulgació del compromís de l'Ajuntament de Tarragona** en què es declaren les actituds d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere un atemptat greu contra la dignitat de les persones i els seus drets fonamentals (annex 1). Aquesta informació s'ha de facilitar tant al cos polític i les persones treballadores de l'Ajuntament de Tarragona i d'entitats municipals adherides com a persones i empreses externes vinculades d'alguna manera a l'Ajuntament de Tarragona.
- **La divulgació i la implantació del protocol a la plantilla s'han de dur a terme mitjançant una circular informativa (vegeu els annexos 2 i 3).** La divulgació s'ha de fer mitjançant la difusió d'aquesta documentació en mitjans interns que facilitin l'accés permanent a aquesta informació a les persones treballadores protegides pel protocol. Així mateix, el protocol ha de ser accessible, a través de la pàgina web municipal, als equipaments i serveis municipals a fi que pugui ser conegut per totes aquelles persones i entitats que tracten amb l'Administració local. També s'ha de facilitar el protocol a les empreses externes que treballin amb l'Administració local.
- **L'aprovació del protocol comporta el compromís per part de l'Ajuntament d'organitzar una sessió formativa introductòria** de caràcter obligatori per a tota la plantilla de l'Ajuntament de Tarragona i de les diferents entitats adherides, així com per al personal polític. Aquesta sessió formativa també s'ha de completar per part del personal de nova incorporació tant de la corporació municipal o com d'altres entitats adherides al protocol. D'altra banda, **l'aprovació del protocol també comporta una formació obligatòria i sistemàtica específica per a les persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol, amb especial atenció a les que participin en el procés d'investigació i la incoació d'expedients, així com les persones instructores de l'expedient disciplinari derivat per un cas d'assetjament d'acord amb els tipus previstos al protocol.**

Així mateix, **s'ha de treballar activament** amb els diferents nivells de l'organisme amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de conductes no desitjades que puguin ser constituents d'assetjament, segons els

termes continguts en els punts anteriors, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquests possibles comportaments.

5. Àmbit d'aplicació

5.1. Personal protegit

El protocol és aplicable a tot el personal de l'Ajuntament de Tarragona, organismes autònoms, empreses i altres entitats municipals, així com a terceres persones amb qui el personal es pugui relacionar en l'àmbit laboral (personal no contractat, empreses de prestació de serveis, etc.). És per això que es consideren inclosos dins l'àmbit d'aplicació del protocol tots aquells espais físics, tant de l'Ajuntament de Tarragona com de les entitats adherides, o virtuals on es desenvolupin o es puguin desenvolupar potencialment relacions laborals en l'àmbit de l'organisme.

Si es produeix una situació d'assetjament laboral entre personal al servei d'aquesta corporació, organismes autònoms, empreses i altres entitats municipals, i personal al servei d'una empresa externa que comparteixen lloc de treball, s'aplicarà el procediment d'investigació establert al protocol. No obstant, l'adopció de mesures correctores es farà de manera coordinada entre les empreses afectades i l'Administració, de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i sens perjudici de les vies de resolució judicials que es puguin aplicar.

A aquests efectes, el protocol ha de ser públic i accessible per a totes les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació d'acord amb els mitjans d'informació i divulgació exposats a l'apartat 4.

D'acord amb el que s'ha esmentat anteriorment, tenen la consideració de:

- **Persona protegida** el personal de l'Ajuntament de Tarragona, organismes autònoms, empreses i altres entitats municipals, independentment del seu contracte, així com totes aquelles persones que hagin pogut patir una situació d'assetjament o violència per raó de la seva relació amb l'Administració.
- **Denunciant** tota persona que hagi formulat una denúncia en virtut del protocol.
- **Denunciat/da** tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una denúncia per un presumpte comportament d'assetjament o actitud violenta d'acord amb el que estableix el protocol.

5.2. Confidencialitat

Durant l'aplicació del protocol s'ha de garantir en tot moment la protecció del dret a la intimitat de les persones que estiguin implicades en el procediment que es preveu per a la intervenció en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Aquesta informació resta subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i als articles 5 i 6 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Amb caràcter general, la informació recollida i generada derivada de les actuacions en aplicació del protocol –arran de denúncies, testimonis, reunions, informes o de qualsevol altre origen– té caràcter confidencial. El tractament d'aquesta informació i de les dades personals únicament ha de ser accessible per a l'equip investigador, els òrgans competents o tercers degudament autoritzats.

Les persones autoritzades que participen en qualsevol fase del procediment previst al protocol, amb independència del seu rol (persones responsables de la resolució dels conflictes, persona denunciant o denunciada, testimonis, etc.), han d'actuar seguint els principis de confidencialitat i protecció de dades personals d'acord amb el que estableix la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Estan obligades a no transmetre, divulgar ni donar accés a informació sobre el contingut de les denúncies i el procediment d'investigació, excepte en cas de requeriment exprés de les autoritats o òrgans judicials en el context d'una investigació judicial.

Durant tot el procés d'anàlisi i investigació, l'Ajuntament de Tarragona, els organismes autònoms, les empreses i altres entitats municipals han d'aplicar les mesures de seguretat sobre la informació tractada des del moment de la seva recollida fins a les actuacions que se'n derivin o l'arxivament de la denúncia per tal de garantir la confidencialitat de la informació i la privacitat i la intimitat de les persones. Les mesures de seguretat mínimes que l'Ajuntament de Tarragona i els organismes autònoms, les empreses i altres entitats municipals han d'aplicar en tot el procediment són les següents:

- Es limita l'accés a la informació confidencial i a les dades personals únicament al personal mínim necessari en cada etapa del procediment d'investigació.
- Si es requereix la participació de diferent personal autoritzat en cada etapa del procediment, aquest ha de tenir accés únicament a les dades necessàries per dur a terme les seves tasques.

- La documentació en suport paper ha de ser emmagatzemada i arxivada en una sala o en armaris específics amb un sistema de tancament que n'impedeixi l'accés a tercers i que garanteixi que hi tingui accés únicament el personal autoritzat que estigui directament vinculat amb el procés d'investigació i gestió del procediment.
- La documentació en suport informàtic s'ha de conservar únicament a les carpetes específiques de l'Ajuntament de Tarragona amb accés limitat al personal que estigui a càrrec del procediment. El personal autoritzat ha de garantir la confidencialitat dels identificadors i les contrasenyes que permetin l'accés a aquesta informació.
- No es pot enviar informació a terceres persones no autoritzades ni ubicar fitxers informàtics amb dades personals fora dels sistemes o mitjans habilitats per l'Ajuntament o les organitzacions emparades en el protocol.
- Si és necessari l'accés remot a les dades i la informació, s'ha de dur a terme mitjançant un canal segur.
- La informació s'ha d'eliminar de manera controlada en els terminis legals adients i només es pot conservar la que sigui necessària per garantir el compliment de les previsions legals.
- L'Ajuntament de Tarragona ha d'aplicar les mesures necessàries per garantir la confidencialitat, integritat i disponibilitat de les dades, especialment les que es recullen al Reial decret 311/2022, de 3 de maig, pel qual es regula l'Esquema Nacional de Seguretat, i a la normativa que el modifica.

6. Estratègies de prevenció de situacions d'assetjament

Seguint els principis de l'acció preventiva que es recullen en l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), el primer objectiu a l'hora d'abordar la prevenció de qualsevol risc és intentar evitar-lo i, si és possible, avaluar-ne l'origen i les possibles conseqüències per tal de minimitzar-les. Atenent aquest principi, l'actuació preventiva davant de situacions d'assetjament i violència en l'entorn laboral s'organitza a partir dels aspectes següents:

6.1. Elaboració d'estratègies de sensibilització i informació

- Planificar formació específica de caràcter obligatori a tots els nivells jeràrquics, el personal tècnic dels serveis de prevenció i responsables de personal, així com el personal competent en matèria jurídica i delegats/des de prevenció, tant de la corporació municipal com de les entitats municipals adherides al protocol.
- Difondre informació a la plantilla sobre què són les situacions d'assetjament i violència i sobre com es poden evitar i detectar:
 - Elaborant materials explicatius.
 - Impartint sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que les protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol. Cal tenir en compte que l'aprovació del protocol comporta la realització, almenys, d'una sessió formativa obligatòria i sistemàtica dirigida a tot el personal de l'Ajuntament de Tarragona, les entitats municipals, així com el cos polític. Aquesta formació també s'ha de garantir al personal de nova incorporació.
- Difondre informació a través de les intranets i d'altres mitjans de comunicació i establir un apartat de preguntes freqüents, així com algun sistema de comunicació en forma de bústia o telèfon al qual es puguin adreçar consultes i des del qual es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- Informar de l'existència del protocol en el manual d'acollida o equivalent del personal de l'Administració local i entitats municipals adherides al protocol.
- Informar de l'existència del protocol a les empreses a qui l'Ajuntament de Tarragona o les entitats municipals adjudiquin un contracte.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu el protocol als plecs dels contractes administratius i privats de les entitats que es troben en l'àmbit d'aplicació del protocol.

6.2. Control i seguiment de la conflictivitat laboral

- Establir instruments d'identificació precoç de les conductes que descriu el protocol per al conjunt del personal i comandaments.
- Elaborar estudis anuals sobre el clima laboral i altres estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenten, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les persones treballadores i en l'entorn de treball, com per exemple:
 - Augment de la incapacitat temporal.
 - Augment de l'accidentalitat.
 - Augment de l'absentisme.
 - Incompliments d'horari.
 - Disminució de la productivitat.
 - Problemes disciplinaris.
 - Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
 - Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.
- Fer un control exhaustiu dels procediments que s'han dut a terme per resoldre conflictes relacionats amb el protocol.

6.3. Prevenció de riscos psicosocials

- Realitzar o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques a fi d'implementar mesures preventives adreçades a eliminar o, si no és possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament en l'entorn laboral.
- Possibilitar la identificació precoç de conflictes mitjançant l'establiment d'un vincle de confiança amb les persones responsables d'intervenir en les situacions d'assetjament que puguin esdevenir-se que faciliti i promogui la denúncia per part de les persones afectades.

6.3. Prevenció de riscos de violència sexual

- Realitzar o actualitzar les avaluacions de riscos de violència sexual a fi d'implementar mesures preventives adreçades a eliminar o, si no és possible, reduir els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament en l'entorn laboral. Cal posar èmfasi en la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Promoure la sensibilització i oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a totes les persones treballadores al servei de la corporació municipal i de les entitats municipals.

7. Procediment

7.1. Principis i garanties

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i dels agents implicats, cal tenir en compte els principis següents:

- **Principi de respecte a la intimitat i a la dignitat personal:** s'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança i elecció tant de dins de l'organització municipal com externes. Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no-discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Principi de no-discriminació** per raó de raça, sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- **Principi de confidencialitat:** l'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial i només ha de ser coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases del protocol.
- **Principi de celeritat i diligència deguda:** les intervencions derivades del protocol s'han de dur a terme amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars que s'adeqüin a les circumstàncies de cada cas amb respecte als drets de totes les parts implicades i garantint **la no repetició i la no revictimització**. La durada màxima de tot el procés ha de ser de vint dies laborables, ampliable a un màxim de trenta dies (des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del protocol).
- **Garantia de tracte just:** el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que

intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

- **Principi d'indemnitat:** cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les descrites en el protocol (sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc n'han de patir les persones que donin suport a les víctimes.
- **Principi de voluntarietat** en l'elecció del procés d'activació del protocol.
- **Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.**

Els principis previstos en aquest protocol, esdevenen sens perjudici de tots aquells principis informadors del procediment administratiu i tenint en compte la possibilitat que el procediment intern iniciat acabi derivant en un procediment judicial de l'ordre social, contenciós administratiu o, fins i tot, penal.

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment de l'Ajuntament, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.
- Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de posar en coneixement del Departament d'Igualtat els casos de possible assetjament objecte del protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte del protocol ha de poder denunciar-ho i té dret a obtenir-ne una resposta. L'Ajuntament té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin seguit durant el procés.
- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte del protocol en l'àmbit de la seva competència.
- La informació mèdica o de caràcter sensible aportada per les actuacions en l'aplicació del protocol té caràcter confidencial i només ha de ser accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació ha de restar subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de

8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; en l'article 9.2.b del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril del 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades), i en la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació ha de tenir el mateix tractament que la informació reservada.

- El personal que instrueixi un procediment disciplinari i sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions del protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari només pot tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

7.2. Competències, funcions i responsabilitats en l'aplicació del protocol

Sens perjudici de l'obligació de tota persona coneixedora d'una situació de les que es preveuen en aquest document de denunciar la situació o posar-la en coneixement dels agents encarregats d'abordar aquests casos, a continuació s'estableixen les competències, funcions i responsabilitats específiques que recauen sobre les principals persones implicades en una possible situació d'assetjament i la seva resolució:

a) Persona afectada o protegida

La persona afectada per la situació d'assetjament no sempre serà qui la denunciï primer. Tanmateix, un cop iniciada la investigació, sempre se li ha de comunicar perquè pugui intervenir en el procediment i decidir si vol que continuï o no.

En cas que sigui la persona denunciant, ha de concretar l'acusació i aportar els indicis que cregui necessaris abans d'iniciar la investigació. Aquests indicis sempre han de donar lloc a l'obertura d'un expedient, sens perjudici de quina sigui la resolució final del cas.

En cas que no sigui la persona denunciant però hagi decidit continuar amb el procediment, ha de col·laborar en la investigació que s'estigui duent a terme responent a les preguntes de la comissió encarregada de la resolució de l'expedient i aportant les proves que se li requereixin.

b) Persona denunciada

La persona denunciada ha d'aportar a la persona responsable del protocol aquella informació que li sigui reclamada per facilitar la resolució de l'expedient, sigui de manera oral o escrita, sempre a l'empara dels principis de confidencialitat i protecció de dades.

c) Persona denunciant

Qualsevol persona que tingui coneixement d'una situació d'assetjament objecte d'aquest protocol i decideixi activar-lo mitjançant la interposició d'una denúncia davant la persona responsable del protocol.

d) Representació sindical

Els representants dels treballadors i treballadores tant de l'Ajuntament de Tarragona com de les entitats municipals han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere; han de sensibilitzar el personal i han d'informar la direcció de l'Ajuntament de Tarragona o de les entitats municipals dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo. A més, les seves funcions principals són:

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització del protocol.
- Donar suport al personal de la corporació i les entitats municipals que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.

e) Treballadores i treballadors

Les persones treballadores tant de l'Ajuntament de Tarragona com de les entitats municipals han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. Les seves funcions principals són:

- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament.
- Prestar declaració en cas de ser citats o citades com a testimonis.
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas i no impulsar represàlies internes contra les persones implicades en el procediment.

f) Comissió Tècnica d'Igualtat

La Comissió Tècnica d'Igualtat és el principal òrgan responsable de l'elaboració, la difusió i l'aplicació del protocol, i és l'encarregada de fer prosperar els procediments que es derivin

de les possibles denúncies d'assetjament amb totes les garanties. Sense que suposi una llista tancada, la comissió ha de:

- Impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències.
- Ésser informada de l'obertura de l'expedient.
- Conèixer els resultats del cas.
- Demanar informació complementària, si escau.
- Mantenir la confidencialitat al llarg de tot el procediment.
- Avaluar i fer seguiment del protocol, així com impulsar la recollida de dades estadístiques.

g) Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos

Han de formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos el/la cap del Departament d'Igualtat, l'agent d'Igualtat, un/a tècnic/a del Departament de Prevenció de Riscos Laborals, dues persones delegades sindicals i una persona de l'organització municipal.

Respecte a la participació del personal tècnic del Departament de Prevenció de Riscos Laborals, la representació de les delegades sindicals i la persona de l'organització, han de ser personal de l'entitat municipal que correspongui.

En aquells casos en què les entitats municipals no comptin amb representació de les persones treballadores, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos estarà formada per personal de l'Ajuntament de Tarragona.

Cal designar persones suplents perquè, en aquells casos en què es produeixi alguna **incompatibilitat** entre la persona denunciant, la denunciada i algun dels membres de la comissió, puguin substituir aquesta persona.

Aquesta comissió ha de tendir a la paritat des del punt de vista del gènere, i s'ha de garantir que totes les persones que formen part d'aquesta comissió **tinguin una formació especialitzada en matèria de gènere i intervenció en situacions d'assetjament**.

La comissió, en cas de necessitar-ho, pot rebre assessorament extern de persones professionals especialitzades.

Aquesta comissió, incloent la composició segons les diferents entitats municipals protegides pel protocol, s'ha de constituir en el moment de l'aprovació del protocol, i en el mateix acord se n'ha de determinar la renovació temporal.

Les funcions principals de la comissió són:

- Obrir l'expedient derivat de la denúncia, analitzar la documentació disponible i conèixer l'avaluació preliminar del cas.
- Proposar, si escau, mesures preventives o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat o al servei de personal de l'entitat que correspongui.
- Deixar constància de la designació de les persones integrants.
- Avaluar el cas en funció de la informació aportada, obrir les diligències d'investigació que consideri necessàries i deixar-ne constància al registre d'actuacions d'investigació per assetjament sexual i per assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere (annex 6).
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.) d'acord amb els principis de confidencialitat i intimitat exposats anteriorment.
- Emetre la resolució del cas i proposar les mesures correctores necessàries que haurà d'aplicar el servei de personal de l'entitat corresponent.
- Emetre un informe i remetre'l a la Comissió Tècnica d'Igualtat perquè sigui coneixedora del resultat del procés. Aquesta comunicació també s'ha de fer a la comissió tècnica d'igualtat de l'entitat corresponent.
- Donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència de la intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina o la psicologia especialitzada en violència masclista per evitar-ne o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.

h) Departament d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI+

El Departament d'Igualtat com a àrea clau en l'impuls de les polítiques d'igualtat en l'ens municipals. Les seves funcions són:

- Proposar accions, en el marc del pla d'igualtat, de sensibilització, comunicació i formació de caràcter global per conscienciar el personal.
- Rebre les denúncies d'assetjament.
- Convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat i la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

- Proposar, si escau, mesures preventives o cautelars.
- Exercir la secretaria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre, així com analitzar la documentació disponible.
- Facilitar dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament.
- Gestionar tota la documentació que es generi dels expedients derivats de les denúncies d'assetjament i donar resposta als requeriments de la Inspecció de Treball, jutjats i altres organismes (preparació de documentació, elaboració d'informes, assistència presencial a les citacions...).
- Avaluar que no es doni cap conflicte d'interès amb relació a la implicació en els fets entre cap de les persones que formin part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, la Comissió Tècnica d'Igualtat i el Departament d'Igualtat.

i) Departament o empresa de prevenció de riscos laborals de la corporació municipal o entitat corresponent

El departament o empresa de prevenció de riscos laborals com a responsable de protegir la seguretat, salut i benestar de les persones treballadores en el seu entorn laboral. Les seves funcions són:

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Gestionar els casos en què no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials o altres competències del Departament de Prevenció de Riscos Laborals.
- Atendre i orientar la persona empleada, si es produeixen danys a la salut, per tal que sigui atesa a la mútua d'accidents de treball.

j) Servei de personal

El servei de personal com a òrgan responsable de la gestió de personal de l'organització. Les seves funcions són les següents:

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre les persones treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.

- Vetllar pel compliment del protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i la normativa que l'empara, així com amb les sancions preceptives i amb el procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Executar les mesures cautelars o les mesures correctores que escaiguin per tal de garantir la protecció de les persones implicades i evitar l'aparició de nous casos.
- Promoure l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas, si n'hi ha.

7.3. Fases del procediment d'actuació

FASE 1. COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

Qualsevol persona de les organitzacions emparades en aquest document es pot posar en contacte, en qualsevol moment, sigui per via escrita o oral, amb la persona de referència del Departament d'Igualtat de l'Ajuntament de Tarragona per tal d'informar-se sobre qualsevol àmbit de funcionament del protocol.

És necessari que l'organització i les entitats municipals habilitin un sistema de comunicació, en forma de bústia, correu o telèfon, al qual es puguin adreçar consultes i des del qual es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima. Aquest procediment ha de ser específic i ha de fer-se públic a la intranet i a la pàgina web.

La persona de referència ha d'informar les persones que ho sol·licitin sobre l'objecte del procediment, el seu funcionament i les vies per les quals poden optar, així com els drets que les emparen, en el termini màxim de tres dies hàbils.

Si la persona que contacta amb la persona de referència té sospites d'estar patint una situació d'assetjament, la persona de referència l'han d'escoltar –d'acord amb els principis d'intimitat i confidencialitat que regeixen el protocol–, l'han d'assessorar i s'han d'assegurar que la persona interessada està correctament informada abans de prendre qualsevol decisió. En tot cas, l'última paraula sobre l'activació formal del protocol sempre la té la persona presumptament assetjada. Així mateix, també se l'ha d'informar de totes les vies alternatives d'assessorament de les quals disposa.

En cas que la persona presumptament afectada decideixi no iniciar les actuacions formals, cal fer un seguiment de l'estat d'aquesta persona per assegurar el seu benestar en el lloc de treball.

FASE 2. DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ

La persona afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, així com qualsevol persona de l'Ajuntament de Tarragona o entitat municipal que sigui testimoni d'alguna d'aquestes accions, ha de comunicar-ho a la persona de referència del Departament d'Igualtat.

Des del primer moment, la persona denunciant pot estar acompanyada per una persona de la seva confiança, sigui del mateix organisme o externa, en totes les actuacions que s'hagin de dur a terme.

La denúncia es pot fer per escrit o de forma verbal, tant de manera presencial com telemàtica. La persona de referència del Departament d'Igualtat és l'encarregada de rebre-la i, en cas de ser necessari, posar-la per escrit per tal d'iniciar la tramitació i obrir l'expedient. Un cop iniciat l'expedient, en qualsevol cas, s'ha de demanar a la persona afectada que ratifiqui els fets denunciats per escrit.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació, per part de la persona afectada, de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, la persona de referència del Departament d'Igualtat ha d'arxivar l'expedient sense perjudici que es pugui tornar a obrir amb una nova denúncia per via administrativa o judicial.

Sens perjudici que s'acabi arxivant l'expedient abans de la fase d'investigació, aquestes denúncies s'han de tenir en compte com a dades estadístiques.

El Departament d'Igualtat ha d'informar la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'obertura dels expedients que s'iniciïn sense que en cap cas hi figurin dades personals.

La persona de referència del Departament d'Igualtat, una vegada rebuda la denúncia, ha d'iniciar un procés confidencial i àgil que permeti valorar si hi ha indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol. En el termini de cinc dies des de la recepció de la denúncia, ha de traslladar la informació a la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

No obstant, abans de traslladar la informació a la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, una vegada rebuda la comunicació, **la persona de referència del Departament d'Igualtat és l'única persona autoritzada per accedir-hi per tal d'avaluar prèviament que no hi**

ha cap conflicte d'interès amb relació a la implicació en els fets d'algun dels membres que conformen la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, la Comissió Tècnica d'Igualtat o el Departament d'Igualtat.

Una vegada hagi verificat que no existeix cap conflicte d'interès, ha de traslladar la informació a la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, la qual ha de crear un expedient individual amb la informació rebuda i un justificant de recepció, així com assignar un número per identificar l'expedient i fer-ne seguiment. A partir d'aquest moment, totes les persones de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos poden accedir a la informació i la documentació relatives a la denúncia rebuda.

En cas que existeixi conflicte d'interessos i la denúncia afecti directament o indirecta una persona membre de Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, la Comissió Tècnica d'Igualtat o el Departament d'Igualtat, ha de ser apartada de la tramitació de la denúncia i s'ha d'incorporar a la comissió una persona suplent degudament designada.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de casos, una vegada hagi valorat les dades aportades, pot acordar la investigació i l'avaluació del cas i sol·licitar totes aquelles actuacions i informacions que consideri necessàries per resoldre'l. També el pot derivar al Servei de Prevenció de Riscos Laborals si no hi ha indicis d'assetjament però sí d'afectacions en les condicions del lloc de treball, o prendre qualsevol altra mesura adequada.

a) Avaluació i investigació

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha d'iniciar un procés d'avaluació i investigació. Per fer-ho, ha de recollir les declaracions que calgui i fer les proves necessàries per aclarir els fets exposats directament, o bé contractar un servei de prevenció aliè especialitzat que disposi d'experiència acreditada en assetjament sexual i en assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, el qual efectuarà la investigació del cas per determinar si hi ha presumpció d'assetjament o no.

Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament. Correspon a la persona presumptament assetjadora provar l'absència d'assetjament, seguint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. En tot cas, la investigació s'ha de desenvolupar amb la màxima sensibilitat i el màxim respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha de garantir la confidencialitat del cas i ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció de la víctima i impedir la

continuitat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures s'han d'elevat al Servei de Personal perquè s'apliquin en un termini màxim de quaranta-vuit hores.

Cal remarcar que, en el marc de la investigació del cas, en cap cas es pot reunir conjuntament les dues persones afectades, sinó que el procediment ha de garantir que la persona afectada no coincideixi amb la persona que ha estat denunciada durant el transcurs de la investigació. No es pot plantejar un procediment informal que proposi la mediació o la confrontació com a mètodes de resolució de conflicte. Així mateix, durant tot el procés queden prohibides les sessions o actes que proposin la confrontació o el cara a cara de les persones denunciant, denunciada o qualsevol altra persona implicada en el procés (testimonis, etc.).

En el termini màxim de quinze dies hàbils des de la convocatòria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, la comissió ha d'emetre informe en què pot constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador o, al contrari, no apreciar indicis d'assetjament i, en tot cas, proposar mesures per a la resolució del conflicte laboral.

L'informe ha d'incloure, com a mínim:

- La identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- La relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Els antecedents del cas, la denúncia i les circumstàncies.
- Altres actuacions: proves i resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades, com per exemple:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte a la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.

- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o a les persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

FASE 3. RESOLUCIÓ

En aquesta fase s'han de prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, que ha de remetre al Servei de Personal.

Aquesta resolució per part de l'òrgan competent s'ha d'emetre, com a màxim, al cap dels vint dies hàbils des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, s'ha d'instar la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, demanar l'adopció de mesures correctores i, si escau, continuar aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'ha d'arxivar la denúncia. És important tenir en compte que l'arxivament de la denúncia es pot donar per dues situacions: la incapacitat de provar la situació d'assetjament denunciada, encara que s'hagi produït, i la interposició d'una denúncia falsa. En el primer cas, la incapacitat de demostrar si s'ha produït una situació d'assetjament pot estar relacionada amb la dificultat de recollir proves d'acord amb les circumstàncies de la situació d'assetjament, mentre que, en el segon cas, existeix mala fe per part de la persona denunciant, donat que es produeix una invenció dels fets denunciats i, en conseqüència, una denúncia falsa.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i de la persona denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com informar de la resolució la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Si de la investigació es dedueix que s'ha comès alguna conducta diferent (disfunció organitzativa o estructural, riscos psicosocials, etc.) a la d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere que estigui tipificada en la normativa o en el conveni vigent, s'ha de posar en coneixement dels Serveis Jurídics per incoar l'expedient administratiu que correspongui.

En cas que en les actuacions del procés d'investigació es conclougui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considera un accident laboral als efectes del que estableix el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, i la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Així doncs, s'ha de tramitar a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals perquè es reconegui i per atendre els danys físics o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si no, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en la qual ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

FASE 4. SEGUIMENT DE L'EVOLUCIÓ DEL CAS I DEL BENESTAR DE LES PERSONES AFECTADES

En qualsevol de les fases de la investigació es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures no pressuposen en cap cas la resolució final del procediment, i han d'evitar causar perjudicis de difícil o impossible reparació a les persones presumptament responsables dels fets o persones interessades. Les mesures cautelars poden incloure canvis de torn; prohibicions d'acostament i de comunicació; restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha de donar a les persones afectades accés a diferents tipus d'acompanyament, incloent-hi les adaptacions al lloc de treball, i la derivació i l'acompanyament a serveis públics d'atenció integral.

Les persones treballadores de l'Ajuntament de Tarragona o entitats municipals incloses en el protocol víctimes de violències sexuals –incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere– tenen dret a la reducció o a la reordenació de llur temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que es determinen en la legislació específica.

Les absències totals o parcials al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència sexual que hagi patit el personal es consideraran justificades i seran remunerades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció –incloent-hi els de la xarxa d'atenció i recuperació integral de les dones en situació de violència masclista– o els serveis de salut, segons correspongui, sens perjudici que les absències siguin comunicades per les persones treballadores a l'organització al més aviat possible.

En els casos en què s'incoï un procediment disciplinari que conclouï amb una sanció a la persona responsable dels fets, s'han d'adoptar altres mesures que es considerin apropiades per a la reparació de la persona o persones afectades, com per exemple la reinstauració al lloc de treball en cas d'haver-lo perdut o altres formes de reparació simbòlica que es considerin apropiades. Aquestes mesures sempre s'han d'adoptar en acord amb la persona afectada, considerant els impactes causats pels fets i, eventualment, pels procediments posteriors.

S'ha d'oferir a les persones que hagin comès qualsevol de les conductes referides en aquest protocol accés a recursos terapèutics o reeducatius amb l'objectiu d'evitar que reiterin aquestes conductes.

7.4. Vies de resolució externes

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

a) La via administrativa

La Inspecció de Treball està regulada per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'actuació inspectora pot ser planificada o sol·licitada (denúncia o peticions d'altres organismes). En aquests casos, les actuacions d'Inspecció de Treball, tenen caràcter preferent i s'inicien en un termini de vint-i-quatre hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i de set dies en cas d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en tant que organisme encarregat de vetllar perquè l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedir els casos d'assetjament. També vetllà perquè a l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i perquè s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

b) La via judicial

Hi ha dues possibilitats judicials davant d'un assetjament: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

La jurisdicció laboral

La Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

El procediment per mitjà de la jurisdicció laboral donarà lloc a les següents resolucions:

- Determinar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o la llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'Ajuntament.
- Ordenar el cessament immediat de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o, si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan l'una o l'altra resultin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que escaigui en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 del TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 del TRLET i, en concret, si hi ha "incompliment greu de les seves obligacions per part de l'Ajuntament" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció de la relació laboral per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en l'àmbit laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

7.5. Altres recursos

Segons les característiques o les necessitats de cada cas, es pot recórrer als recursos següents:

- **Telèfon 016.** Telèfon gratuït i confidencial contra la violència de gènere del Ministeri d'Igualtat. Ofereix informació, assessorament jurídic i atenció psicosocial immediata per part de personal especialitzat en totes les formes de violència contra les dones.
- **Servei 016 en línia.** Servei del Ministeri d'Igualtat (a través del número de **WhatsApp** 600 000 016 i de l'**adreça electrònica** 016-online@igualdad.gob.es). Ofereix informació, assessorament jurídic i atenció psicosocial immediata per part de personal especialitzat en totes les formes de violència contra les dones.
- **Telèfon 900 900 120.** Telèfon gratuït i confidencial contra la violència masclista de l'Institut Català de les Dones. Dona atenció les 24 hores.
- **Directori de recursos per a l'abordatge de la violència masclista a Catalunya.** Aquesta eina aglutina tots els serveis i recursos que intervenen en l'abordatge de la violència masclista (més de 3.000 recursos), tant adreçats a les dones com a llurs filles i fills, arreu de l'àmbit nacional de Catalunya. Facilita el coneixement d'aquests serveis i recursos, i permet una millora en l'eficàcia i la coordinació de les intervencions i derivacions per part de tots els agents implicats en l'abordatge d'aquest greu problema social per contribuir a la seva erradicació. Aquest directori, per tant, està pensat com una eina per a professionals.
https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/
- En relació amb les persones gais, lesbianes, transsexuals i bisexuals, el **web del Departament d'Afers Socials.** <https://dretssocials.gencat.cat/ca/inici>
- **Web de la Inspecció de Treball.** <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/>
- **SIAD.** Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones.
https://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio-a-les-dones/mapa_siad/
Pel que fa al Servei d'Informació i Atenció a les Dones de Tarragona, s'hi pot contactar a través del telèfon 977 296 279 o de l'adreça electrònica sai@tarragona.cat.
- **Xarxa de Servei d'Atenció Integral a les Diversitats Sexuals i de Gèneres de Tarragona (SAI).** La Xarxa de Servei d'Atenció Integral LGBTI de Catalunya és un servei integral, de qualitat i de proximitat per a persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/xarxa-sai/>
Pel que fa al SAI de la ciutat de Tarragona, s'hi pot contactar a través del telèfon 977 296 144 o de l'adreça electrònica sai@tarragona.cat.

8. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

8.1. Avaluació general

La Comissió Tècnica d'Igualtat és la responsable de fer el seguiment, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol. A aquest efecte, la comissió, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, ha de tenir accés a la informació generada en diferents moments: quan s'hagi emès l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, quan s'emeti la resolució adoptada a partir de la sol·licitud d'intervenció per assetjament objecte del protocol o quan ho requereixi.

Amb aquesta finalitat, la Comissió Tècnica d'Igualtat s'ha de reunir un mínim de dues vegades l'any. No obstant això, també es pot reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, ha d'elaborar un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol, que s'ha d'eleva a la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat.

El procediment establert en el protocol s'ha de revisar i modificar sempre que se'n derivi la necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de la representació dels treballadors i treballadores.

8.2. Seguiment estadístic

El Departament d'Igualtat ha de fer un seguiment estadístic de totes les denúncies i consultes sobre situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere que s'hagin produït amb periodicitat anual, tenint en compte, també, les que s'hagin adreçat a entitats i associacions que treballen aquestes problemàtiques, així com a la representació sindical.

Per a l'estudi estadístic, s'han de tenir en compte totes les denúncies interposades, tant si prosperen com si no, de tal manera que es puguin recollir dades sobre la negativa de les possibles víctimes a continuar amb el procediment, fet que serà una dada rellevant sobre l'ambient psicosocial de treball.

Les dades estadístiques s'han de fer arribar a la Comissió Tècnica d'Igualtat.

8.3. Revisió del protocol

Aquest protocol ha de ser objecte d'avaluació almenys cada quatre anys, i s'ha de revisar i modificar sempre que se'n derivi la necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i la participació prèvies del Departament d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI+.

Annex 1: Model de compromís de l'Ajuntament de Tarragona

L'Ajuntament de Tarragona fa públic el seu compromís amb l'objectiu de fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren l'organització. D'acord amb aquest compromís, l'Ajuntament de Tarragona declara que les actituds d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere representen un atemptat greu contra la dignitat de les persones i dels seus drets fonamentals.

Per tant, l'Ajuntament de Tarragona es compromet a:

- No permetre ni tolerar comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Rebre i tramitar de manera rigorosa i ràpida, 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 produir.
- Garantir que no es produeixi cap mena de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el seu procés de resolució.
- Sancionar les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i dels condicionaments del seu comportament o actitud.

Per fer efectiu aquest compromís, l'Ajuntament de Tarragona exigeix a totes les persones que integren la seva organització i les entitats municipals, així com qualsevol persona que, per motius laborals, tingui contacte amb les persones treballadores de l'Ajuntament de Tarragona i entitats municipals (ciutadania, proveïdors/es, persones d'altres empreses que presten serveis als seus equipaments i instal·lacions, etc.), que assumeixin les responsabilitats següents:

- Tractar totes les persones amb les quals es mantinguin relacions laborals amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals, i evitar comportaments, actituds o accions que puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.
- Actuar adequadament enfront d'aquests comportaments, actituds o accions; és a dir, no ignorar-los, no tolerar-los, manifestar desacord, impedir que es repeteixin o

s'agreugin, comunicar-los a les persones designades a aquest efecte i donar suport a les persones que els pateixen.

Per la seva part, l'Ajuntament de Tarragona es compromet a establir les següents mesures per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere:

- Difusió i distribució entre totes les persones, tant les que formin part de l'Ajuntament de Tarragona i les entitats municipals com les que hi tinguin contacte, del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Realització de campanyes formatives, informatives i de sensibilització en matèria de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere a tota la plantilla de la corporació municipal i entitats municipals, així com a les persones treballadores que s'hi incorporin.
- Designació d'equips de persones per a la recepció, tramitació i resolució de les queixes, reclamacions i denúncies en aquesta matèria.
- Establiment d'un servei d'assessorament, suport i assistència a les persones que puguin sofrir aquests comportaments, integrat per persones amb la formació i les aptituds necessàries per desenvolupar aquesta tasca.
- Realització d'estudis d'avaluació de riscos psicosocials.
- Avaluació i seguiment periòdics del desenvolupament, el funcionament i l'efectivitat del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

En el desenvolupament i la implantació de les diferents actuacions i mesures recollides en aquest compromís de la corporació municipal, es comptarà amb la participació de la representació legal de les persones treballadores de l'organització i les entitats municipals.

Signat a _____, a _____ de 20__.

Persona responsable de l'Ajuntament de Tarragona

Annex 2: Circular informativa per a la prevenció de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'entorn laboral

L'Ajuntament de Tarragona disposa d'un protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere **aplicable a tot el personal de l'Ajuntament de Tarragona, organismes autònoms, empreses i altres entitats municipals, així com a terceres persones amb qui el personal es pugui relacionar en l'àmbit laboral (personal no contractat, empreses de prestació de serveis, etc.).**

L'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere esdevé qualsevol comportament verbal, no verbal o físic **que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.** Aquest, s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. És per això que **s'inclouen dins l'àmbit d'aplicació del protocol tots aquells espais físics, tant propis de l'Ajuntament de Tarragona com de les entitats adherides, o virtuals on es desenvolupin o es puguin desenvolupar potencialment relacions laborals en l'àmbit de l'organisme.**

Així mateix, l'assetjament pot esdevenir de forma **vertical**, quan entre les persones implicades hi ha una relació jeràrquica, la qual pot ser tant descendent com ascendent, o bé **horitzontal**, quan és una conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Aquest comportament es pot exercir per part de persones externes vinculades d'alguna manera a l'Ajuntament de Tarragona (ciutadania, persones proveïdores, persones d'altres empreses que presten serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.).

El protocol preveu l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. En el cas de l'assetjament sexual, un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir una conducta reprobable o sancionable, tant pel protocol que ens ocupa com per la via judicial. En canvi, en la resta d'assetjaments (per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere) es requereix certa continuïtat conductual.

Sense delimitar o excloure altres comportaments, a continuació s'identifiquen alguns exemples de conductes d'assetjament previstes en el protocol:

Assetjament sexual

- Mirades lascives i gestos obscens.
- Inducció a quedar-se a soles innecessàriament.
- Comentaris i bromes sexuals ofensives.
- Invitacions persistents per **concretar/concertar?** cites.
- Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals.
- Peticions de favors sexuals.
- Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat.
- Enviament d'imatges amb contingut sexual explícit.
- Enviament de notes o missatges de correu electrònic amb contingut sexual de caràcter ofensiu.

Assetjament per raó de sexe

- Adreçar-se a una persona de manera ofensiva.
- Ridiculitzar o infravalorar les persones que assumeixen tasques o llocs de treball que tradicionalment han estat assignats al gènere contrari.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions.
- Ridiculitzar o menysprear la capacitat i el potencial intel·lectual de les persones pel seu sexe o gènere.
- Dificultar la promoció professional.
- Assignar tasques de responsabilitat inferiors a la capacitat o categoria professional de les persones.
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret una persona en matèria de conciliació.
- Atemptar contra la dignitat d'una persona per exercir algun dret previst per a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'executar (terminis irracionals) per boicotejar la situació d'embaràs o maternitat.
- Sabotejar el treball o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per dur a terme les tasques (informació, documentació, equipaments, etc.) fruit de la situació d'embaràs o maternitat.

Assetjament per orientació sexual

- Tenir conductes discriminatòries contra una persona pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral.
- Denegar un lloc de treball a una persona per la seva orientació sexual.
- Denegar arbitràriament els permisos als quals té dret una persona.
- Considerar aquests col·lectius com un grup de risc laboral per perill de contagi de malalties de transmissió sexual (VIH, hepatitis C, etc.).
- Fer ús d'humor homòfob o bífob que tingui com a tema gais, lesbianes, bisexuals en general o la persona treballadora en particular.
- Ridiculitzar les persones del col·lectiu estereotipant-les en professions específiques.
- Fer comentaris homòfobs i/o bífobs.
- Imitar la manera de caminar i gesticular de la persona per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels **companys/companyes** de feina.
- Fer pública l'orientació sexual d'una persona sense respectar la seva intimitat sexual.

Assetjament per identitat i/o expressió de gènere

- Denegar un lloc de treball a una persona per la seva identitat trans i/o expressió de gènere, **entre d'altres**.
- Fer bromes o insults sexistes i ofensius a una persona per la seva identitat trans.
- Aïllar una persona per la seva identitat i/o expressió de gènere.
- Fer comentaris discriminatoris que menyspreïn el treball de la persona.
- Fer mirades ofensives o d'amenaça.
- Negar-se a anomenar una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms que no es corresponen amb el gènere amb el qual s'identifica.
- Expulsar o qüestionar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany o vestuari determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per la seva expressió o identitat de gènere.
- Ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions d'una persona per la seva expressió o identitat de gènere.
- Imitar la manera de caminar i gesticular d'una persona per ridiculitzar-la, ofendre-la o provocar el riure dels **companys/companyes** de feina.
- Ridiculitzar les persones del col·lectiu trans estereotipant-les en professions específiques.
- Fer ús d'humor trànsfob que tingui com a tema el col·lectiu trans en general o la persona treballadora en particular.

Què pots fer davant d'una situació d'aquest tipus?

Si consideres que estàs patint una situació de les descrites en aquesta circular o coneixes alguna persona que pugui estar patint assetjament, et pots dirigir al Departament d'Igualtat de l'Ajuntament de Tarragona a través del canal de denúncia següent.

Les persones encarregades d'avaluar i abordar aquestes situacions dins l'organització t'assessoraran sobre les possibles vies de resolució. Tanmateix, en cas de preferir-ho, pots denunciar l'assetjament o agressió tant a la Inspecció de Treball com als jutjats i tribunals competents en l'ordre social o penal.

La denúncia s'ha de presentar d'acord amb el procediment establert en el **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**. L'Ajuntament es compromet a dotar a les persones responsables de tots els recursos necessaris per resoldre-la; garantir en tot moment el dret a la intimitat de les persones afectades i la total confidencialitat en la tramitació del procediment, i evitar qualsevol represàlia laboral pel fet d'haver interposat una denúncia.

Annex 3: Mapa del funcionament del protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere

INCLOURE EL MAPA CORPORATIU QUE RESUMEIX EL CIRCUIT

Annex 4: Model de designació dels membres de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos

Organisme públic: Ajuntament de Tarragona

Centre de treball: seu corporativa

Número d'expedient: _____ / _____

En compliment del **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**, es constitueix aquesta comissió d'investigació i es designa les persones que la integren:

NOM	CÀRREC	SIGNATURA
	Cap de la Subcomissió d'Igualtat	
	Tècnic/a d'Igualtat	
	Representant del personal	
	Delegat/da de personal	
	Responsable del Servei de Prevenció de Riscos Laborals	
	Membre de l'organització	

Ahora, es designen les **persones suplents** següents d'acord amb el que preveu el document:

NOM	CÀRREC	SIGNATURA

--	--	--

Data de designació de la comissió:

Data de renovació de la comissió:

Annex 5: Model de denúncia interna per assetjament sexual i per assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'entorn laboral

Número d'expedient: _____ / _____

SOL·LICITANT:

	Persona afectada
	Altres (especifiqueu el càrrec):

TIPUS D'AGRESSIÓ:

	Assetjament sexual
	Assetjament per raó de gènere, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere

DADES DE LA PERSONA AFECTADA (introduïu les que conegueu):

Dades personals:

Nom i cognoms	
DNI/NIE	
Telèfon	
Correu electrònic	

Dades professionals:

Centre de treball	
Departament	
Càrrec	
Tipus de contracte	
Antiguitat en el lloc de feina actual	
Antiguitat a l'organització	

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA (introduïu les que conegueu):**Dades personals:**

Nom i cognoms	
DNI/NIE	
Telèfon	
Correu electrònic	

Dades professionals:

Centre de treball	
Departament	
Càrrec	
Tipus de contracte	
Antiguitat en el lloc de feina actual	
Antiguitat a l'organització	

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

(En cas de considerar que aquest espai no és suficient, es pot adjuntar a aquest document una redacció dels fets ocorreguts de menys de quatre folis.)

DOCUMENTACIÓ ANNEXA:

- Document 1:
- Document 2:
- ...

D'acord amb el que s'ha exposat anteriorment, se sol·licita a l'Ajuntament de Tarragona que iniciï els tràmits pertinents per posar fi a la situació denunciada i adoptar les mesures correctores i sancionadores pertinents, si és el cas.

Data:

Signatura:

Annex 6: Model de registre d'actuacions d'investigació per assetjament sexual i per assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o orientació sexual

Número d'expedient: _____ / _____

TIPUS D'AGRESSIÓ:

	Assetjament sexual
	Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere (indiqueu de quin tipus d'assetjament es tracta):

ACTUACIONS EXECUTADES:

Tipus d'actuació	Data
Persona que s'atén en l'actuació (persona entrevistada, visitada...) i dades personals (nom i cognoms, posició, àrea a la qual pertany i antiguitat)	
<div style="position: absolute; top: 50%; left: 50%; transform: translate(-50%, -50%); opacity: 0.1; font-size: 100px; pointer-events: none;">CONFIDENCIAL</div>	

Descripció dels documents o proves aportats
Fets al·legats
<p style="text-align: center; opacity: 0.5; font-size: 48px; transform: rotate(-30deg);">CONFIDENCIAL</p>

Data:

Signatura de la Comissió de Gestió i Avaluació dels Casos:

Signatura de la persona que s'ha visitat o entrevistat:

Informació de protecció de dades personals:

Responsable: Ajuntament de Tarragona.

Finalitat: gestió de la denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere en l'entorn laboral.

Legitimació: consentiment de l'interessat.

Destinataris: les dades no es comunicaran a tercers, a excepció d'altres administracions públiques (tribunals, jutjats, fiscalia, etc.) en cas d'obligació legal si es deriva de les actuacions i la investigació de la denúncia.

Drets: accés, limitació, rectificació, oposició, portabilitat i supressió. Es poden exercir mitjançant una sol·licitud presencial adjuntant una còpia del DNI, per correu ordinari adreçat a l'OMAC de l'Ajuntament de Tarragona (plaça de la Font, 1 43003 Tarragona) o mitjançant el tràmit específic de la Seu Electrònica ("Exercici dels drets d'accés, rectificació, supressió i oposició de les dades personals").

Informació addicional: per a més informació del tractament de dades, podeu consultar el web <https://www.tarragona.cat/politica-privacitat>.