



**ACTA DE SESSIÓ DEL PLE DE L'AJUNTAMENT
02 / 2025**

ASSISTENTS

Alcalde-president:

JORDAN FARNÓS, JORDI

Regidors i regidores:

ABELLÓ GINER, MARGARITA
ALBERICH BOSCH, SELENE
BEL ALEMANY, LLUÍS
BEL GUERRERO, MARIA DOLORS
BEL HOMEDES, JAUME
BONFILL MORENO, JOAN CARLES
CABALLÉ TUDÓ, MARIA PILAR
CARDONA IBAÑEZ, YOLANDA
GRAU FERRER, VÍCTOR
LLEIXÀ FORTUÑO, MAR
OLOGARAY ARASA, ÒSCAR
PEDRET PIJOAN, ROGER
REHUES GRAU, ANNA
RIPOLL CASTELLÓ, MÒNICA
ROIGÉ PEDROLA, MERITXELL
RUPÉREZ MONREAL, SÒNIA
SOROLLA DURÁN, JORDI
TOMÀS AUDÍ, DOMINGO
VALLESPÍ CERVETO, JOSÉ FRANCISCO
VIÑA ARIÑO, MARIA JESÚS

Secretari accidental:

GARCIA EGEA, MANUEL

Tortosa, essent les divuit hores del dia **tretze de gener de dos mil vint-i-cinc**, prèvia convocatòria girada a l'efecte, es reuneixen en primera convocatòria al Saló de Sessions de la casa consistorial, els membres de l'Excel·lentíssim Ajuntament de Tortosa que al marge es relacionen, a l'objecte de realitzar sessió **ordinària** sota el següent

ORDRE DEL DIA

I. PART RESOLUTIVA

SECRETARIA

01 – Aprovació, si s'escau, de les següents actes:

- Ordinària 22/2024, de 07 d'octubre.
- Extraordinària 23/2024, de 22 d'octubre.
- Extraordinària 24/2024, de 30 d'octubre.
- Ordinària 25/2024, de 4 de novembre.
- Extraordinària 26/2024, de 8 de novembre

ATENCIÓ A LES PERSONES I ACCIÓ CÍVICA I COMUNITÀRIA

02 – Dictamen de proposta d'acord per a l'aprovació del Pla Local d'Envel·liment KMO (PLEQZ) Municipal.

GOVERNANÇA MUNICIPAL

03 – Dictamen de proposta d'acord d'aprovació del protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens depenents.

II. PART NO RESOLUTIVA

04 – Dació de compte dels extractes dels acords adoptats per la Junta de Govern Local i resolucions d'Alcaldia:

a) Extractes Junta de Govern Local:

- 65/2024, de 11/11/2024 – ordinària.
- 66/2024, de 07/11/2024 – extraordinària i urgent.
- 67/2024, de 18/11/2024 – ordinària.
- 68/2024, de 25/11/2024 – ordinària.
- 69/2024, de 22/11/2024 - extraordinària i urgent.
- 70/2024, de 02/12/2024 – ordinària.
- 71/2024, de 09/12/2024 – ordinària.
- 72/2024, de 16/12/2024 – ordinària.

b) Resolucions de l'Alcaldia:

- De la 3595/2024 a la 3983/2024.

05 – Informes de l'Alcaldia.

06 – Control dels òrgans de la corporació:

- a) Mocions.
- b) Precs.
- c) Preguntes.

*_*_*

El president declara oberta la sessió i procedeix a tractar els punts inclosos a l'ordre del dia:

I. PART RESOLUTIVA

SECRETARIA

01 - APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DE LES SEGÜENTS ACTES:

- ORDINÀRIA 22/2024, DE 07 D'OCTUBRE.
- EXTRAORDINÀRIA 23/2024, DE 22 D'OCTUBRE.
- EXTRAORDINÀRIA 24/2024, DE 30 D'OCTUBRE.
- ORDINÀRIA 25/2024, DE 4 DE NOVEMBRE.
- EXTRAORDINÀRIA 26/2024, DE 8 DE NOVEMBRE

*_*_*

El consistori, per unanimitat de tots els membres presents a la sessió, acorda aprovar-les i ordenar la transcripció al llibre d'actes.

ATENCIÓ A LES PERSONES I ACCIÓ CÍVICA I COMUNITÀRIA

02 – DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD PER A L'APROVACIÓ DEL PLA LOCAL D'ENVELLIMENT KMO (PLEQZ) MUNICIPAL.

Per l'alcalde, Sr. Jordi Jordan Farnós, es presenta i se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

«EXP 2024-BSO-L0199-000006

Donat que la relació entre els ens locals i el departament de Drets Socials és el Contracte Programa per a la coordinació, la cooperació i la col·laboració en matèria de serveis socials i altres programes relatius al benestar social,

Vist que el 19 d'agost de 2022, l'Ajuntament de Tortosa va signar aquest contracte programa amb el Departament de Drets Socials per als exercicis 2022/2025.

Tenint en compte que l'acord tercer d'aquest contracte programa defineix les obligacions de l'ens local signant i entre d'altres, al punt m) la de complir les condicions del serveis establertes en l'annex 1 per cadascuna de les fitxes i comunicar per escrit i de forma motivada al Departament de Drets Socials qualsevol modificació substancial del servei que suposi un canvi en els conceptes del pressupost inicial per tal que es valori la seva acceptació i modificació del conveni, si s'escau, així com les obligacions derivades de la condició de beneficiari d'ajuts al punt a) realitzar l'activitat o adoptar el comportament que fonamenta la concessió de la subvenció.

Donat que els serveis i activitats a que fa menció el punt anterior s'organitzen en fitxes i una de les fitxes del Contracte Programa, concretament la fitxa 46 és la de l'«Envel·liment de Kilòmetre zero», cal que l'Ajuntament de Tortosa en done compliment.

Vist que entre d'altres motius, la fitxa 46 d'Envel·liment kilòmetre zero, després de fonamentar la necessitat d'aquesta activitat conclou que «per tots aquests motius, cal elaborar un **pla local d'envel·liment de quilòmetre zero (PLEQZ)**, i que aquest PLEQZ s'ha de desenvolupar en dues fases, en la primera, l'objectiu és fer una diagnosi de l'envel·liment al territori i definir el PLEQZ. En la segona fase, es pretén desenvolupar el PLEQZ a fi de millorar la qualitat de vida de les persones grans: impulsar l'envel·liment actiu com a eina d'empoderament social de les persones grans i de prevenció, per retardar l'aparició o l'evolució de la dependència i afavorir que les persones grans siguin independents i actives a la seva llar. La consecució de les dues fases ha de fer que les persones grans gaudeixin d'un envel·liment al seu entorn, a casa seva; ha d'abordar la soledat d'aquest col·lectiu; ha de pal·liar els efectes de l'aïllament social d'aquestes persones, i ha d'afavorir-ne la reincorporació en la vida comunitària i millorar el seu benestar.

Per fer efectiu aquest compromís, l'exercici 2023, es va encomanar a l'Oficina de Creu Roja a Tortosa LA realització d'una diagnosi de l'envel·liment a la nostra ciutat i la realització, un cop analitzades les dades, d'una proposta de Pla Local d'Envel·liment Km0.

Un cop analitzades i incorporades les propostes de millora presentades pels grups municipals i vist l'informe del director d'atenció primària.

Vist el dictamen favorable de la Comissió Informativa de l'àrea d'atenció a les persones i acció cívica i comunitària, de data 19 de desembre de 2024.

Al Ple de l'Ajuntament es proposa l'adopció del següent **ACORD**:

Únic: Aprovar el Pla Local d'Envel·liment Km 0 que s'adjunta.»

*_*_*

Intervenció del Sr. Alcalde

«I passem ara a l'Atenció a les Persones i Acció Cívica i Comunitària, al segon punt de l'ordre del dia, en este cas el dictamen de proposta d'acord per a l'aprovació del Pla Local d'Envel·liment, Km0. Té la paraula per explicar breument en què consistix este Pla Local d'Envel·liment, la regidora d'Acció Social, la senyora Dolors Bel.»

Intervenció de la Sra. Bel

“Gràcies, alcalde; regidors i regidores. Portem a consideració per a la seva aprovació, si s'escau, el Pla Local d'Envel·liment, Quilòmetre Zero. Un pla que fa una diagnosi de la situació actual i un seguit de propostes d'actuació, i que és una de les fitxes del Contracte Programa de Drets Socials. Un Pla Local que es va encarregar en el seu moment a Creu Roja i que després d'analitzar les dades i de la presentació al

Consell Participatiu de la Gent Gran i als diferents grups municipals, s'han incorporat un seguit de propostes, entre les quals voldria destacar la proposta de creació d'una escola municipal de la persona cuidadora, on es promourà el treball en xarxa entre totes les entitats de la ciutat que destinen recursos per a la formació i la cura de les persones cuidadores; la creació de refugis climàtics per a la gent gran; fomentar la creació d'habitatges assistits per a la gent gran; facilitar l'accés als habitatges de lloguer social; estudiar l'ampliació del servei d'atenció domiciliària o fomentar la formació professional en la cura de la gent gran.

Recordar que en el cas de Tortosa, quasi un 21% de la població és major de 65 anys. L'aïllament social i la soledat no volguda són dues de les problemàtiques que es preveu que s'agreugin amb els progressius envelliments de la població. No entraré ara en els xifres i en els tants per cents que corresponen al que és Tortosa i els diferents pobles i EMDs de la nostra ciutat, però és evident que la població gran i que va envellint cada cop és més gran i, per tant, hem de tenir propostes i hem de preveure accions per poder donar-los uns serveis de vida de qualitat.

Pel que fa al Pla d'actuació, es plantegen actuacions en tres línies estratègiques amb actuacions a curt, mitjà i llarg termini: el foment de la salut i el benestar en la vellesa; l'entorn amigable, per tant, habitatge i l'espai urbà, i la inclusió social i comunitària. Per tant, este és breument un resum del que seria este Pla d'Envelliment Quilòmetre Zero, que és el que sotmetem a la seva consideració. Gràcies.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Moltes gràcies, senyora Bel. Té la paraula la senyora Alberich, en representació del grup municipal de la CUP.”

Intervenció de la Sra. Alberich

“Gràcies, alcalde; regidors, regidores. Avui portem a aprovació el Pla d'Envelliment Quilòmetre Zero, un pla al qual la CUP hem fet també aportacions que han estat incorporades. Gràcies. De fet, som l'únic grup municipal de l'oposició que ha fet aportacions, de la mateixa manera que ho vam fer al Pla de Dones i LGTBIQ+ aprovat el desembre. I la diagnosi que ha permès dissenyar les actuacions d'este pla és bastant clara i en alguns àmbits podríem dir preocupant. Les persones majors de 65 anys representen al nostre municipi el 20,70% de la població, tenim una població més envellida que la mitjana catalana. D'altra banda, tenim una població especialment sobre-envellida, ja que el 19,20% del conjunt de la població gran de Tortosa són persones de més de 85 anys, per sobre també de la mitjana catalana. També ens trobem amb una feminització de l'envelliment, i tot i que les dones tenen més esperança de vida, si es té en compte la qualitat de vida, és a dir, l'esperança de vida amb bona salut, aquesta es minora en les dones. L'habitatge i les cures són un dels àmbits on hem de posar més atenció i és crucial planificar polítiques que capgirin el model actual.

Són moltes les dificultats d'accedir a un recurs habitacional digne i adaptat a les necessitats de les persones grans. Pel que fa a les places residencials, solament el 61,9% són places amb finançament públic i el total de places és insuficient. La situació amb relació a l'habitatge és especialment desfavorable per a les persones amb algun tipus de dependència i hi ha llistes d'espera per accedir a una plaça amb finançament públic, i cada vegada hi ha més persones amb grau de dependència reconeguda. Viure al propi domicili molts cops es fa impossible, a causa de problemes d'accessibilitat i cal afegir cada cop més persones grans que pateixen exclusió residencial per no poder assumir el preu d'un lloguer. En este sentit, el pla que se'ns va presentar era poc ambiciós en matèria d'habitatge i hi hem fet diverses aportacions, algunes de les quals la regidora Bel ha nomenat, com ara impulsar un projecte d'habitatge cooperatiu sènior. Pel que fa a les cures, els recursos són insuficients en un sector altament feminitzat i precaritzat. I les perspectives és que caldrà incrementar els recursos si volem atendre les necessitats creixents. Tampoc ens podem oblidar de les cuidadores no professionals, en la seva majoria dones, i, en este sentit, també hem fet una proposta per crear un grup de suport emocional i d'ajuda mútua per a cuidadores no

professionals.

Atendre les situacions de dependència que es donen per l'envelliment de la població és un repte que han d'afrontar les societats actuals i que implica repensar el model d'atenció sanitària i la política de cures, incrementant els recursos d'atenció assistencial i sanitària i també treballar per una política municipal que abordi la qüestió de l'envelliment des d'una perspectiva integral. L'habitatge, la cultura, l'esport, l'educació, el feminisme també hauran d'incloure esta mirada si volem fer polítiques que milloren la qualitat de vida de la gent gran.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Gràcies, senyora Alberich, té la paraula la senyora Ripoll, en representació del grup municipal de Junts per Tortosa.”

Intervenció de la Sra. Ripoll

“Gràcies, alcalde; regidores i regidors. El Pla Local d'Envelliment Quilòmetre Zero que avui es porta al ple municipal, neix d'un projecte de l'anterior mandat, on l'equip de govern vam encarregar a l'entitat social Creu Roja de Tortosa, que és qui sempre ha liderat i lidera el programa, i sempre ha acompanyat la nostra ciutat, la confecció i realització d'aquest pla per desenvolupar competències i accions dirigides a l'atenció a l'envelliment de la dependència. L'índex de l'envelliment i de sobreenvelliment, així com la seva distribució a Tortosa i als cinc pobles que formen part del nostre municipi, que s'indica en la diagnosi, supera les dades de la mitjana de Catalunya. Tot això planteja nous reptes amb unes necessitats en perspectiva d'actuacions a curt, mitjà i llarg termini que s'ha de realitzar per cobrir les necessitats presents i futures de la nostra ciutat. Es tracta d'un pla ambiciós per millorar la qualitat de vida de les persones grans, potenciant l'envelliment actiu i la màxima autonomia personal amb una mirada preventiva, destacar l'accessibilitat, la perspectiva de gènere, el treball comunitari, la diversitat i l'atenció integral. Com no podria ser d'altra manera, el nostre vot serà favorable, però tal com vaig comentar la Comissió Informativa on es va presentar, caldrà contemplar el seu finançament dintre del pressupost municipal 2025 i en els següents anys.

Destacaria com a accions a realitzar: programes d'acompanyament i suport en l'àmbit domiciliari; fisioterapeutes; tallers per afrontar la pèrdua d'autonomia; adaptació de l'espai urbà amb detecció i sanejament de barreres arquitectòniques; servei de teleassistència gratuïta; mobilitat i transport públic adaptat millorant les marquesines, cartelleria i itineraris amb àudio; prevencions de riscos al domicili, etcètera. No voldria acabar la meua intervenció sense agrair a la Creu Roja el seu treball en l'elaboració d'aquest Pla d'Envelliment Quilòmetre Zero, així com la seva tasca al costat de les persones més grans i més vulnerables de la nostra ciutat.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Moltes gràcies, senyora Ripoll. Per tant, entenc que s'aprova. »

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta per unanimitat, cosa que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació.

GOVERNANÇA MUNICIPAL

03 - DICTAMEN DE PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER PREVENIR, IDENTIFICAR I ACTUAR EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI+ DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA I ELS SEUS ENS DEPENDENTS.

Per l'alcalde, Sr. Jordi Jordan Farnós, es presenta i se sotmet a debat del Ple el següent assumpte:

“

Àrea de Serveis Centrals. Departament de Recursos Humans.

Expedient: 2023-RRH-C0529-000002.

Assumpte: Protocol d'assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens depenents.

Document: S-2024-RRH-000678.

Assumpte: Proposta RRH acord CI GM, d'aprovació.

I. FONAMENTS DE DRET

1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (modificada pel Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a treball i l'ocupació.)
2. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
3. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques
4. Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
5. Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
6. Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació.
7. Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el ttx refòs de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
8. Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
9. Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
10. Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
11. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
12. Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

II. FETS I ANTECEDENTS

Atès que el Protocol d'assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ a l'Ajuntament de Tortosa respon a la necessitat d'incidir en la prevenció i sensibilització, i en el cas que sigui necessari, eliminar tota forma de violència i discriminació sexista o lgtbifòbica cap a les persones treballadores, així com donar compliment al que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 51), la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (article 18), la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (article 76 Ter), la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (article 13, la Llei 4/2023, de 28 de febrer per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI i la Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la biofòbia i la transfòbia.

Atès que l'Ajuntament de Tortosa té una política de tolerància zero davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica d'empleats i empleades públics i de qualsevol persona vinculada a l'Ajuntament i als seus ens depenents.

Atès que l'Ajuntament de Tortosa declara formalment i difòn el seu rebuig a tot tipus d'assetjament i de violència, en totes les seves formes i manifestacions, per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral.

Atès que l'Ajuntament de Tortosa es compromet a promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista i lgtbifòbica a través d'actuacions formatives i informatives dirigides a tot el personal. Compromís recollit formalment al Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Ajuntament de Tortosa.

Atès que l'Ajuntament de Tortosa aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el seu personal de qualsevol cas d'assetjament o violència i es compromet a protegir, acompanyar i

assessorar les víctimes d'assetjament i de violència.

Atès que l'Ajuntament de Tortosa es disposa a donar compliment a l'obligació d'incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere.

Vist que l'Ajuntament de Tortosa disposa d'un protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals per assegurar un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones.

Vist que l'Ajuntament de Tortosa es compromet a afrontar de forma diligent, justa i amb celeritat qualsevol denúncia, seguint les directrius d'aquest Protocol.

Així mateix, l'Ajuntament de Tortosa assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present Protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, tant a les empreses on desplaçi al seu propi personal com a les empreses de les quals procedeixi el personal que treballa a l'Ajuntament de Tortosa.

Vista la necessitat d'impulsar un Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents.

Vista la Resolució d'alcaldia 3719/2023, de data 23 d'octubre, acordant l'inici de l'expedient per a l'aprovació d'un Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament de Tortosa.

Vista la Mesa General de Negociació en sessió de data 12 de novembre de 2024, en que s'aprova per unanimitat el model de Protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe proposat per a l'Ajuntament de Tortosa.

III. PROPOSTA

Per tot l'exposat anteriorment, i vista, en general, la documentació que obra a l'expedient de referència 2023-RRH-C0529-000002.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió Informativa de Governança Municipal, emès en sessió de 30 de desembre de 2024.

Al Ple d'aquest Ajuntament es proposa adoptar els següents **ACORDS**:

PRIMER.- Aprovar el Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents, quedant el text complet de la forma següent:

"PROTOCOL PER PREVENIR, IDENTIFICAR I ACTUAR EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI+DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA I ELS SEUS ENS DEPENDENTS

*Aquest Protocol ha estat negociat amb la representació legal dels empleats i empleades (Junta de Personal i Comitè d'empresa) i aprovat el (aprovació del Ple). La seva entrada en vigor és DATA (xxxx).
Caldrà tenir en compte que abans de la seva entrada en vigor, s'ha d'aprovar per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per la Mesa General de Negociació i finalment s'aprovarà pel Ple de l'Ajuntament de Tortosa, data a partir de la qual entrarà en vigor el Protocol d'assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+de l'Ajuntament de Tortosa.*

Aquest Protocol respon a la necessitat d'incidir en la prevenció i sensibilització, i en el cas que sigui necessari, eliminar tota forma de violència i discriminació sexista o lgtbifòbica cap a les persones treballadores, així com donar compliment al que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes (article 51), la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (article 18), la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones

a eradicar la violència masclista (article 76 Ter), La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (article 13), la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i afectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI i la Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Introducció. Compromís del Ajuntament de Tortosa i política de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.....	5
1. Objectius i contingut.....	6
2. Àmbit d'aplicació.....	6
2.1. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu: quan s'aplica aquest protocol.....	6
2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: persones a qui s'aplica aquest Protocol.....	7
2.3. Àmbit temporal.....	8
3. Definicions.....	9
3.1 Assetjament sexual.....	9
3.2. Assetjament per raó de sexe	10
3.3. Assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals	11
3.4. Violència en l'àmbit digital.....	13
3.5. Modalitats d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions.....	14
4. Drets i responsabilitats de l'Ajuntament, la representació legal de les persones treballadores i de les empleades i empleats.....	14
4.1.- Responsabilitats de l'Ajuntament.....	14
4.2.- Responsabilitats de la representació sindical.....	15
4.3. Responsabilitats de totes les empleades i empleats.....	15
5. Actuacions preventives, de detecció i reactives.....	15
5.1. Actuacions preventives.....	15
5.2. Actuacions de detecció.....	16
5.3. Actuacions reactives.....	17
6. Persones de referència i comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament	17
7. Procediment d'actuació.....	19
7.1. Circuit del Protocol del Ajuntament de Tortosa per la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.....	19
Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils).	19
20	
Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils).	21
Fase 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils).	22
7.2 Circuit del Protocol del Ajuntament de Tortosa per la resolució de situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.....	24
7.3 Les vies externes: administrativa i judicial.....	27
La via administrativa (Inspecció de Treball)	27
La via judicial	27
8. Principis d'actuació i garanties.....	28
9. Drets de la persona afectada i de la persona denunciada.....	29
9.1 Drets de la persona denunciant.....	29
9.2 Drets de la persona denunciada.....	29
10. Mesures cautelars.....	29
11. Mesures de recuperació i reparació de les víctimes.....	30
12. Seguiment i avaluació del Protocol.....	31
13. Marc normatiu i legislació aplicable.....	31
14. Glossari.....	33

Introducció. Compromís de l'Ajuntament de Tortosa i política de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.

L'Ajuntament de Tortosa té una política de tolerància zero davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica d'empleades i empleats públics i de qualsevol persona vinculada a l'Ajuntament i als seus ens dependents.

L'Ajuntament de Tortosa declara formalment i difon el seu rebuig a tot tipus d'assetjament i de violència, en totes les seves formes i manifestacions, per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral.

L'Ajuntament de Tortosa es compromet a promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista i l'gtbifòbica a través d'actuacions formatives i informatives dirigides a tot el personal. Compromís recollit formalment en el II Pla d'Igualtat d'entre dones i homes de l'Ajuntament de Tortosa.

L'Ajuntament de Tortosa aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el seu personal de qualsevol cas d'assetjament o violència i es compromet a protegir, acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament i de violència.

L'Ajuntament de Tortosa es disposa a donar compliment a l'obligació d'incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere.

L'Ajuntament de Tortosa disposa d'un Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals per assegurar un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones.

L'ajuntament de Tortosa es compromet a afrontar de forma diligent, justa i amb celeritat qualsevol denúncia, seguint les directius d'aquest Protocol.

Així mateix, l'Ajuntament de Tortosa assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present Protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, tant a les empreses on desplaça al seu propi personal com a les empreses de les quals procedeixi el personal que treballa a l'Ajuntament de Tortosa.

Quan la presumpta persona agressora quedi fora del poder de direcció de l'organització i, per tant, l'Ajuntament de Tortosa no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'organització competent amb el fi de que adopti les mesures oportunes i, en el seu cas, sancioni a la persona responsable, advertint-la que, de no fer-ho, la relació que uneix ambdues entitats podrà extingir-se.

1 Objectius i contingut.

El contingut del present Protocol és de compliment obligatori, entrant en vigor a partir de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i comunicació a la plantilla de l'organització.

El circuit intern previst en aquest Protocol no impedeix el dret a la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant d'Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant de la jurisdicció laboral o penal.

L'objectiu principal d'aquest Protocol és prevenir les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i característiques sexuals que es puguin produir a l'Ajuntament de Tortosa, en els seus organismes autònoms o en altres entitats municipals, actuant per erradicar les mateixes i sancionar-les, a més de protegir i acompanyar a les persones que hagin vist vulnerats els seus drets.

Considerant la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a les relacions de poder fruit de les desigualtats de gènere estructurals existents, es necessari un abordatge interseccional, que persegueix els següents objectius específics:

- a) Contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.*
- b) Prevenir i promoure condicions de treball que evitin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i característiques sexuals, inclòs en l'àmbit digital, en qualsevol àmbit relacionat amb l'Ajuntament de Tortosa.*
- c) Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat.*
- d) Formar a les persones referents i assegurar el tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin constituir assetjament i la identificació de les persones responsables d'atendre a qui formuli una queixa o denúncia.*

- e) Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions de violència i d'assetjament en l'àmbit laboral amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix aquest Protocol.
- f) Adoptar mesures disciplinàries oportunes quan es produeixin vulneracions de les normes bàsiques establertes per la investigació o per negligència en el tractament i resolució de la situació.
- g) Establir mesures de suport i acompanyament a les persones afectades.

Concretament, aquest Protocol possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament.

2 Àmbit d'aplicació.

2.1.- Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu: quan s'aplica aquest protocol

El Protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixin en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals, que es considera "entorn laboral" pel que fa a l'assetjament.

A l'hora de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no venen determinats ni pel lloc físic on es produeix, ni per si es produeix durant la jornada laboral, ni per la forma de la vinculació jurídica existent amb l'Ajuntament de les persones implicades.

El fet determinant de l'aplicació d'aquest protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i la feina, és a dir, **aquest assetjament no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a o per l'Ajuntament de Tortosa.**

En aquest sentit, qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament i d'aplicació d'aquest Protocol.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina que estan desenvolupant.

Així doncs, les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals es poden produir en el lloc de treball i durant la jornada laboral, o fora del lloc de treball i de l'horari laboral sempre que tinguin relació amb la feina.

El Protocol serà d'aplicació en totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit laboral o en relació amb activitats professionals promogudes, organitzades o coordinades per l'Ajuntament de Tortosa, amb les precisions que s'enumeren en els següents punts.

El Protocol s'aplicarà a situacions que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a. En el lloc de treball, fins i tot als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b. En els espais de descans, a on es menja, en les instal·lacions sanitàries o lavabos i en els vestidors;
- c. En desplaçaments, viatges, esdeveniments, activitats públiques o de formació relacionats amb la feina;
- d. En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (ciberassetjament);
- e. En els trajectes entre el domicili i el lloc de feina;
- f. En altres activitats organitzades per l'Ajuntament de Tortosa de caràcter no formal (sopars, estones de lleure o similars).

2.2. Àmbit d'aplicació subjectiu: persones a qui s'aplica aquest Protocol

En primer lloc, aquest Protocol serà d'aplicació directa a tots els/les empleats i empleades de l'Ajuntament de Tortosa i dels seus ens dependents, quan aquests no tinguin el seu propi Protocol. S'aplicarà a qualsevol persona que presti els seus serveis dins de l'Ajuntament, ja sigui personal funcionari, eventual o laboral, amb independència de la naturalesa del vincle que els uneix amb l'Administració i de la seva categoria professional, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació o

nomenament.

En segon lloc, s'aplicarà a qualsevol persona que presti serveis o col·labori amb l'Ajuntament i els seus ens dependents, i que no sigui ni empleat públic ni personal laboral, per exemple, personal polític, persones col·laboradores, persones en formació, persones voluntàries, etc.

En tercer lloc, al personal de les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Tortosa i que prestin els seus serveis a nom de l'Ajuntament de Tortosa o a les instal·lacions de l'Ajuntament de Tortosa, sempre que alguna de les persones que intervinguin en els fets pertanyin als col·lectius indicats en els 2 apartats anteriors.

Totes les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Tortosa hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol, segons l'article 14 i article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i l'article 10 del Reial decret 171/2004, de 30 de gener pel que es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials i/o normativa vigent.

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi d'aquestes, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients (Reial decret 171/2004, de 30 de gener pel que es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials i/o normativa vigent).

Així mateix, quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi de que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Les persones citades en aquest apartat podran tenir la condició tant d'autoria com de subjectes passius de les conductes descrites en aquest Protocol.

2.3. Àmbit temporal

El protocol serà aplicable a tota persona que mantingui una relació temporal, permanent o merament transitòria amb l'Ajuntament de Tortosa. També es aplicable a situacions que s'hagin produït un cop extingida la seva relació contractual amb l'Ajuntament de Tortosa, en els 18 mesos posteriors al fet, sempre que la persona denunciada segueixi sent membre de l'Ajuntament.

2.4. Grups d'especial atenció

L'assetjament, és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació i els nivells de renda, des d'una perspectiva interseccional. L'assetjament, en les formes considerades en aquest Protocol, es pot donar en qualsevol lloc de treball, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. No obstant això, es considera que hi ha col·lectius o grups en major situació de vulnerabilitat i que necessiten d'especial protecció:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).*
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.*
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).*
- Dones Trans.*
- Persones amb diversitat funcional i/o algun tipus de discapacitat.*
- Persones migrants.*
- Persones racialitzades.*
- Dones amb contractes eventuais i temporals i dones subcontractades.*
- Persones supervivents de violència de gènere.*
- Persones menors d'edat.*

- Dones embarassades
- Dones grans

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) segons la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la fòbia i la transfòbia.

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació, Aquest fet posa en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

3. Definicions.

3.1 Assetjament sexual¹

Sense perjudici del que estableixi el Codi Penal, als efectes d'aquest Protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. No cal la seva repetició en el temps, és a dir, que el comportament s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Es tracta d'un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

Es tracta d'un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Sí que és assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Difondre rumors, preguntar o donar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes i ofensives.
- Fer insinuacions sexuals molestes o comentaris humiliants, vexatoris de caràcter sexista.
- Fer bromes o comentaris grollers sobre el cos o l'aparença sexual.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

Conductes no verbal:

- Adreçar mirades lascives al cos d'una persona.
- Fer gestos obscens cap a una o davant d'una persona.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit i ofensiu.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual i ofensiu.

Comportaments físics:

- Apropament físic excessiu, invasiu i no desitjat.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària.

¹Article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 2 apartat p) de la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Article 184 del Codi Penal.



- *Imposar contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).*
- *Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.*
- *Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com agressió sexual).*

No és assetjament sexual:

- *Et proposen respectuosament quedar fora de la feina, accepten una negativa i no es produeix cap situació forçada.*
- *En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida sexual.*
- *Tens una relació sentimental amb algun company de feina o l'has tingut, però no altera la relació basada en el respecte.*

L'assetjament sexual pot ser un assetjament d'intercanvi (*quid pro quo*), es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).
Assetjament sexual descendent.

3.2. Assetjament per raó de sexe ².

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament, relacionat en funció del sexe d'una persona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un, entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe pertany a la categoria de l'assetjament discriminatori pel fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat o lactància natural); o que estan relacionades amb les funcions reproductives i de cura que de forma discriminatòria la societat atribueix a les dones quasi de forma exclusiva (rols de gènere). En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert per un home quan aquest realitza funcions, tasques o activitats relacionades amb la cura, rol que històricament s'ha atribuït a les dones (rol tradicional femení).

Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives perquè es classifiquin com a assetjament per raó de sexe; que es tracti d'un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep i que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

Sí que és assetjament per raó de sexe/gènere:

- *Insultar o vexar a la persona treballadora perquè és dona: "No entens res, tonta, dona haviés de ser", "nena surt del mig".*
- *Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona pel fet de ser dona o per assumir el rol de gènere femení.*
- *Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de ser dona o ser mare/pare: Donar tasques de responsabilitats inferiors a les que hauria de tenir; donar menys valor a la feina que realitza; no facilitar les eines per fer la feina; negar permisos als que es té dret; donar tasques impossibles de realitzar en cas d'embaràs o quan es gaudeix d'un permís de*

²Article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

maternitat/paternitat i de cura de fills/es i persones dependents; ignorar les seves aportacions i els seus comentaris.

No és assetjament per raó de sexe/gènere:

- Et fan un comentari o broma puntual.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.
- Quan es produeix una sobrecàrrega o infracàrrega de treball resultat d'una mala organització.
- Excessiva exigència amb el treball per a totes les persones de l'equip.
- Crítiques constructives i supervisió de la feina.
- No estar d'acord amb una determinada manera de treballar.
- Tenir poca empatia o capacitat comunicativa.
- Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes.

3.3. Assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals

Constitueix assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals qualsevol comportament (continu i sistemàtic) basat en l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Es considera assetjament discriminatori qualsevol conducta realitzada per alguna de les causes de discriminació previstes, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en que s'integra i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives i que es tracti d'un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.

A efectes del Present Protocol s'entendrà per:

- «Orientació sexual»: atracció física, sexual o afectiva d'una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.
- «Identitat sexual»: vivència interna i individual del sexe tal i com cada persona la sent i l'auto defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat al néixer.
- «Expressió de gènere»: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- «Persona trans»: persona amb una identitat sexual que no es correspon amb el sexe assignat al néixer.
- «Característiques sexuals»: fa referència a les persones intersexuals, que neixen amb característiques sexuals (tals com l'anatomia sexual, òrgans reproductius, patrons hormonals i/o cromosomals) que no encaixen amb els conceptes típics binaris dels cossos masculins i femenins³.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament contra el col·lectiu LGTBI+:

Sí que és assetjament LGTBIfòfic:

- Dir insults basats en l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- Vexar una persona per trobar-se en procés de reassignació de gènere o per ser trans.

³Definició pròpia a partir de la proposta de les Nacions Unides: ACNUDH i els drets humans del col·lectiu LGTBI.



- *Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+.*
- *Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona relacionades amb la seva sexualitat o identitat sexual.*
- *Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per tenir un comportament femení o masculí, amb independència del sexe biològic.*
- *Utilitzar humor sexista o que ridiculitza el col·lectiu LGTBI+.*
- *Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per ser gai, lesbiana o bisexual.*
- *Donar menys valor a la feina feta per una dona trans o un home trans.*

No és assetjament LGTBfòbic:

- *Et fan un comentari o broma puntual.*
- *Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.*
- *Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments lgtbfòbics, que deixen de realitzar.*
- *Quan fas evident que els comentaris que estan realitzant són lgtbfòbics i et demanen disculpes i no es tornen a repetir.*
- *Quan hi hagi pics de feina que comporten tensions en el clima laboral.*
- *Quan no hi hagi empatia o col·laboració dins de l'equip.*

Als efectes del que estableix aquest protocol, s'entén per⁴ :

a) *Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.*

b) *Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.*

c) *Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.*

d) *Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.*

e) *Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.*

f) *Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.*

h) *Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.*

i) *Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.*

⁴ Article 4 de la Llei catalana 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Aquestes conductes també es poden produir en l'àmbit digital. Quan les conductes a les que es refereix aquest protocol es produeixen utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon o les xarxes socials, sense que existeixi cap contacte físic presencial entre la persona agressora i la víctima, ens trobarem davant de conductes de violència en l'àmbit digital o ciberviolència.

Tots els assetjaments poden comportar assetjament ambiental, que és quan el comportament crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

3.4. Violència en l'àmbit digital

Quan les conductes a les que es refereix aquest Protocol es produeixen utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials, sense necessitat de que la persona agressora i la víctima tinguin un contacte físic presencial, ens trobarem davant de conductes de violència en l'àmbit digital o ciberviolència. Es tracta de conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motius lgbtífobics que es produeixen en àmbit digital.

L'Estratègia Estatal per a combatre les violències masclistes 2022-2025, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup de Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull tres dimensions específiques de violència digital que es poden donar, també en l'esfera laboral:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia:

- L'amenaça sexual, econòmica, física o psicològica.
- Dany a la reputació.
- Seguiment i recopilació d'informació privada (spyware)⁵
- Suplantació d'identitat.
- Sol·licitud de sexe.
- Assetjament amb còmplices amb l'objectiu d'aïllar a una persona.

Assetjament sexual en línia:

- Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (també coneguda com a "porno venjança").
- La presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims.
- Explotació, coacció i amenaces (sexting, sextorsió, amenaça de violació, doxing⁶ o outing⁷).
- Bullyingsexualitzat⁸.
- Ciberflashing⁹.

Dimensió digital de la violència psicològica:

- Discurs d'odi sexista.
- Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació.

⁵ Spyware és un software que té aquest objectiu.

⁶ Revelar informació personal o la identitat.

⁷ Revelar l'orientació sexual d'una persona.

⁸ Rumors, publicació de comentaris sexualitats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o del assetjament sexual a altres persones, afectant així a la seva reputació i/o al seu mitjà de vida.

⁹ Enviar imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, texts, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.



3.5. Modalitats d'assetjament en funció de la direcció de les interaccions.

En funció del lloc de treball i la relació de la víctima amb la persona agressora l'assetjament es pot manifestar de forma horitzontal o vertical.

Es tracta d'assetjament horitzontal quan la víctima i la persona agressora es troben en un mateix nivell jeràrquic, es produeix entre companys i /o companyes.

Es tracta d'assetjament vertical es produeix entre comandament i persones subordinades. Es poden produir 2 casuístiques:

- *Assetjament vertical descendent: es produeix quan la persona agressora té un càrrec o posició superior a la víctima.*
- *Assetjament vertical ascendent: es produeix quan la persona agressora té una posició o càrrec inferior respecte a la víctima.*

4. Drets i responsabilitats de l'Ajuntament, la representació legal de les persones treballadores i de les empleades i empleats.

4.1.- Responsabilitats de l'Ajuntament

Garantir a les persones treballadores en el seu lloc de treball:

- *A no viure situacions de violència o assetjament a la feina.*
- *A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.*
- *Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.*

Promoure un context i entorn laboral que eviti situacions de violència o assetjament a la feina.

Arbitrar procediments específics per a la prevenció de situacions de violència o assetjament a la feina.

L'incompliment de les obligacions per part de l'Ajuntament de Tortosa dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials¹⁰.

4.2.- Responsabilitats de la representació sindical

- *Participar en la negociació, aprovació, avaluació i revisió del present protocol.*
- *Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol per afavorir la cultura organitzativa de tolerància zero davant situacions d'assetjament i violència.*
- *Donar suport a les persones treballadores que puguin estar vivint aquesta situació.*
- *Contribuir activament a la prevenció de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motius lgtbifòbics.*
- *Informar a la presidència de les conductes o dels comportaments detectats que puguin facilitar l'existència de situacions d'assetjament.*

4.3. Responsabilitats de totes les empleades i empleats

- *Posar en coneixement de l'Ajuntament qualsevol conducta o situació d'assetjament.*
- *Col·laborar i prestar declaració en cas de ser citades o citats com a testimonis.*
- *Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas.*
- *Tractar amb respecte a totes les persones amb qui es relacionin com empleades i empleats públics i afavorir un ambient laboral lliure de violències masclistes i lgtbifòbiques.*

5. Actuacions preventives, de detecció i reactives

5.1 Actuacions preventives

¹⁰ Secció 2ª. Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 de agosto, pel que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

L'Ajuntament conjuntament amb la representació legal del personal ha de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere, expressió de gènere, orientació sexual i característiques sexuals i ha de sensibilitzar els treballadors i treballadores i informar Presidència dels comportaments detectats que puguin propiciar-los.

Les accions de prevenció acordades en el present Protocol són les següents:

- Portar a terme accions d'informació preventiva a tota la plantilla:
 - Donar a conèixer aquest Protocol a tota la plantilla.
 - Garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar a la web de l'Ajuntament de Tortosa.
 - En el moment de la contractació o del nomenament de tots/es els/les empleats i empleades públics seran informats de l'existència del Protocol i hauran de signar un document en el que especifiquen que han estat informats i en coneixen el contingut (Annex 3).
 - El personal de les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Tortosa i que prestin els seus serveis a nom de l'Ajuntament de Tortosa o a les instal·lacions de l'Ajuntament de Tortosa, hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol. Conjuntament amb el contracte es firmarà un document en el declaren que han estat informats de l'existència del Protocol i que en coneixen el contingut.

- Portar a terme accions de formació preventiva per a tothom:
 - Impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant a llur personal com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació.
 - Realitzar formacions sobre assetjament a tota la plantilla, de forma regular, per capacitar al personal per poder identificar conductes d'assetjament. Incloure aquestes formacions en el Pla de formació anual de l'Ajuntament.
 - Incloure formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual com a part del contingut de la formació obligatòria que es realitza sobre prevenció de riscos laborals.

- Implantar un programa de formació continuada per a les persones de referència.

- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies. Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat. Aplicar mesures disciplinàries severes.

5.2 Actuacions de detecció

L'Ajuntament de Tortosa conjuntament amb la representació legal dels/les empleats i empleades també es compromet a realitzar mesures de detecció:

- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes dins de l'Ajuntament, per identificar les seves característiques, el seu impacte en la salut del personal i les necessitats per realitzar una política preventiva:
 - Cada 4 anys elaborar un estudi sobre els riscos psicosocials associats a situacions de violència i assetjament, en la gestió de la seguretat i salut en el treball (existència de situacions precursors, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.).

- Crear una base de dades interna en la que es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions i a partir d'aquestes dades fer un informe anual que reculli els següents indicadors:
 - Número de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el protocol. Especificar el sexe.
 - Número d'empleats i empleades que han fet una denúncia per assetjament, diferenciant les 3 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol: 1) Assetjament sexual;

- 2) *Assetjament per raó de sexe/gènere; 3) Assetjament lgtbifòbic. Especificar el sexe de la persona que denuncia.*
- *Número de procediments sancionadors que s'han portat a terme.*
 - *Número de procediments en els que s'han implementat mesures cautelars.*
 - *Número d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció.*
- *Gestionar la bústia anònima d'informació relacionada.*
- *Prestar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los.*

5.3. Actuacions reactives

Les actuacions reactives es tradueixen en el conjunt de sistemes i circuits d'assessorament, investigació, resolució i resposta en cas d'assetjament que el present Protocol preveu en el següent apartat, tant a nivell intern a través del propi circuit, com a nivell extern, ja sigui per la via administrativa o judicial.

6. Persones de referència i comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament

Les persones de referència són persones que rebran formació especialitzada en la matèria, quan no tinguin prèviament aquests coneixements.

Les persones de referència quan afrontin un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals han de tenir formació en igualtat de gènere des d'un enfocament interseccional, tenint en compte que es poden produir situacions de discriminació interseccionals¹¹.

Les funcions de les persones de referència són:

- *Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona o persones que detectin una conducta d'assetjament.*
- *Informar a la persona afectada de les dues vies de resolució que té al seu abast. La via externa (inspecció de treball, jurisdicció laboral, contenciós administratiu i penal) i la via interna (protocol), i que no són excloents.*
- *Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre; del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia i de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.*
- *Informar de les obligacions que té l'Ajuntament en aquest tema i la responsabilitat en què pot incórrer si les incompleix.*
- *Oferir acompanyament en tot el procés.*
- *Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.*
- *Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a Presidència.*
- *Gestionar i custodiar la documentació.*
- *Participar en la fase d'investigació. No hi podrà participar la persona de referència que realitzi la tasca de suport i acompanyament a la persona afectada.*
- *Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.*
- *Participar en el seguiment i avaluació del Protocol.*
- *Qualsevol altra que es pogués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.*

Per realitzar aquestes funcions, les persones de referència han de tenir en compte els següents aspectes:

¹¹Entenem per discriminació interseccional en aquest Protocol quan es produeixen discriminacions per més d'una de les causes que recull aquest Protocol. La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista defineix la interseccionalitat com la concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista.

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- Realitzar una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució (internes i externes) de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Valorar l'estat emocional de la personal assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos interns o externs de l'Ajuntament de Tortosa.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

Les persones de referència per aquest Protocol són:

- Persona del departament de recursos humans
- Psicòloga del SIAD
- Advocada del SIAD
- Tècnica SAI
- Tècnica igualtat
- Tècnica del departament de salut laboral i prevenció de riscos laborals.
- Responsable del SIAD
- Persona del comitè d'empresa
- Persona de la Junta de Personal

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estarà formada per un mínim de 4 persones de referència. Els membres que formin part d'aquesta comissió no poden assessorar i acompanyar professionalment cap de les parts.

Les persones de referència, que siguin membres de la comissió, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades. En el cas de que existeixi una relació de parentesc o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir a actuar.

Aquesta comissió, quan ho consideri necessari, podrà sol·licitar la contractació de persones expertes externes que podran assessorar-los durant la investigació.

Les funcions de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin durant la investigació. L'Ajuntament posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

7. Procediment d'actuació

Hi ha dues vies de resolució: interna (circuit del protocol) i externa (via administrativa i/o via judicial).

La utilització d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

Aquest protocol proposa 2 vies internes de resolució o circuits depenent de la tipologia d'assetjament que



s'ha produït i tenint en compte el marc jurídic de referència:

- Circuit per la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe (on s'exclou la possibilitat de mediació)
- Circuit per la resolució de situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals (on s'inclou la mediació com a possibilitat).

7.1 Circuit del Protocol del 'Ajuntament de Tortosa per la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe

L'Ajuntament de Tortosa exclou la mediació interna com a mecanisme de resolució en el cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, complint amb la Llei 4/2015 de l'Estatut de la víctima del delictes que prohibeix la mediació en tots els supòsits de violència sexual i de violència de gènere, també els casos de violències sexuals patides en l'àmbit del treball.

Aquest circuit preveu 3 fases:

FASE 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils)

FASE 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils).

FASE 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils)

El procediment que proposa aquest Protocol es pot iniciar per comunicació (Fase 1) o directament per denúncia (Fase 2).

Quan es presenti denúncia es comunicarà a Presidència i a la representació legal dels empleats i empleades que s'ha activat el protocol (Fase 2). Aquesta comunicació es realitzarà sense donar cap informació específica sobre la persona denunciant i la persona denunciada. Només s'informarà a Presidència a l'inici de qualsevol expedient en el moment de la comunicació i assessorament (Fase 1) si es considera que cal implementar accions preventives.

Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies hàbils).

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, també assegurar un ambient lliure de violències masclistes tenint coneixement de situacions que poden ser assetjament i preparar la fase de denúncia interna i investigació (Fase 2), si escau.

Si estàs patint assetjament i vols demanar ajuda

Posa't en contacte amb una de les persones de referència, que t'informarà sobre el procediment i t'acompanyarà durant tot el procés. T'hi pots posar en contacte personalment, per telèfon o e-mail.

Si estàs patint assetjament, però no t'atveixes a dir-ho

Demana a una persona de la teva confiança que s'assessori per tu, que es posi en contacte amb una de les persones de referència. S'informarà respectant totalment l'anonimat.

Si ets testimoni d'un possible cas d'assetjament

Et pots posar en contacte amb una persona de referència i informar sobre el que està passant.

Aquesta fase inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament sexual o per raó de sexe. La comunicació es realitza a una de les persones de referència i es pot fer per escrit, telefònicament o

personalment, a través d'una conversa. La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones de l'organització municipal que adverteixin una conducta d'assetjament.
- Les organitzacions sindicals amb representació dins de l'Ajuntament de Tortosa, sempre que acreditin, per fer-ho, el consentiment exprés i escrit de la persona ofesa.

En aquesta fase la persona de referència pot proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives convenients, que hauran de ser acceptades per Presidència.

Dins d'aquesta fase, les funcions de la persona o persones de referència són:

- Rebre totes peticions d'informació per assetjament sexual i per raó de sexe.
- Informar i assessorar la persona afectada de la política de tolerància zero de l'Ajuntament davant comportaments sexistes.
- Informar del procediment previst en aquest protocol: via interna i externa.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'Ajuntament pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia.
- Informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern.
- Informar sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a Presidència.
- Gestionar i custodiar la documentació.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia (passem a la Fase 2).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de Presidència, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, es a dir, no es donarà a conèixer el nom de la persona que ha demanat informació. En el moment que Presidència té coneixement d'indícis d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Aquesta fase té una durada màxima de cinc dies hàbils.

Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies hàbils).

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

El procediment d'investigació podrà durar un màxim de vint dies hàbils des de l'inici del procediment(presentació de la denúncia).

Per iniciar aquesta segona fase la denúncia s'ha de presentar per escrit, utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex núm. 1. En el cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'haurà de fer constar que es té el consentiment exprés i informat de la persona afectada per iniciar les actuacions d'aquest Protocol.

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.

La denúncia es presenta a una de les persones de referència o a l'e-mail (protocolassetjament@tortosa.cat).

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada¹². En la denúncia s'especificaran si existeixen persones que siguin testimonis dels fets.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Totes elles firmaran el compromís de confidencialitat. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar una correlació a base de codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a delegat/da sindical o d'un delegat/da de prevenció de riscos laborals.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estudia a fons la denúncia presentada i emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament que ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- *Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.*
- *Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.*
- *Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.*
- *Altres actuacions: proves, 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:*
 - *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 de la relació laboral de la persona assetjada.*
 - *Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.*

¹²L'article 96.1 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, s'estableix en aquest procediment la "inversió de la càrrega de la prova" si es presenten per la part denunciada suficients indicis de l'existència d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, corresponent a la part denunciada provar l'absència de discriminació, aportant una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

- 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 les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a Presidència.

Fase 3: Resolució (termini: 5 dies hàbils).

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, Presidència emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 5 dies hàbils de la presentació de l'informe vinculant.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Proposta d'incoació d'expedient disciplinari i de mesures correctores.
 - Proposta d'adopció de mesures alternatives no disciplinàries adequades, segons el cas, adreçades a corregir les actituds detectades.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament
 - Arxivament de la denúncia.

L'article 42.3.b) del II Acord/Conveni regulador de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Tortosa considera com a falta molt greu qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

l'article 42.4 estableix que per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:

- a) Separació del servei del personal, que, en el cas del personal funcionari interí, comportarà la revocació del seu nomenament i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus i comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que exercien.
- c) Suspensió ferma de funcions i retribucions, en el cas del personal funcionari, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.
- e) Demèrit, que consisteix en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
6. Advertència.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, i com el grau de participació.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual o de pèrdua de la relació funcional, la direcció de l'Ajuntament de Tortosa mantindrà un deure de vigilància respecte a aquesta empleada o empleat quan s'incorpori (si ha estat suspesa), o en el seu nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació.

La Presidència de l'Ajuntament de Tortosa adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, es reforçaran les accions formatives

i de sensibilització i portarà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- *Avaluació dels riscos psicosocials a l'Ajuntament amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.*
- *Adopció de mesures de vigilància per protegir a la víctima.*
- *Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.*
- *Recolzament psicològic i social a la víctima.*
- *Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament s'estimin beneficiosos per a la seva recuperació.*
- *Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan es trobi en IT durant un període de temps prolongat.*
- *Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, la detecció i actuació davant situacions de violència i assetjament.*

Es notificarà aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà a la representació legal dels treballadors i treballadores i al comitè de Seguretat i Salut. En aquestes comunicacions, amb l'objectiu de garantir la confidencialitat, no es proporcionaran dades personals i s'utilitzaran codis numèrics assignats a cada una de les parts implicades en l'expedient.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'iniciar l'expedient disciplinari que pertochi.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació, constitueixen una infracció disciplinària molt greu (art. 95.2.o, del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic).

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

7.2. Circuit del Protocol del Ajuntament de Tortosa per la resolució de situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.

La persona víctima o la persona que té coneixement d'una possible situació d'assetjament o discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals es posarà en contacte amb una de les persones de referència.

Aquesta comunicació es pot realitzar verbalment o per escrit.

Quan la comunicació la realitzi una persona diferent a l'afectada, la persona de referència s'hi posarà en contacte per confirmar els fets i per demanar la seva autorització per iniciar el procediment.

La persona de referència que rebí la comunicació la posarà en coneixement de les altres persones de referència que formen part de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament. La comissió es reunirà en un termini màxim de 5 dies hàbils de la data de recepció de la queixa, denúncia o del coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

Es posa a disposició de l'empleada o empleat afectada/t per assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals la possibilitat de realitzar un procés de mediació interna previ a l'activació del circuit intern regulat en el present Protocol, sens perjudici de l'ús per part de la víctima de les vies administratives i judicials que estimi oportunes.

Durant tot el procés la persona treballadora afectada podrà demanar l'assistència o suport de la representació legal dels treballadors i treballadores, que haurà de firmar el compromís de confidencialitat.

PRIMER. Procediment interne de mediació¹³ (7 dies hàbils)

Si la persona afectada ho considera oportú i la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament valora que és una bona opció, es pot intentar resoldre el problema de manera informal en un primer moment. Pot ser que sigui suficient explicar a la persona que té un comportament inadequat, que aquesta conducta és impròpia, ofensiva o incòmode, provocant un clima laboral impropï i que es deixi de realitzar.

Per poder realitzar aquest procediment de mediació les 2 parts implicades han d'acceptar participar-hi. Aquesta mediació consistirà en sessions a títol individual amb cada part o conjuntament, amb les dues parts, sempre que hi estiguin d'acord.

La finalitat d'aquesta mediació és aconseguir la interrupció de les actuacions constitutives d'assetjament o violència i arribar a una solució per ambdues parts.

El termini màxim per resoldre aquesta mediació és de 7 dies hàbils. En aquest termini, la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament donarà per acabada aquesta fase preliminar, valorant les evidències existents i indicant si s'ha arribat a un acord o no.

Entre les seves característiques bàsiques i garanties hi trobem:

- 1. Voluntarietat: les parts han d'acceptar el procés i en qualsevol moment poden desistir.*
- 2. Confidencialitat: el procés és confidencial, quedant entre les parts i les persones de referència i compromentent-se a no divulgar la informació.*
- 3. Imparcialitat: la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament no pot decantar-se per cap de les parts.*

Aquest procediment es conclourà mitjançant la redacció d'una acta que resumirà la conclusió d'aquesta mediació:

- Acord entre les parts: fi del procediment, i adopció de les mesures que s'hagin decidit.*
- Sense acord: la mediació es converteix en el preàmbul de l'inici del procediment formal, és a dir, activació del circuit intern previst en aquest protocol.*

S'entregarà una còpia de l'acta a la persona afectada, a la persona que realitzava el comportament i a Presidència.

SEGON. Circuit intern de resolució

Si la mediació no dona resultats o la persona afectada o la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament entenen que, per la gravetat dels fets, no es oportú aquest tipus de procediment, s'activarà el circuit intern.

Per iniciar el procediment formal la persona afectada haurà de presentar per escrit una denúncia a la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament. Per realitzar la denúncia s'utilitzarà el model que proposa el Protocol en l'annex 1 que s'enviarà a: protocolassetjament@tortosa.cat.

Quan es presenti denúncia es comunicarà a Presidència i a la representació legal dels empleats i empleades que s'ha activat el circuit d'aquest protocol per un cas d'assetjament LGTBIfòbic.

Fase investigació (20 dies hàbils)

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/ característiques sexuals.

El procediment d'investigació que es realitzarà podrà durar un màxim de vint dies hàbils des de l'inici del procediment (presentació de la denúncia). La comissió d'investigació i abordatge de les situacions

¹³La Llei 5/2012, de 6 de juliol, de mediació en assumptes civils i mercantils, en el seu article 1 defineix la mediació com "aquell mitjà de solució de controvèrsies, qualsevol que sigui la seva denominació, en què dues o més parts intenten voluntàriament aconseguir per si mateixes un acord amb la intervenció d'un mediador".

d'assetjament és la responsable de la investigació, amb la possibilitat de demanar suport especialitzat, que es contractarà quan es consideri necessari.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. Només la persona afectada pot presentar la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada¹⁴. En la denúncia s'especificaran si existeixen persones que siguin testimonis dels fets.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Totes elles firmaran el compromís de confidencialitat. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estudia a fons la denúncia presentada i emet un informe vinculant sobre l'existència d'indicis suficients per considerar que existeix o no existeix una situació d'assetjament. En aquest informe la comissió també realitza recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament prendrà les decisions de forma consensuada, sempre que sigui possible i, en el seu defecte, per majoria.

A efectes de valorar la gravetat dels fets i també per determinar les sancions que, en el seu cas, s'haguessin d'imposar, es consideraran circumstàncies agreujants:

- *Que la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament.*
- *Que hi hagi dues o més persones assetjades.*
- *Que s'acreditin conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.*
- *Que la persona assetjadora tingui poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.*
- *Que la persona assetjada tingui algun tipus de diversitat funcional.*
- *Que la víctima hagi sofert alteracions de l'estat físic o psicològic greus, acreditades per personal mèdic.*
- *Que la víctima estigui en període de prova o tingui un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.*
- *Que s'hagi pressionat o coaccionat a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.*

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a Presidència.

Fase de resolució (termini: 5 dies hàbils)

L'objectiu d'aquesta última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, Presidència emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 5 dies hàbils de la presentació de l'informe vinculant.

Tenint en compte els resultats de la investigació i el contingut de l'informe vinculant es decidirà, si s'escau, la incoació del corresponent expedient disciplinari segons estableix l'Acord/Conveni regulador de les condicions de treball del Personal de l'Ajuntament de Tortosa .

¹⁴ L'article 96.1 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, s'estableix en aquest procediment la "inversió de la càrrega de la prova" si es presenten per la part denunciada suficients indicis de l'existència d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, corresponent a la part denunciada provar l'absència de discriminació, aportant una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Regulació que considera com a falta molt greu els comportaments que siguin considerats assetjament i gtbifòbic.

7.3. Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies externes de resolució són dues: la via administrativa i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres; la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

En el cas que la persona assetjada consideri oportú iniciar aquesta via es recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

La via administrativa (Inspecció de Treball)

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà 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'organització.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'Ajuntament, en tant que és l'organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament.
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament¹⁵.
- S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

La via judicial

Les possibilitats davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

- *Jurisdicció laboral.*

La persona assetjada pot sol·licitar l'extinció de la relació laboral davant d'un incompliment greu de l'empresari i/o exercitar una acció de tutela de drets fonamentals peticionant una indemnització de danys i perjudicis causats¹⁶, essent competent el jutjat de lo Social bé del domicili del demandat, bé del lloc de prestació dels serveis.

- *Jurisdicció penal.*

Aquesta via només es pot utilitzar en aquells casos on la conducta es troba tipificada com a delictes en el Codi Penal espanyol, com pot ser un delictes d'odi¹⁷ o un delictes contra la llibertat

¹⁵L'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes estableix que totes les empreses, amb independència de la seva activitat o grandària, han de promoure condicions de treball tendents a evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclòs en l'àmbit digital, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció. Per tant, és una obligació legal per a totes les entitats i organismes d'Espanya implementar mecanismes, com ara el present Protocol, que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i, així mateix, serà Inspecció de Treball la responsable d'assegurar el seu degut compliment.

¹⁶Article 50 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors. Article 179 i ss. de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

¹⁷El Codi Penal preveu dos tipus de delictes que poden ser qualificats com a delictes d'odi. Per una banda, existeixen els delictes genèrics que es poden cometre contra una persona, com el delictes de lesions, i que en cas de que es produeixi l'agreujant de discriminació de l'article 22.4, queden convertits en delictes d'odi. Per altra banda, el Codi Penal també preveu uns delictes específics



sexual¹⁸. La forma d'activar aquesta via és a través de la presentació d'una denúncia o una querrela.

8. Principis d'actuació i garanties

Tot el procediment d'intervenció d'aquest protocol garanteix:

Respecte i protecció

- Cal actuar amb respecte i discreció 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.), que no podran rebre cap tracte desfavorable per aquest motiu.
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades, sempre que vulguin, per una de les persones de referència.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.
- Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva de la informació i dades tractades, així com l'obligació de no transmetre-les o divulgar-les.
- Totes les persones que participaran en el procés signaran un compromís de confidencialitat (annex 2) i el seu incompliment pot comportar sancions per a la persona infractora.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de cada una de les fases dels diferents procediments, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores, de manera que el procediment pugui ser completat respectant els terminis previstos per a cada fase.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en el procés 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.

que deguda la seva naturalesa, sense aplicar cap agreujant, reflecteixen odi cap a una persona pel fet de pertànyer a un col·lectiu, és el cas del delictes d'amenaques a col·lectius, el delictes contra la integritat moral o el delictes de provocació a l'odi, la violència i la discriminació.

¹⁸ Els delictes contra la llibertat sexual es troben regulats en el Títol VIII del Codi Penal: agressió sexual, agressió sexual a menors de 16 anys, assetjament sexual, exhibicionisme i provocació sexual i delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors.

- En compliment de la Llei 2/2023 de 20 de febrer, de protecció de les persones informants, queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presenten una comunicació o denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Vigilància de la salut

- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Presumpció d'innocència

- Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora durant tot el procés.

9. Drets de la persona afectada i de la persona denunciada

9.1. Drets de la persona denunciant

- Rebre assistència i assessorament per part de la persona de referència.
- Rebre informació sobre com iniciar el procediment.
- Rebre un tractament just.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb celeritat.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

9.2. Drets de la persona denunciada

- Rebre un tractament just.
- Estar informada de la denúncia.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

10. Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, des del primer moment, en que es comuniquen els fets i fins i tot prèviament a la denúncia, si es considera oportú i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a Presidència l'adopció de mesures cautelars.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjada i en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars que es poden prendre són (la llista no és exhaustiva ni limitativa):

- Canvi de lloc de treball.
- Reordenació del temps de treball.
- Teletreball.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la

victimització secundària (o revictimització)¹⁹.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

11. Mesures de recuperació i reparació de les víctimes

Les mesures i les actuacions que estableix aquest Protocol han d'afavorir els processos de recuperació de les víctimes amb l'objectiu que puguin sobreposar-se a les conseqüències de la violència patida.

És important adoptar un enfocament centrat en la víctima, que situï a la persona assetjada en el centre de les intervencions, per a garantir-lo un acompanyament que tingui en compte les seves necessitats i decisions promovent que la persona assetjada adopti un paper actiu en el seu propi procés de recuperació.

Cal validar el que han viscut per a poder dignificar les seves experiències, atès que el fet de reconèixer-les té un efecte altament reparador. És imprescindible reparar la persona de manera individual però també cal estar amatents a l'impacte col·lectiu que pugui haver tingut l'assetjament per a també sostenir-lo i reparar-lo.

A nivell individual, pel que fa a la persona assetjada, cal tenir present que el procés de reparació comença des del moment mateix d'interposició de la denúncia, el que implica, respectar els principis de confidencialitat i celeritat durant tot el procés; fer un bon acompanyament de les persones denunciants, etc.

Mesures de reparació que es poden dur a terme a nivell col·lectiu:

- Intervencions pel que fa al clima laboral i a l'entorn laboral en què es promogui la tolerància zero envers la violència i l'assetjament. Cal que s'adopti una política activa envers aquest tipus de situacions des de la pròpia organització.
- Grups de discussió dinamitzats per professionals sobre la situació viscuda.
- Oferir acompanyament psicològic grupal.
- Avaluació dels riscos psicosocials a l'Ajuntament amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.

Mesures de reparació a nivell individual:

- Oferir a la persona afectada modificacions de les condicions de treball: centre de treball, horari, etc. Es tracta de canvis que han de ser acceptats per la persona i que es realitzen amb l'objectiu de facilitar la seva recuperació.
- Posar a disposició de la persona afectada els recursos jurídics de l'Ajuntament perquè l'assessorin en els passos a seguir a nivell extern.
- Posar a disposició de la persona afectada atenció psicològica a càrrec de l'Ajuntament i en horari laboral.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Formació o reciclatge per l'actuació professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps prolongat com a conseqüència de l'assetjament.

12. Seguiment i avaluació del Protocol

La vigència d'aquest Protocol és de 4 anys i serà revisable per imperatiu legal i segons usos i avenços sensibles als canvis socials o quan l'empresa, la representació legal dels treballadors i treballadores o les persones de referència ho considerin necessari.

Un cop elaborat i implantat aquest Protocol, Presidència amb la participació del comitè d'empresa i la junta de personal, farà seguiment del compliment del Protocol anualment. Per fer aquest seguiment es

¹⁹Entenem per victimització secundària (o revictimització) el maltractament addicional exercit contra les persones es troben en situacions d'assetjament, com a conseqüència directa o indirecta dels déficits quantitativs i qualitativs de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

realitzarà una reunió anual amb les persones de referència.

Per realitzar qualsevol modificació serà necessària la consulta i participació prèvies de la representació legal dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Tortosa.

13. Marc normatiu i legislació aplicable

Conveni 190 sobre l'Eliminació de la Violència i l'Assetjament en el Món del Treball de la Organització Internacional del Treball (Conveni adoptat a Ginebra el 21 de juny de 2019 i ratificat per Espanya l'any 2023, entrant en vigor el dia 25 de maig de 2023) té com objecte contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació (refosa), destaca la rellevància d'adoptar mesures per a combatre tota classe de discriminació per raó de sexe en els àmbits regulats per aquesta Directiva, i, en particular, adoptar mesures eficaces per a prevenir l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball.

La **Constitució espanyola (CE)** obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE).

L'**Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC)** també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'**Estatut dels treballadors** en el seu article 4.2.e) contempla la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe com un dret bàsic de totes les treballadores i treballadors. Tanmateix, la lletra d) d'aquest article preveu que les persones treballadores tenen dret a "la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals".

L'**Estatut dels Treballadors** inclou, com a incompliment contractual i motiu disciplinari per extingir el contracte laboral, "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa" (art. 54.2.g) ET).

El **Real Decret Llei 5/2015, de 30 d'octubre, del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**. La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** regula, defineix en el seu article 7 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i estableix que totes les empreses, amb independència de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de promoure condicions de treball tendents a evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclòs en l'àmbit digital, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció (article 48).

El Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social**, contempla l'assetjament sexual i per raó de sexe com una infracció molt greu, sempre i quan, havent estat en coneixement de la direcció empresarial, aquesta no hagués adoptat cap mesura per impedir-ho (article 8).

La Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del **Codi Penal** estableix que l'assetjament sexual provat és constituïu d'un delictes contra la llibertat i indemnitat sexual (article 184), amb penes de presó o multa, així com inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de la persona assetjadora.

La **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe com una forma de violència sexual (article 4) i com a violència en l'àmbit laboral (article 5). Especificant com a violència en l'àmbit digital el ciberassetjament (article 5).

La **19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, regula les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en

l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbafòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI imposa l'obligació de que en el termini de 12 mesos des de l'entrada en vigor de la norma – es a dir, fins l'1 de març de 2024 – les empreses de més de 50 persones adoptin mesures tendents a evitar situacions de discriminació cap al col·lectiu LGBTI, inclòs un Protocol d'actuació per a l'atenció del assetjament o la violència contra les persones LGBTI. A més, estableix l'obligatorietat per a totes les empreses d'evitar situacions d'assetjament al col·lectiu LGBTI.

La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual incorpora l'obligació de que totes les empreses hagin d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent d'informar i formar sobre això a totes les seves treballadores (article 12).

La Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, assenyala la competència de l'ordre social per conèixer dels casos d'assetjament (art. 2.f) LRJS). I, al respecte, regula aspectes del procediment laboral on s'hagi suscitat una qüestió, entre d'altres, d'assetjament: informe d'experts (art. 95), càrrega de la prova (art. 96), tutela de drets fonamentals i llibertats públiques (capítol XI).

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, incorpora, entre els drets a la protecció davant dels riscos laborals, el de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina de les persones treballadores (art. 14).

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia en el seu article 31. 3 estableix que "qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral".

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGBTI imposa l'obligació de que en el termini de 12 mesos des de l'entrada en vigor de la norma – es a dir, fins l'1 de març de 2024 – les empreses de més de 50 persones adoptin mesures tendents a evitar situacions de discriminació cap al col·lectiu LGBTI, inclòs un Protocol d'actuació per a l'atenció del assetjament o la violència contra les persones LGBTI. A més, estableix l'obligatorietat per a totes les empreses d'evitar situacions d'assetjament al col·lectiu LGBTI.

14. Glossari

Als efectes d'aquest Protocol, s'entén per:

Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Bisexualitat: La bisexualitat és l'orientació sexual de les persones que senten atracció sexual, emocional i/o romàntica cap a persones de més d'un gènere i/o sexe, no necessàriament al mateix temps, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat.

Consentiment sexual: La voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dona pas a l'exercici de pràctiques sexuals i l'avalua. La prestació del consentiment sexual s'ha de fer des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual i està

acotada a una persona o diverses persones, a unes determinades pràctiques sexuals i a unes determinades mesures de precaució, tant davant d'un embaràs no desitjat com d'infeccions de transmissió sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense comptar amb la voluntat de la dona.

Expressió de gènere: Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

Gai: Home homosexual.

Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Homosexualitat: L'orientació sexual es presenta cap a persones del mateix sexe.

Identitat de gènere (o identitat sexual): Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

Igualtat:

Igualtat entre els sexes: La igualtat entre els sexes s'entén com una relació d'equivalència en el sentit de que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe. És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant, l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

Igualtat de gènere: La condició d'ésser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Alineat amb la igualtat entre els sexes, posa l'èmfasi en que allò a remoure són els papers, comportaments, activitats i atribucions socialment construïdes que una societat concreta considera propis de dones o de homes.

Lesbiana: Dona homosexual.

LGTBifobia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGBTI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Masclisme: Actitud basada en l'atribució de superioritat a l'home sobre la dona. Actitud de prepotència dels homes respecte les dones. Forma de discriminació sexista caracteritzada per la prevalença de l'home i del que es considera masculí o tradicionalment realitzat per l'home.

Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Rols tradicionals de gènere: Els rols tradicionals de gènere es basen en la divisió sexual del treball i venen a considerar que les dones són les responsables de la llar i de totes les responsabilitats de cura, mentre els homes són els responsables de participar en el mercat laboral, guanyar un sou i participar en política. Els rols tradicionals de gènere assignen llocs diferents i desiguals als homes i les dones en la seva vida quotidiana en societat.

Sexe biològic: El concepte de sexe fa referència al conjunt de característiques físiques, biològiques i anatòmiques de les persones que neixen com a homes i dones. Estem parlant, doncs, de les característiques sexuals primàries i secundàries del cos.

Sexisme: Terme que es refereix a la suposició, creença o convicció de que un dels dos sexes és superior a l'altre. El seu ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat de l'home



sobre la dona. Mecanisme pel qual es privilegia a un sexe sobre l'altre.,

Trans: Terme més global i general per abraçar totes les diferents mirades sobre persones que no es senten identificades amb un determinat gènere o sexe assignat en totes les seues variants.

Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Transgènere: La identitat sexual d'aquestes persones no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuants, ni amb la identitat que altres li suposen. Aquestes persones no creuen que hagin de passar per un procés de reassignació quirúrgic ni hormonal. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

Transsexual: és aquella persona la identitat sexual de la qual, no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuants, ni amb la identitat que altres li suposen. Per aconseguir viure d'una manera coherent amb el seu sentiment i per aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi poden usar medicaments, hormones o sotmetre's a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un o altre sexe és independent de l'orientació sexual.

S'ha d'usar la destinació i no l'origen per definir la persona transsexual, serà masculina si la transformació és de dona a home, o femenina si la transformació és d'home a dona.

Violència masclista: Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

ANNEX 1

MODEL DE DENÚNCIA INTERNA PER ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI+

SOL·LICITANT:

- Persona afectada
- Representació legal del personal
- Altres (indicar): _____

En el cas que la denúncia no sigui presentada per la persona afectada, qui presenta la denúncia declara que la persona afectada ha sigut informada i dona el seu consentiment a la presentació d'aquesta denúncia i de la sol·licitud d'activació del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents.

TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT:

- Sexual
- Per raó de sexe
- Per comportament lgbifòbic

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i Cognoms: _____

DNI/NIE: _____

Sexe: M F

Identitat de gènere: Dona Home Persona no binària
Lloc de treball: _____
Àrea o departament de treball: _____
Telèfon de contacte: _____
Observacions: _____

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nom i Cognoms: _____
Sexe: Dona Home
Lloc de treball: _____
Àrea o departament de treball: _____
Relació laboral amb la víctima:
 Nivell jeràrquic superior
 Mateix nivell jeràrquic
 Nivell jeràrquic inferior
 Altres (indicar): _____

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant totes les pàgines que siguin necessàries, incloent les dates en que els fets van tenir lloc, sempre que sigui possible.

TESTIMONIS I PROVES:

a) En el cas de que hi hagi testimonis, indiqui els seus noms i cognoms.

b) Si s'adjunta documentació annexa a la denúncia, si us plau, enumeri aquesta documentació.

SOL·LICITUD

sol·licito l'inici del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents.



CONSENTIMENT I CONEIXEMENT

Dono el meu consentiment per tal que les persones de referència que formin part de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Tortosa facin les actuacions pertinents per analitzar la situació i la pertinent resolució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part de totes les persones implicades i la protecció de les seves dades personals, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2018 i les Lleis 21/2000 i 41/2002.

Tinc coneixement que la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Tortosa té l'obligació d'informar a la persona denunciada a l'inici del procediment de les accions a desenvolupar.

Informació sobre el tractament de dades personals

Les dades personals que es facin constar en aquest formulari seran tractades per L'Ajuntament de Tortosa amb l'única i exclusiva finalitat d'atendre i gestionar la sol·licitud d'intervenció en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de la intervenció sol·licitada podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça: protecciodades@tortosa.cat.

Lloc i data

Firma de la persona sol·licitant

Aquest document s'haurà de presentar aprotocolassetjament@tortosa.cat

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de l'Ajuntament de Tortosa serà responsable de la recepció d'aquest correu.

ANNEX 2

COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

(De les persones que intervenen en el procés de comunicació i/o denúncia, tramitació i resolució de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents)

(Nom i Cognoms) _____

- Havent estat designat/da per l'Ajuntament de Tortosa per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

- Participant en condició de persona denunciada, persona denunciant o testimoni.

em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següent obligacions:

- i. Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment general d'actuació, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- ii. Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- iii. Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les comunicacions i/o denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.
- iv. No desvetllar la informació a la que tinc accés en aquest procés i no utilitzar la informació a què tingui accés per cap altre objectiu que no estigui relacionat amb aquest procés.

Així mateix, declaro que he estat informat/da per l'Ajuntament de Tortosa de la responsabilitat disciplinària en que podria incórrer com a causa de l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Informació sobre el tractament de dades personals

Les seves dades personals seran tractades per l'Ajuntament de Tortosa amb l'única i exclusiva finalitat de rebre, tramitar, investigar i resoldre les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de les actuacions esmentades en el paràgraf anterior podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat. Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça: protecciodades@tortosa.cat.

A Tortosa, a __ de _____ de 202_.

Firmat:

ANNEX 3

FITXA INFORMATIVA DEL PROTOCOL PER PREVENIR, IDENTIFICAR I ACTUAR EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI+ DE L'AJUNTAMENT DE TORTOSA I ELS SEUS ENS DEPENDENTS

(Nom i Cognoms) _____

Per la present declaro que l'Ajuntament de Tortosa m'ha informat sobre l'existència del Protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents, havent llegit i comprès el contingut del mateix.

A tal efecte, i de forma més concreta, reconec tenir coneixement de:

- ✓ La política de tolerància zero de l'Ajuntament de Tortosa davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores i de qualsevol persona vinculada a l'entitat.

- ✓ *El procediment general d'actuació i els seus terminis en cas de patir o observar una possible situació d'assetjament a l'Ajuntament de Tortosa.*
- ✓ *El règim disciplinari previst per a resoldre conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI+.*
- ✓ *L'existència de les persones de referència, essent aquestes les responsables de rebre la comunicació d'assetjament i d'informar i assessorar a les persones afectades sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que poden emprendre.*

Signant el present document com a justificant del lliurament d'aquesta informació.

Lloc i data:

Firmat:

SEGON.- Publicar un anunci d'aquest acord al Butlletí Oficial de la Província i el text íntegre a la web, així com difondre aquest Protocol a tot el personal de l'Ajuntament de Tortosa.»

*_*_*

Intervenció del Sr. Alcalde

“I passem al següent punt de l'ordre del dia. En este cas, és el punt tercer dins de l'àrea de Governança municipal, dictamen de proposta d'acord d'aprovació del protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBIQ+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents. Té la paraula la senyora Mar Lleixà per explicar en què consistix este protocol com a regidora d'Igualtat.”

Intervenció de la Sra. Lleixà

“Gràcies, alcalde; regidores, regidors i tothom que avui ens escolta. Molt bona tarda. Avui portem a aprovació en este ple el protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual per raó de sexe i/o violència contra les persones LGTBI+ de l'Ajuntament de Tortosa i els seus ens dependents. Quan vam entrar al govern, vam detectar que el pla d'igualtat estava caducat des de l'any 2021, i també vam detectar que el protocol anterior existent, Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de l'Ajuntament, era un protocol que va ser aprovat l'any 2011. En concret, es va aprovar al ple del 4 d'abril del 2011. Per tant, calia actualitzar-lo. Donades totes les lleis actuals, en destacaré algunes, la 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2020 de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual; la Llei 4/2023 per la igualtat real i efectiva de persones trans i per la garantia dels drets de persones LGTBI; la Llei catalana 11/2014 per garantir drets de lesbianes, gais, bisexuals transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació.

Era un protocol que tenia poca mirada i defensa dels drets del col·lectiu LGTBI. Per tant, i per tot això, igualment, el que es va fer és que l'octubre del 2023 es va incoar un expedient per elaborar el tercer Pla d'igualtat, que està en fase final de redacció, i l'esmentat protocol que ha estat elaborat per l'empresa Rebes - Ferrer Advocats, i treballat en diferents sessions amb la Comissió Negociadora, on va ser aprovat, i també va ser aprovat per unanimitat el 12 de novembre passat per la mesa general de negociació i posteriorment es va dictaminar a la Comissió Informativa de Governança Municipal el 30 de desembre del 2024. Atès que l'Ajuntament de Tortosa té una política de tolerància zero davant comportaments contraris a la llibertat, dignitat i integritat de les empleades i empleats públics, declarem el rebuig a qualsevol tipus d'assetjament i violència, i a un compromís amb la cultura de la prevenció d'assetjament, violències

masclistes i LGBTI fòbies a través de formacions i o sensibilitzacions dirigides a tot el personal, cal assegurar un entorn de treball segur i respectuós per tothom. Compromís per afrontar de forma diligent, justa i amb celeritat, qualsevol denúncia. Manifestem el compromís per donar a conèixer l'existència del protocol als professionals, però també als professionals de nova incorporació.

Per tot l'esmentat, portem a aprovació aquest protocol i recalquem també que és un protocol que respon a la necessitat d'incidir en la prevenció i sensibilització, i, en el cas que sigui necessari, eliminar tota forma de violència i discriminació sexista o LGTB-fòbica cap a les persones treballadores de l'Ajuntament, convertint-lo en un espai segur, garantir l'acompanyament, la confidencialitat i, sobretot, la protecció de les víctimes. Tots tenen a mans el protocol sencer. Només destacaré alguns dels apartats, com són el dret i responsabilitat de l'Ajuntament; la representació legal de les treballadores, sindicats i empleades; actuacions preventives de detecció reactiva, persones de referència i comissió d'investigació i abordatge en situacions d'assetjament; el procediment d'actuació amb una via interna, amb un circuit detallat del protocol, i via externa, administrativa o judicial, que no són excloents. També s'han elaborat uns algorismes de resum de cadascuna de les fases i s'ha establert un mail específic d'informació. Un altre dels apartats a destacar són els principis d'actuació i garantia, és el respecte a la protecció, la confidencialitat, el dret a la informació, la diligència i celeritat, el tracte just, la protecció davant represàlies i també la col·laboració, vigilància de la salut i la presumpció d'innocència; les mesures cautelars, des del canvi del lloc de treball, teletreball, reordenació de temps, lloc de treball; mesures de recuperació i reparació de les víctimes, sempre centrat i protegint a la víctima, i el seguiment i avaluació del protocol amb una vigència de quatre anys i un seguiment anual amb persones de referència i l'elaboració d'una memòria anual. Juntament amb el marc normatiu, legislació aplicable i tota una sèrie d'annexos com són el model de denúncia interna, el compromís de confidencialitat o la fitxa informativa per a les treballadores i els treballadors de nova incorporació. Per la importància del nou protocol redactat, per fer del nostre Ajuntament un entorn segur amb violència zero a qualsevol assetjament i/o discriminació, portem a la seva aprovació i a la seva consideració l'esmentat protocol, que posteriorment serà publicat al BOP, al web i també es difondrà a tot el personal de l'Ajuntament. Gràcies.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Moltes gràcies, senyora Lleixà. Té la paraula la senyora Alberich, en representació del grup municipal de la CUP.”

Intervenció de la Sra. Alberich

“Gràcies. La CUP avui votarem a favor del nou protocol per prevenir i actuar en situacions d'assetjament per raó de sexe, assetjament o violència cap a les persones LGTBIQ+ de l'Ajuntament de Tortosa. Un protocol imprescindible, si volem aconseguir que l'Ajuntament que sigui un lloc segur per a les seues treballadores, i és que les dades són clares. El 70 % de les persones LGTBIQ+ no mostrem la nostra orientació en el lloc de feina, malgrat que el 75 % sí que són visibles fora de l'entorn laboral. Però esta temor no és infundada. A l'últim any, una de cada 10 persones LGTBIQ+ ha rebut un tracte desigual relacionat amb la no contractació, acomiadament o promoció dins de l'empresa. Un estudi fet per la UGT el 2022, declara que el 40 % de les persones LGTBIQ+ han patit alguna violència verbal a la feina, i, a més, el 55 % d'estes persones agredides, asseguren que ningú es va posicionar a favor seu. D'altra banda, segons la macroenquesta de violència contra la dona del 2019, realitzada a l'Estat, tres de cada quatre dones pateixen assetjament a la feina. És a dir, tres de cada quatre de dones ha patit la difusió de rumors sobre la seva vida sexual o sexualitat, bromes obscenes dels seus companys, pressions per practicar sexe no desitjat, mirades lascives, gestos obscens, tocaments o arraconaments en llocs on no hi ha companyes de feina. I és que una de cada cinc víctimes d'assetjament sexual el pateix a la feina.

Malgrat això, l'assetjament sexual a la feina és una de les discriminacions laborals que patim les dones que sovint queda més invisibilitzada, degut a la dificultat per denunciar estes situacions. Un dels factors que fan que es denunciïn poc estes situacions és el fet que els protocols no arriben a tothom ni se'ls dona

la importància que mereixen, la qual cosa acaba generant poca confiança. El protocol anterior n'és un exemple. Segons l'informe sobre l'aplicació del protocol anterior realitzat pel Departament de Recursos Humans, este s'aprova el 2011, és a dir, fa 14 anys, i en estos 14 anys es va fer una presentació del protocol, el maig del 2011, i un curs de capacitació en detecció, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual el juny del 2011, i cap mesura més en aquest àmbit. No s'ha realitzat la memòria bianual que contemplava el protocol, ni les mesures de prevenció, ni cap seguiment i avaluació d'aquest. El resultat és que amb 14 anys no s'ha atès o acompanyat cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Algú que interpretés de forma literal les dades se'n podria alegrar, però la realitat és que no s'han generat els mecanismes necessaris perquè això es pogués donar, cosa que implica un fracàs d'este protocol.

És el que sempre diem: de res serveix que aprovem protocols, si es queden en un calaix. Quin compromís ha tingut este Ajuntament amb l'erradicació de les violències masclistes? Perdó. Si ni a casa seva ha estat capaç d'abordar-ho amb els recursos, la serietat i la contundència que requereix. En este sentit, exigim a l'actual govern, i en concret a la regidora d'Igualtat, que es faci un desplegament real del protocol que portem avui a aprovació, perquè és essencial fer-ho per garantir un entorn laboral segur i inclusiu, lliure de violències masclistes i LGTBI-fòbiques.”

Intervenció del Sr. Alcalde

“Moltes gràcies, senyora Alberich, el grup de Junts ha dit que hi vota favorablement, però que no fan intervenció. Per tant, s'aprova.”

*_*_*

Sotmès l'assumpte a votació ordinària, el Ple de l'Ajuntament acorda aprovar la proposta per unanimitat, cosa que suposa la majoria absoluta del nombre legal dels membres de la corporació.

II. PART NO RESOLUTIVA

04 – DACIÓ DE COMPTE DELS EXTRACTES DELS ACORDS ADOPTATS PER LA JUNTA DE GOVERN LOCAL I RESOLUCIONS DE L'ALCALDIA

a) Extractes de la Junta de Govern Local:

- 65/2024, de 11/11/2024 – ordinària.
- 66/2024, de 07/11/2024 – extraordinària i urgent.
- 67/2024, de 18/11/2024 – ordinària.
- 68/2024, de 25/11/2024 – ordinària.
- 69/2024, de 22/11/2024 - extraordinària i urgent.
- 70/2024, de 02/12/2024 – ordinària.
- 71/2024, de 09/12/2024 – ordinària.
- 72/2024, de 16/12/2024 – ordinària.

b) Resolucions de l'Alcaldia:

- De la 3595/2024 a la 3983/2024.

*_*_*

El consistori en queda assabentat.

05 – INFORMES DE L'ALCALDIA.

Intervenció del Sr. Alcalde

“Passem als informes de l'Alcaldia, i en este sentit sí que volia informar a la ciutadania, tal com acabo de

fer a la Junta de portaveus, que proposaré com a alcalde a la Comissió de Nomenclàtor de l'Ajuntament de Tortosa que algun espai de la ciutat, carrer, avinguda o plaça o equipament municipal pugui portar el nom de Federico Mayor Zaragoza. Saben que ens va deixar fa unes setmanes, Mayor Zaragoza, este tortosí, nascut a Barcelona, amb orígens, evidentment, de la nostra ciutat, familiar de Marcel·lí Domingo, ministre durant la Segona República, i sobretot persona que durant tots aquests anys va tindre una estreta relació amb la nostra ciutat. L'exdirector general de la UNESCO, creador també de la Fundació per una Cultura de la Pau, era fill adoptiu de Tortosa, oficialitzat aquí, en este plenari en el seu moment, una persona que durant tota la seva trajectòria va portar una llarga tasca en defensa dels drets humans, la cultura de la pau, l'educació i també la preservació del medi ambient.

Recordem que era llicenciat en farmàcia, catedràtic de bioquímica a les Universitats de Granada i Autònoma de Madrid. També va ser rector de la Universitat de Granada. Va ser també ministre d'Educació i Ciència entre l'any 1981 i 1982, i entre d'altres, un dels principals impulsors dels estudis universitaris a la nostra ciutat, de l'escola Universitària d'Infermeria, també del Centre de la UNED, entre moltes altres accions. També recordem que va ajudar, i molt, al reconeixement de les Terres de l'Ebre com a reserva de la biosfera per part de la UNESCO, i també, actualment, donava suport a la candidatura de Tortosa per ser, juntament amb altres ciutats mediterrànies, Patrimoni Mundial a partir de les nostres fortificacions. Recordem que Mayor Zaragoza va rebre la medalla d'or de la Generalitat de Catalunya, que l'any 2005 fou guardonat també amb la Creu de Sant Jordi, i el 2013 investit doctor honoris causa per la URV. Per tant, el tortosí més universal dels últims temps. Més enllà de proposar a la Comissió de Nomenclàtor, que haurà de discutir el lloc exacte on podem dedicar-li un espai més important, un nom a Federico Mayor Zaragoza, també he informat que la Cambra de Comerç de Tortosa, la Universitat Rovira i Virgili, els amics i amigues de la UNESCO i l'Ajuntament, estem treballant o començarem a treballar per, durant enguany, fer un homenatge institucional com es mereix la figura de Federico Mayor Zaragoza.»

06 – CONTROL DELS ÒRGANS DE LA CORPORACIÓ:

- a) Mocions.
- b) Precs.
- c) Preguntes.

*_*_*

1. INTERVENCIÓ DEL SR. ÒSCAR OLOGARAY ARASA

Sr. Ologaray: “Gràcies, alcalde; regidores, regidors. Voldria començar amb un prec. El maig del 2023, vam presentar subvenció als Next Generation per a la restauració i posada en valor del Fortí d'Orleans. El 9 de novembre del 2023, quan vostè ja era alcalde, la Secretaria d'Estat li requereix que amplii una documentació. Tenia 10 dies per respondre el requeriment, i vostè va contestar l'1 de desembre de 2023, quasi un mes després, ja posant en risc la subvenció. El 13 de febrer del 2024, per correu electrònic, li demanen que presenti novament la documentació, ho cito textualment «ajustándose al modelo oficial.» I vostè, en comptes de convertir això en la seva prioritat, no respon el correu fins al 22 de febrer, deu dies més tard, i el document que envia tampoc és correcte. El 5 d'abril del 2024, la Secretaria d'Estat denega la subvenció a l'Ajuntament de Tortosa per, llegeixo textualment «no haber presentado correctamente la documentación requerida para la subsanación.» El 10 de maig, vostè va presentar unes al·legacions amb nova documentació on demanava que s'admetés a tràmit este nou document. Esta setmana, el nostre grup hem conegut una resolució de la Secretaria d'Estat de Turisme, del novembre de l'any passat, on se li tomben estes al·legacions que va presentar, unes al·legacions que la veritat és que posen bastant en dubte la capacitat de gestió i de lideratge.

Primer, perquè les al·legacions es presenten fora de termini, una vegada més. D'altra banda, li diuen que encara que ho hagués presentat quan tocava, la documentació que acompanya les al·legacions no es pot al·legar, perquè un dels punts de les bases de les subvencions és que amb dues al·legacions no es pot aportar nova documentació. I tercer, li diuen que encara que aquesta documentació s'hagués presentat

quan tocava, seria novament incorrecta perquè el document no estava signat. Això, quan en un dels primers plens, vostè ens va dir que tenia dispositius d'última generació que li permetien signar digitalment, fins i tot mentre estava presidint un ple. El que li demanaven era que desglossés el pressupost per anualitats i que el signés. Només això. I vostè va ser incapaç, i amb aquesta incapacitat Tortosa surt perdent. En tot cas, li prego, és molt senzill, i li demanàriem que deixi de perdre recursos per a Tortosa. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Gràcies, senyor Ologaray. Miri, de recursos no se n'ha perdut cap, en este sentit. Li recordo que a banda d'esta subvenció se n'havien demanat dues de paral·leles, una per al Fortí de Bonet, una per al Fortí de Tenasses, exactament les mateixes, en el mandat anterior, i totes tres es van tombar. La de Tenasses perquè es va demanar sense tindre la titularitat de tots els terrenys, com vostès saben, la del Bonet perquè no tenia la puntuació necessària, i Orleans també es va demanar per part de vostès malament, i en aquestes alegacions el que vam intentar va ser resoldre aquesta qüestió. De totes maneres, també li vull comentar que la puntuació que es va acabar tenint de l'única que va ser vàlida, que era la del Bonet, era que ens vam quedar fora de la subvenció, perquè hi havia molts altres projectes a nivell de l'Estat que eren millors que els presentats en aquell moment, i precisament qui ha aconseguit 200.000 euros per a la rehabilitació de Bonet ha sigut este govern amb una subvenció, en este cas diferent, de la Generalitat de Catalunya. Per tant, recursos no s'han perdut, perquè no s'havien aconseguit, i l'única vàlida que vostès van enviar, que era la de Bonet, se mos va també rebutjar, en este cas, perquè no tenia el mínim de puntuació correcta.

Entenc que em vol fer una altra pregunta.”

Sr. Ologaray: “No, senyor Jordan, en este cas per al·lusions, perquè ens ha al·ludit directament.”

Sr. Alcalde: “Em vol contestar sobre esta pregunta i, per tant, té un minut per a la seva intervenció.”

Sr. Ologaray: “Si aquest projecte hagués pogut entrar a consideració, hagués pogut entrar la puntuació i s'hagués pogut acceptar, i s'haguessin pogut aconseguir, per exemple, dos milions d'euros, com els que va aconseguir el nostre govern per al circuit verd de les muralles... No em diga que no, senyor Jordan, perquè és així. Es van aconseguir dos milions d'euros per al circuit verd de les muralles. I en este cas, no s'han aconseguit recursos perquè quan li fan un subsanament, li demanen que vostè amplii una documentació, vostè no la presenta. La presenta fora de termini, li tornen a reclamar, la tornen a presentar fora de termini i la presenta sense allò tan senzill que era signar el document. És que és això el que li diuen, que vostè no ha signat el document. És evident, vostè pot presentar un projecte, que aquell projecte, com que n'hi ha molts més, no rebre la subvenció, però és que en este cas ja no vam poder optar ni a això, perquè vostè no va complir aquell tràmit de presentar correctament la documentació signada i enviada. Es que és simplement això. Si vostè hagués presentat correctament la documentació, haguéssim pogut, com a mínim, optar a estos recursos, i haguéssim pogut aconseguir dos milions d'euros com els que va aconseguir el nostre govern, per al circuit verd de les muralles i el Tren turístic. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Li deia que no, perquè la subvenció que vam demanar en paral·lel a aquesta, que era la de Bonet, que en este cas és l'única que van acceptar, perquè les van presentar vostès, la de Tenasses, la de Bonet i la d'Orleans, totes tres les van presentar vostès, va decaure la d'Orleans, va decaure la de Tenaces, i l'única que es va presentar de manera correcta, havia sigut la de Bonet, per part de vostès, es va denegar, ja li he dit, perquè la puntuació del projecte no era prou important perquè tinguéssim una subvenció. I li torno a insistir que els únics que han aconseguit, en este cas, per a Bonet, recursos amb una nova subvenció, ha sigut este govern amb 200.000 euros per part de la Generalitat. Té, entenc, una altra pregunta.”

Sr. Ologaray: “En este cas, per al·lusions, perquè evidentment m'ha...”

Sr. Alcalde: “No li he al·ludit, simplement he explicat el mateix que abans, exactament el mateix.”

Sr. Ologaray: “Ha al·ludit el nostre govern, diverses vegades.”

Sr. Alcalde: “Li torno a donar la paraula, però realment he dit el mateix, vostè ha dit el mateix, si vol, pot tornar a dir exactament el que crec, té la paraula.”

Sr. Ologaray: “En tot cas, jo el que li diria és que si vostè accepta conformar-se amb 200.000 euros en compte de poder optar a dos milions d'euros que va aconseguir el nostre govern, doncs els tortosins i les tortosines ja ho valoraran. I en tot cas, nosaltres estem preocupats perquè és que hi ha altres subvencions en perill. Estan en perill 1,5 milions d'euros dels Josepets, que s'havien d'executar abans del març del 2025, que l'únic que ha fet vostè en un any és que es prorrogui el termini fins a l'abril del 26. També estan en perill els 950.000 euros de l'ampliació de l'Auditori, que veurem què passa; els 4 milions d'euros aconseguits, per exemple, per a l'Hospital de Jesús. Són subvencions que a hores d'ara algunes d'elles ja haurien d'estar en marxa, i la veritat és que no hi ha cap de les tres que estigui licitada. I això, per a nosaltres és evident que ens preocupa perquè són recursos que es van aconseguir per Tortosa, fruit d'aquells més de 40 milions d'euros que vam aconseguir el passat mandat perquè es pogués actuar a Tortosa i és aquesta herència Roigé, que vostè ara tant critica, però que tant ha pogut fer per a Tortosa i sembla que a hores d'ara encara els serveix perquè vostès puguin continuar actuant. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Bé, se n'ha anat de tema, ara m'ha començat a parlar d'altres qüestions, però en tot cas, l'insisteixo en allò que li comentava abans. Amb relació a les tres subvencions que vostès van demanar, no demanaven tampoc una quantitat de dos milions d'euros. Jo no he dit que estigués en contra dels dos milions d'euros, això ho ha interpretat vostè. Simplement, li he dit que l'única vàlida era la de Bonet i que el resultat va ser zero euros, i que este govern sí que ha aconseguit 200.000 euros per a Bonet en relació a una nova subvenció de la Generalitat, com també ho hem aconseguit amb altres qüestions com el clima del Mercat, com el Balneari d'en Porcar, com la rampa d'accés des de la Via Verda fins als dos instituts al barri de Ferreries, entre d'altres, i continuarem treballant per aconseguir recursos sent evidentment viables per a la nostra ciutat. Té alguna altra pregunta? Té la paraula.”

Sr. Ologaray: “Gràcies, alcalde. Crec que, en tot cas, el balanç de cada mandat serà molt clar. En este cas, el passat mes de novembre, se celebrava un Consell d'Alcaldes per repartir el cost dels interessos de demora del COPATE. Se'n recorden quan el nostre grup van alertar que l'Ajuntament devia més d'un milió d'euros al COPATE, corresponents a les quotes del setembre al desembre del 2023 i les de l'inici del 2024? Estos recursos, que no es van pagar a termini, sinó uns quants mesos més tard, han generat uns interessos de demora de 50.000 euros. De fet, les quotes del 2023 es van endarrerir més de 250 dies, i l'Ajuntament haurà de pagar més diners per aquesta mala gestió, perquè vostè no va fer els deures quan tocava. Un servei que, com hem parlat algunes vegades al ple i segur que en continuarem parlant, s'ha incrementat desmesuradament. Des que vostè és alcalde, els tortosins i les tortosines han passat de pagar 1,6 milions d'euros a 2,5 milions que pagarem este 2025 pel mateix servei. Perquè si vostè vingués aquí al ple o a la comissió, i ens digués que no es paguen les quotes perquè no està d'acord amb l'increment que li aplicava el COPATE, i que el que volia era defensar els interessos de Tortosa, ho podríem entendre.”

De fet, nosaltres això ho hem fet. En alguns moments ens hem negat a pagar una quantitat al COPATE per serveis que no havíem autoritzat i em consta que el regidor de Serveis en donava compte a les comissions informatives de l'època. Però és que vostè no va pagar a termini per incapacitat de gestió, i ara, a més, no ha explicat tot este sobrecost. La pregunta és: assumirà algú responsabilitats per estos interessos de demora o passarà igual com amb la sanció que li van interposar a vostè per tenir treballant en negre al seu cap de premsa durant 10 dies, que pagarem la sanció tots els tortosins i les tortosines? Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Bé, jo no vaig tindre treballant ningú en negre. Vostè ho sap perfectament, que se li va pagar una factura, que després va haver-hi una denúncia anònima amb els arguments de Junts per Tortosa, dic anònima, perquè ho era, però que evidentment utilitzaven els seus arguments. I en tot cas, sobre el que vostè comenta en relació amb el COPATE, ja ho vam explicar moltes vegades. Hi havia un problema entre la

Intervenció del Consell Comarcal i la Intervenció de l'Ajuntament, fins que es van posar d'acord a l'hora de fer els pagaments, es va regularitzar, s'han fet estos pagaments i, per tant, en estos moments està ja tot saldat. Tanmateix, també, se mos fa arribar per part del COPATE que hi ha altres anualitats que no es van pagar del tot i també, en este cas, estem esperant, vinculades als seus mandats, sobre quina resolució s'acaba adoptant. Esperem poder sortir nos-en, perquè clar, vostè reclama que no es va pagar dins el termini i en la forma escaient el 2023 o el 2024, però també se mos reclamen diners dels anys anteriors, però en tot cas, esperem poder resoldre-ho satisfactòriament per part de l'Ajuntament. Té la paraula.”

Sr. Ologaray: “Gràcies. En tot cas, es va tindre treballant algú sense contracte, que és el que indica l'acta de la resolució d'Inspecció de Treball i això ha suposat una multa, que al final, tal com hem dit, pagaran tots els tortosins i les tortosines la seva gestió. I en este cas, el COPATE, este període, només este període que li comento, ha generat 50.000 euros d'interessos des que vostè és alcalde. Suposo que si és un tema tècnic, es resoldrà, i estos interessos no li repercutiran a l'Ajuntament de Tortosa. O haurem de pagar estos interessos entre tots els tortosins i les tortosines per aquesta gestió que no s'ha fet correctament? En tot cas, haurà d'explicar què passarà amb estos diners. I, sí, és evident, hi havia unes petites quantitats, si no m'equivoco, del 2017 i del 2018, que com es va explicar al seu moment, eren uns imports que no concordaven amb el COPATE, i per això no es van pagar. Suposo que vostè continuarà defensant els interessos de l'Ajuntament de Tortosa i no pagarà tot allò que digui el COPATE. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Sí, això li he dit abans, que anirem en aquesta línia, però que també, com vostè mateix acaba de reconèixer, se mos estan reclamant estos recursos per part del COPATE d'anys anteriors, com vostè molt bé ha dit. Hi ha alguna altra pregunta?”

Sr. Ologaray: “Sí, en tinc una altra, però en tot cas reitero, es pagaran estos interessos al COPATE?”

Sr. Alcalde: “Senyor Ologaray, sobre este tema ja li ha contestat, no li he al·ludit, i per tant ja passaríem a una següent pregunta, si té una altra pregunta o prec.”

Sr. Ologaray: “Sí, tinc una altra pregunta, però...”

Sr. Alcalde: “Té la paraula.”

Sr. Ologaray: “Simplement, fer constar que no m'ha respost la pregunta anterior, com sembla que és habitual. En este cas, li preguntaria a l'alcalde per una factura de publicitat. Com bé sabran, l'Ajuntament de Tortosa té centralitzada tota la publicitat, uns 200.000 euros l'any, aproximadament, mitjançant una empresa externa. L'Ajuntament paga a aquesta empresa i són ells qui posen la publicitat als diferents mitjans de comunicació. Quan vam veure a l'Ajuntament una factura d'una revista per un publireportatge el mes de juny, ens vam estranyar. I vam demanar l'expedient d'esta factura per saber què s'havia contractat directament, a banda d'esta externalització. La resposta de l'alcalde va ser dir-nos que no existia cap expedient perquè no s'havia contractat cap espai publicitari a aquesta revista i que, per tant, la factura s'havia retornat. En aquell moment no li vam donar més importància, però hem detectat que el novembre es torna a rebre la mateixa la factura, la que s'havia retornat, pel publireportatge del mes de juny. Hi hem anat a veure l'exemplar de la revista i, efectivament, hi ha un publireportatge de l'Ajuntament de Tortosa. A tot això, l'alcalde ens podria dir, com fa sempre, que és error administratiu o tècnic, però és que una de les coses que sorprèn més d'esta factura és que la referència de la factura és el nom de la regidora de Turisme, Sònia Rupérez.

Amb tot això, la pregunta és senzilla: l'Ajuntament va contractar aquest espai publicitari, sí o no? Si el va contractar, per què se'ns va mentir en la resposta escrita de l'alcalde? I si no el van contractar, per què ens han arribat dues factures a nom de la regidora com a referència? No tinc clar quin va ser el paper del govern i de la regidora en tot plegat. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Moltes gràcies, senyor Ologaray. No sé si ho vam comentar aquí al ple, no me'n recordo, o si

es va comentar en alguna comissió per escrit, però és cert que aquesta empresa ha presentat dues factures, dues que s'han retornat per part de l'Ajuntament dues vegades. És una pràctica habitual, pel que sembla, d'esta empresa amb diferents ajuntaments, i també em consta, segons ens van dir, que ho havien fet altres anys aquí a l'Ajuntament i, per tant, es van retornar les dues factures perquè des de l'Ajuntament no s'havia contractat aquesta publicitat amb aquesta revista. Té alguna pregunta més? Té una altra pregunta? Pregunto. Té la paraula.”

Sr. Ologaray: “Gràcies, alcalde; regidores, regidors. Per acabar un prec senzill. Revisant el registre del novembre, que ens van facilitar recentment, hem trobat una carta del Departament d'Educació de la Generalitat, a l'alcalde, que li recordava que durant el mes d'octubre de cada any, l'Ajuntament ha de formalitzar l'ingrés de 5.000 euros per contribuir al finançament de cadascuna de les dues llars d'infants públiques que es van crear el mandat passat, una a Vinallop i l'altra als Reguers. La carta de la directora general de Centres Públics recordava que era el 28 de novembre i que encara no havien pagat estos diners, que com deia s'havien de pagar l'octubre. De fet, no és el primer any que això passa, i l'any passat ja es va rebre aquesta carta. No hauria de ser així, a tothom li pot passar un pagament un any. Ara bé, que passe durant dos anys seguits, comença a preocupar. En este cas, la pregunta seria confirmar que a 13 de gener ja s'ha pagat este import, espero que sigui així, i el prec és demanar-los que de cara l'any vinent no torne a passar i es pugui pagar dins del termini. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Gràcies, senyor Ologaray. Li recepciono la pregunta perquè no tinc la informació i, en tot cas, ja els hi contestarem. Té la paraula la senyora Anna Rehues.”

2. INTERVENCIÓ DE LA SRA. ANNA REHUES GRAU

Sra. Rehues: “Gràcies, alcalde. Bona tarda, regidores i regidors. En primer lloc, dir-los que ens alegrem que, després que jo mateixa, en nom de Junts per Tortosa, li demanéssim tant al ple de maig com al de l'octubre, que l'Ajuntament comparegués com a acusació particular en casos de multireincidència, com ja feien altres ajuntaments veïns, finalment, haguen decidit personar-se en una causa com van anunciar a principis d'aquests mes. El nostre grup municipal, però, es va assabentar de la decisió per la premsa, arran d'un fet molt greu que va esdevenir mediàtic. I tenint en compte que en cap comissió se'ns havia explicat el canvi de criteri en la seva decisió, la meua pregunta és: quin serà el criteri que se seguirà a partir d'ara? Es compareixerà sempre? S'ha establert el nombre d'antecedents que ha de tenir un delinqüent per personar-s'hi?”

Sr. Alcalde: “Gràcies, senyora Rehues. No se'n van assabentar, perquè ja ho vam dir aquí al ple, que en el moment en què hi hagués casos importants ens personaríem, i això és el que hem fet. I, per tant, aquí el que necessitem és una millor coordinació entre Mossos i Policia Local per saber quan passen casos d'estes característiques, quan realment podem personar-nos-hi. La nostra voluntat és fer-ho sempre que poguéssim i en este cas mateix, sense anar més lluny, aquí tinc tots els delictes que s'havien fet, la majoria dels quals en el mandat anterior. És a dir, fins a vuit delictes s'havien fet en el mandat anterior, llevat d'este que vam viure fa unes setmanes, i un altre després de les eleccions municipals, al cap de pocs dies. Per tant, la nostra voluntat és personar-nos sempre que poguéssim, sempre que tinguéssim la informació i, per tant, en este sentit, estem enfortint la coordinació entre la nostra policia i els Mossos d'Esquadra. Té la paraula.”

Sra. Rehues: “Entenem que quan és multireincident, és que ha fet més d'un delicte i és normal que no els faci tots l'últim mes. Per tant, entenem que és normal que siguin anteriors a un any. Vostè ha dit que casos importants, esperem que importants no siguin igual a mediàtics, i entenem que no mos ha contestat la pregunta perquè el que nosaltres preguntem són els criteris. Entenem que com Ajuntament es pot personar cada vegada que ho considere oportú. Vostè ens va dir que ho estaven estudiant. No van dir quina, al final, seria la decisió, en quins casos considerarien que es personarien i quins no. De totes maneres, des de Junts per a Tortosa, li preguem que l'Ajuntament es persone com acusació particular en tots els casos en què el delinqüent sigui reincident. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Li torno a dir que la nostra voluntat és fer-ho en tots els casos que hi hagi multireincidència i, de fet, ja tenim informació de la majoria dels que hi ha i, per tant, quan es torni a cometre un delictes per part dels que tenim en estos moments detectats, persones que estan a la nostra ciutat, ho farem. En este cas, esta persona no estava empadronada a la nostra ciutat, tot i que hi havia fet molts delictes, la immensa majoria el mandat anterior, ja li dic, n'ha fet dos durant este últim any, però n'havia fet, si no recordo malament, vuit o nou els anys anteriors i, per tant, en esta línia treballarem, com li vam dir ja en el seu dia. Hi ha alguna qüestió més, alguna altra pregunta? El senyor Pedret, no? El senyor Bel?”

3. INTERVENCIÓ DEL SR. LLUÍS BEL ALEMANY

Sr. Bel: “Gràcies. Regidors, regidores, senyor alcalde. Jo tinc un prec. El meu prec fa referència a les estacions de vehicles elèctrics que hi ha a la ciutat, ja que ens arriben queixes dels usuaris perquè no funcionen o només en funciona una i, evidentment, sempre està ocupada. Li preguem el seu bon funcionament com més aviat millor. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Moltes gràcies. Recepciono el prec. No sé en estos moments quines funcionen i quines no, però en tot cas ho revisarem i ja li contestarem en el següent ple. Té la paraula.”

Sr. Bel: “Bé, recordar que el mes de novembre passat, este ple va aprovar la moció que van presentar Junts per Tortosa, a la qual demanàvem més punts de recàrrega. Entenem, en dos mesos, que no n'hi hagi de noves, però sí que esperem que les que hi hagi funcionin correctament. Gràcies.”

Sr. Alcalde: “Gràcies, sí, ja sap que li vam dir que estem esperant que surti una convocatòria de subvencions al respecte i, per tant, quan surti esta convocatòria de subvencions, ens presentarem per poder implementar-ne més enllà de les que en aquests moments tenim instal·lades a la nostra ciutat. Vostè mateix té una altra pregunta?”

Sr. Bel: “Sí, una pregunta, sí.”

Sr. Alcalde: “Té la paraula.”

Sr. Bel: “Gràcies, senyor alcalde. Li volia preguntar pel polèmic tema referent del Departament d'Educació de la Generalitat de tancar les dues línies, concretament d'I3 a l'escola El Temple i de primer d'ESO a l'Institut Dertosa, i, al marge de la declaració institucional, que vam aprovar el passat ple ordinari i les informacions que el regidor Grau ens facilita a la comissió, saben ja què pensa fer el Departament, si els ho han comunicat i què està fent com a l'alcalde per trobar solució a aquesta problemàtica? Moltes gràcies.”

Sr. Alcalde: “No, no tenim encara la decisió ferma sobre aquesta qüestió. Ho hem traslladat més enllà de la declaració institucional al director dels Serveis Territorials d'Educació i també a la Delegació del Govern i, per tant, esperem que hi hagi una solució en els termes que ja vam acordar aquí. Té alguna altra pregunta? Molt bé. Senyor Bonfill, té la paraula.”

4. INTERVENCIÓ DEL SR. JOAN CARLES BONFILL MORENO

Sr. Bonfill: “Senyor alcalde; senyores i senyors regidors. Al ple anterior, en contestació a una pregunta que li vaig formular, que parlava de la pràctica general de la poda a la ciutat, vostè em va contestar sobre una nova tendència de poda, perquè en el mandat anterior es practicaven podes agressives a l'arbrat. Preguntar-li si les podes efectuades al carrer d'Artur Anguera i carrer d'Alcanyís corresponen a aquesta nova tendència que ens ha anunciat, ja que més que una poda, la pràctica que han emprat es pot considerar directament de tala del conjunt de l'arbrat, deixant desprotegida la resta d'arbres, i han ocasionat la caiguda d'un arbre de grans dimensions. I també, si aquesta actuació la considera adequada.”

Sr. Alcalde: “Senyor Bonfill, no conec ara el detall, com vostè pot interpretar o pot entendre, de les podes dels carrers que vostè em comenta. Sí que ja ho hem parlat moltes vegades sobre els criteris amb relació a fer la poda durant tot l'últim any. També m'havia demanat en l'últim ple informació al respecte. Tinc aquí un informe amb el qual ara també li volia contestar, que en estos moments es disposen de dues plataformes elevadores per poder tirar endavant les podes, a diferència de fa un temps que només n'hi havia una i que, per tant, es va planificant la feina a nivell de tota la ciutat. En tot cas, recepciono esta qüestió en concret, i li donaré resposta en el següent ple. Té la paraula.”

Sr. Bonfill: “En referència amb això que m'acaba de contestar, l'Ajuntament, sempre, amb el servei, ha disposat de dues plataformes: una que és propietat de l'Ajuntament de Tortosa i una que té el servei de poda de la contractació de la poda, per tant res de nou a incorporar. Per tant, són dues plataformes que ja existien en tot el servei en els anys anteriors. Si em permet, li faré una altra pregunta.”

Sr. Alcalde: “No, sobre esta qüestió, dir-li que tinc aquí l'informe. Llavors, si vostè em diu que, vostè que ja estava treballant a l'espai públic i ho coneixia, haurem de veure exactament què passava, perquè el que ens diu aquest informe, en este cas d'Acciona, que sap vostè que és qui gestiona estes qüestions, és que s'han ampliat els mitjans mecànics amb una nova plataforma elevadora més per reduir el període de poda i minimitzar així les molestes ocasionades durant l'execució dels treballs. Si vostè diu que això no és així, haurem de parlar amb l'empresa i aclarir exactament qui té la raó en aquest sentit. Té la paraula, entenc, per a una altra pregunta.”

Sr. Bonfill: “En referència amb això que m'explica, en tot cas n'hi haurà tres. Si l'informe d'Acciona ens diu ara, com a empresa que porta el servei de la jardineria, diu que n'han incorporat ells una més, busquin al servei perquè en tot cas n'hi haurà tres.”

Sr. Alcalde: “Revisarem, i que tant de bo sigui això, que en lloc de dos n'hi hagi tres, però jo pel que tenia entès, deia que n'hi havia dos. Per tant, d'aquí la confusió, però no es preocupe que ho revisarem, i més després de la informació que vostè mos ha donat. Té la paraula per a fer una altra pregunta.”

Sr. Bonfill: “Sí, moltes gràcies, senyor alcalde. En diferents plens ja els vàrem anunciar el que podria passar de la gestió que en fan de l'arbrat de la ciutat i, sobretot, per aquesta nova pràctica que porten a terme, que ha ocasionat la caiguda d'arbres de grans dimensions a diferents espais i, concretament, el que va caure a l'entorn del llac del Parc, lloc molt concorregut pels infants i la ciutadania en general i que, sortosament, només va ocasionar danys materials que van afectar el conjunt de la pèrgola romàntica que envolta el Parc. La pregunta és la següent: quina previsió tenen per a la reparació d'aquest conjunt de la pèrgola romàntica del Parc? I també si tenen prevista alguna actuació de poda, de contenció o poda de seguretat del Parc, i si tenen prevista alguna activitat també per atenuar aquests perills. Moltes gràcies.”

Sr. Alcalde: “Sí, tenim prevista una poda de seguretat per al Parc municipal i també tenim prevista la reparació quan entri vigència el pressupost de l'any 2025. Continuem, entenc que no té cap altra pregunta. Té la paraula. ”

Sr. Bonfill: “Sí, moltes gràcies, senyor alcalde. Fa moltes setmanes que hi ha queixes formulades per part dels ciutadans amb instàncies que entren en aquest Ajuntament en referència a les caixes obertes de poda que hi ha a la ciutat per a la gestió de la poda de particulars dels jardins dels ciutadans, que estan saturades i que no es buiden fins al punt que en algun moment, concretament la que hi ha ubicada a les Esplanetes de la Simpàtica, ha obstruït el carril de circulació de trànsit que dona accés a l'Hospital direcció Rastre-Hospital. La ubicada a les Esplanetes de Sant Josep de la Muntanya actua en gran part de l'esplanada com a abocador descontrolat, on s'acumulen, a més de la poda, deixalles i andròmines de tota mena, amb el perill que això ocasiona i comporta, a tots els efectes, a les vivendes colindants. I la que hi havia al barranc de Caputxins, ara ja no existeix, i els veïns aboquen les restes i altres andròmines directament a terra. Li voldria preguntar si s'ha suspès aquest servei que recull el contracte de neteja, ja

que és evident la desatenció manifesta i, si és així, com s'ha suplrit. I també preguntar-li si hi ha previsió de fer alguna acció perquè aquests espais deixin de funcionar com a abocador sense cap mena de control. Moltes gràcies.”

Sr. Alcalde: “Gràcies, senyor Bonfill. Sí que es buiden, sí que es buiden. El problema és que s'emplenen automàticament, i moltes vegades fent-ne un ús incívic d'empreses que no haurien d'abocar allà estes restes, i que ho fan, enlloc de fer-ho els particulars. Per tant, ens preocupa, hi estem al damunt, estem fent un control sobre aquesta qüestió i, paral·lelament, també, el que hem iniciat és un nou servei de recollida de la poda a nivell individual, a les diferents cases també, per anar de manera progressiva fent un canvi també de cultura en aquest sentit. Per tant, nos preocupa, estem incrementant este nou servei, i també estem vigilant totes estes qüestions que, no des d'ara, sinó des de fa molts anys, malauradament passen a la nostra ciutat. Ja està? El senyor Tomàs m'havia demanat la paraula.”

5. INTERVENCIÓ DEL SR. DOMINGO TOMÀS AUDÍ

Sr. Tomàs: “Gràcies, alcalde; regidores, regidors. En tot cas, m'he de dirigir cap allà perquè tinc el micro en este costat. Ahir podíem llegir a un mitjà de comunicació del territori que l'Ajuntament de Tortosa ha comprat tres pantalles LED per difondre notícies i el temps per un import de 55.000 euros. D'estes tres pantalles adjudicades el 28 d'octubre i per les quals es van presentar factures el 30 i 31 d'octubre, només se n'ha instal·lat una durant el mes de novembre. Les preguntes són senzilles: per què es van pagar al novembre tres pantalles sense que estiguessin instal·lades? On estan les dues pantalles restants? I per què es paga una factura per concepte de reparació d'una pantalla que encara no estava instal·lada?”

Sr. Alcalde: “Gràcies, senyor Tomàs. Sí, hi ha dues pantalles de LED per instal·lar a la nostra ciutat que venen, com vostè sap, d'una subvenció dels fons europeus demanada, en este cas, en l'anterior govern, per vostès mateixos. La pantalla de Tortosa Activa també està finançada, en este cas, pel Servei d'Ocupació de Catalunya. I en este sentit, les pantalles ja estan recepcionades. Es volien posar a finals de l'any passat, però per una qüestió dels comerciants, sobretot, per la campanya de Nadal, es va decidir posposar-ho per a més tard. En este sentit, també m'agradaria destacar amb relació a la pantalla que vostès van posar el 2022, el cost en aquell moment del manteniment era de 9.870 euros anual, mentre que ara s'ha fet una rebaixa de 2.100 euros, la qual cosa crec que és significativa amb relació al que vostès mateixos van aprovar en el seu dia amb la pantalla que ja tenim al Parc Teodor González. Té la paraula.”

Sr. Tomàs: “Sí, gràcies, alcalde. Miri, per un costat, dir-li que, que li hem dit reiterades vegades, que s'ha de governar, s'ha de gestionar el dia a dia. Si es posa una pantalla el 2022, estem al 2025, vostè sap que avui en dia tot el tema tecnològic avança a una velocitat bastant diferent, i també sap que hi ha diferents fórmules de compra, d'adquisició, que provenen de diferents licitacions, no del propi Ajuntament sinó de la pròpia, per exemple, ACM, i si no ho sap, ja li dic jo ara, i suposo que sí que ho sap, no haig de vindre jo aquí a donar-li cap lliçó. Jo a més he dit que la veritat és que em sorprèn molt que quan la majoria de proveïdors d'Ajuntament s'han d'esperar molt de temps per tal de cobrar un cop han fet la feina, a aquesta empresa se li paga abans d'haver fet la feina. Això, senyor Jordan, si ho haguéssim fet nosaltres, és clar que ens diria que això és un tracte de favor, i ja està clar que també ens diria que en una administració pública quan es paga un servei que no s'ha prestat, això té un nom molt clar i molt concret. Això és el que ens hauríem de sentir per part de vostè, que tiraria tot el fil que pogués i buscaria fins i tot les relacions d'amistat que poguéssim tindre entre l'empresa en qüestió.”

Sr. Alcalde: “L'insisteixo que sabem perfectament que és a través de l'ACM, perquè esta vegada sí que s'ha fet a través de l'ACM, i l'any 2022, es va fer mitjançant dos contractes menors, i més enllà que les noves tecnologies avancin o no, el manteniment que es pagarà serà de 2.100 euros a l'any, mentre que el 2022 es va pagar per 9.870 euros pel manteniment d'una pantalla a l'any. Per tant, em sobta, en aquest sentit, que s'intentin donar lliçons de governança. I dit això, ja li dic, les pantalles les tenim a l'Ajuntament i, en aquest sentit, en els propers dies, una vegada passada la campanya de Nadal, tal com vam dir, es procedirà a la seva instal·lació definitiva. Em demana la paraula per una altra pregunta?”

Sr. Tomàs: “Tinc una altra pregunta.”

Sr. Alcalde: “Té la paraula.”

Sr. Tomàs: “Sí. Tinc una altra pregunta, no sense abans dir-li, que entenc perfectament, jo no he vingut aquí a donar-li cap lliçó, i que en tot cas, l'únic que està en qüestió és que 20 minuts després d'una adjudicació per mitjà de la Junta de Govern Local, tinguen la notificació ja enviada a l'empresa i que aquestes teles estiguin pagades el 26 de novembre. Jo em referia en això, la resta forma part una mica de la seva interpretació de la meua. La pregunta que li volia fer ara va amb relació a temes tractats en este mateix plenari, i és saber si vostè té constància de per quins motius hi ha factures pagades o reclamacions que, en aquest cas, provenen del COPATE respecte d'exercicis anteriors.”

Sr. Alcalde: “No tinc la informació ara al respecte sobre el deute exacte quin és, però en tot cas, en podem parlar, puc aconseguir la informació i li podem transmetre tot el que cregui necessari, però el que sí que és cert és que se mos reclamen unes factures, com he dit abans, de l'any 2017, si no recordo malament, i de l'any 2018. Té la paraula.”

Sr. Tomàs: “Gràcies. Sí, ho ha dit vostè mateix, crec que ha dit exercicis passats, s'ha referit al 2017 o el 2018. En tot cas, més enllà de l'import que es pogués deure, és un tema molt clar i que l'entendrà de seguida. Si aquestes factures no estan pagades, no és perquè qui era regidor de Serveis en aquell moment no ho volgués pagar. Suposo que és exactament igual que vostè ara si vol pagar una factura, sinó que és un tema, perquè en el seu moment els tècnics que supervisaven esta mena de facturacions, de liquidacions, deien que no era correcte, que això no es podia pagar i, a més a més, venia avalat per un habilitat nacional, la figura d'Intervenció, que deia que això no es podia pagar. Per tant, en aquell moment que el COPATE fins i tot necessitava liquiditat perquè hi havia ajuntaments del territori que no pagaven, la fórmula que es va trobar va ser pagar tot allò que s'estava d'acord i que es regulava via conveni, i deixar de costat allò que els tècnics havien de trobar la fórmula de com s'havia de liquidar. Per tant, l'Administració continua, l'Administració és viva, els tècnics segueixen. Suposo que li donaran la fórmula de com es pot pagar o si no s'ha de pagar, perquè un pot reclamar el que vulgui, però al final, els habilitats nacionals, si diuen que no es paga, ningú de nosaltres podem pagar res.”

Sr. Alcalde: “Gràcies, senyor Tomàs. És evident que els habilitats nacionals estan per alguna cosa, però també és evident que la reclamació continua estant per part de l'altra institució i és el que simplement jo recordava en el seu moment. El senyor Sorolla té la paraula, senyor Sorolla.”

6. INTERVENCIÓ DEL SR. JORDI SOROLLA DURÁN

Sr. Sorolla: “Gràcies, alcalde; regidores, regidors. Ja fa més un any que amb retard, i després que Junts per Tortosa els reclamés diligència i celeritat, es van posar en funcionament tres pilones d'accés al centre històric amb controlador de matrícules, concretament a la plaça Agustí Querol, al carrer de la Rosa i al carrer del Doctor Ferran. El cert és que en este any i dos mesos podria comptar amb els dits de les mans el temps que ha estat en correcte funcionament. N'hem anat preguntant els darrers mesos en comissió i aquí al mateix ple, i ens van dir que hi havia problemes tècnics que s'estaven solucionant. Ara, de fa uns mesos, la pilona de la plaça Agustí Querol està trencada pel cop d'un vehicle i encara no s'ha reparat, però és que les altres dues pilones tampoc funcionen. La pregunta senyor alcalde és saber què està passant i per què es triga tant a resoldre estos problemes.”

Sr. Alcalde: “Certament, senyor Sorolla, tenim molts de problemes amb estes pilones que s'han instal·lat a la nostra ciutat. La de la plaça d'Agustí Querol s'ha de canviar perquè l'han trencat directament diversos vehicles que han volgut accedir-hi pel damunt en diverses ocasions, i, en este cas, és competència de l'empresa fer-ho, estem reclamant perquè facin el canvi davant d'este fet. Les altres dues també tenen certament problemes de connexió amb el servidor. En aquest cas, estem, si em permet l'expressió,

'apretant' a l'empresa, analitzant quines són les possibilitats que tenim com a Ajuntament dins del contracte, perquè realment acabin funcionant i no pagar una part que encara queda pendent d'este servei que en el seu dia, es va contractar a l'Ajuntament. Té la paraula."

Sr. Sorolla: "Entenc que esta té un problema i que s'haurà de recabar amb l'empresa que ha d'acabar d'arreglar-la, que pugui tardar una mica més del compte. Però i les altres? El que no pot ser és que ens estiguéssim acostumant amb aquestes voreres i aquests carrers, posar una tanca i la tanca es queda permanentment durant mesos."

Sr. Alcalde: "Ja li ha dit senyor Sorolla que tenim problemes amb la connexió, també a les que hi ha aquí a la plaça de l'Ajuntament, que es van fer al mandat anterior aquí, sortint a l'esquerra, hi ha problemes. És una qüestió que sembla que passa molt sovint amb les pilones, que tots les volem, però que després hi ha aquests problemes, però en tot cas, el que estem intentant és solucionar-ho davant de tots els fets que li he explicat, tant en una com les altres dos. Té alguna pregunta més, senyor Sorolla? Té la paraula la senyora Roigé."

7. INTERVENCIÓ DE LA SRA. MERITXELL ROIGÉ PEDROLA

Sra. Roigé: "Gràcies, alcalde; regidores, regidors. El mes de desembre del 2022, l'Ajuntament va comprar a la Sareb, entitat pública estatal, els terrenys de Ferreries, per construir un nou hospital amb l'acord del Govern de la Generalitat. Esta compra va comptar amb la votació per unanimitat de tots els grups municipals, també el seu, senyor Jordan, i l'emplaçament va comptar amb l'acord del Govern de la Generalitat, llavors presidit per Esquerra. Dit això, i perquè quedi clar, pràcticament tota Tortosa està afectada pel flux preferent amb una normativa que llavors ja era vigent. Una normativa que no només afecta els terrenys de l'hospital, sinó tota la part urbanitzable de creixement de Tortosa, afectant les quatre hortes de Tortosa, tot el creixement del Temple, del barri de Ferreries, del barri de Remolins i afectaria, igual que a l'hospital, la construcció, per exemple, d'un CAP a Ferreries o d'una escola a Remolins, o nous habitatges. Per això, perquè Tortosa sigui viable, cal lluitar i liderar, i que l'Ajuntament acabi tramitant aquesta excepcionalitat que ens permeti construir i créixer a Tortosa, i sobretot que Tortosa pugui tindre futur i pugui tindre equipaments. I no s'hi val tirar la tovallola ni buscar plans B que allargarien tot el procés per tenir un nou hospital, excepte que es busqui això, allargar-ho i que no es faci.

Dit això, avui, senyor Jordan, ha avançat a la premsa que té un pla B. La nostra pregunta és en què consisteix?"

Sr. Alcalde: "Sobre el pla A, que és el que en aquests moments hi ha damunt de la taula, sap perfectament que estem fent tot el possible per aquests terrenys que en estos moments, tots sabem, no són viables, hi hagi l'opció que finalment es pogués tirar endavant. Hem aconseguit entrar al règim especial, que això ens ha d'afectar de manera general tot el terme municipal. Estem també esperant per part de la Generalitat si ha de ser el canvi d'ús amb una avaluació ambiental simplificada o no, amb tota la documentació que com a Ajuntament ja hem lliurat a la Generalitat. I, paral·lelament a aquesta qüestió, el que hem dit i hem explicat avui, que evidentment s'ha de començar també a tindre un pla B, perquè si, finalment, estos terrenys no són viables o no són acceptats per la Generalitat, que és qui ha de construir el nou hospital, puguem realment cedir-ne uns altres que puguem estar al terme municipal de Tortosa i que, en este cas, s'haurien de comprar o expropiar, com és obvi. Per tant, mantenim els terrenys que en estos moments tenim, però a la vegada, iniciem també l'opció d'un pla B per si aquests primers acaben no sent reconeguts com a tal. Té la paraula."

Sra. Roigé: "En tot cas dubtem que estiguen fent tota la feina que toca respecte a aquesta opció, que creiem que és l'opció més important i de fet és l'única que tenim sobre la taula, perquè cal lluitar i treballar com abans s'havia fet, per exemple, salvant i tirant endavant l'escola de Sant Llätzer o la Universitat Rovira i Virgili, o la residència de Sant Llätzer, que avui no seria una realitat si des de l'Ajuntament de Tortosa haguéssim dit des del principi el que ens deia la Generalitat, que no construïssim i que busquéssim un

altre emplaçament. Perquè en definitiva, com deia, això no afecta només l'Hospital, afecta tot el futur de la ciutat de Tortosa i tots els llocs de creixement. La seva opció al seu moment va ser construir, quan ho va proposar, que estava a l'oposició, l'Hospital al costat del riu, entre el tanatori de Ferreries i Jesús. En aquell cas, uns terrenys més propers al riu. No tindria cap sentit que avui s'estigués construint una llar d'infants al costat del riu i, en canvi, no es pogués fer un hospital a un quilòmetre del lloc on s'està construint una llar d'infants, o que s'hagués ampliat un CAP a pocs metres i no es pogués construir un hospital. Per tant, jo el que li demano de nou, primer que em contesti, que no m'ha contestat, quin és el pla B, i a la vegada que no es busquen excuses i es defensin els interessos de Tortosa.”

Sr. Alcalde: “D'excuses cap, senyora Roigé, i de defensar els interessos de Tortosa, tots. I la feina l'estem fent. Estem esperant que amb els diferents requeriments que hem fet a la Generalitat, que ens contestin tot el que fa referència a la qualificació ambiental, si ha de ser simplificada o no. I, per una altra banda, estem esperant, també per poder portar al ple, que la CHE ens faci l'últim informe de la modificació amb relació al règim especial. Com no ens han contestat en 30 dies, automàticament hem fet un requeriment a la CHE i, per tant, estem pressionant les dues institucions perquè realment contestin i poguéssim seguir els tràmits en relació amb els terrenys que vostè comentava. I amb relació al pla B, ja li he dit: estem buscant altres alternatives dintre el terme municipal on puguem comprar o expropiar altres terrenys en cas que falli l'opció A, que és la que en estos moments també tenim damunt de la taula. Té alguna altra pregunta? Té la paraula.”

Sra. Roigé: “Una nova pregunta. En els últims dies hem estat notícia per diferents incidents, alguns molt greus, al centre històric de Tortosa, al centre de Tortosa, que mostren una imatge molt negativa de la nostra ciutat, agressions, baralles, danys materials, una falta de convivència i esta mateixa nit, per exemple, s'ha produït un nou robatori aquí al centre. Les dades fetes públiques pel Ministeri exposen que creixen els robatoris i els delictes d'agressions a Tortosa, i els veïns ens fan arribar el seu malestar des de les associacions de veïns, no només per estos fets, que espanten i generen angoixa, i que creen molta alarma a tots els ciutadans, no només als del centre històric i als del centre de Tortosa, sinó perquè, especialment a tot Tortosa, però especialment pel que fa al centre històric, costa descansar a la nit per les baralles contínues i incidents que hi ha, i contínuament ens transmeten que no se senten segurs pels carrers ni a casa seva, ni als seus comerços. Fins i tot, des de la Federació de Veïns, s'ha fet un comunicat, que no es veia des de l'anterior tripartit, qüestionant la seguretat, on es queixen de la seguretat de Tortosa, i demanen que es prenguin mesures urgents. Davant d'esta creixent sensació d'inseguretat, i no només sensació sinó també tots els fets que avalen aquesta pregunta, la meua pregunta és quines mesures ha pres i pensa prendre?”

Sr. Alcalde: “Primer de res, li recordaré que el mandat anterior, que no era un tripartit, que era un bipartit, hi va haver una manifestació per temes de seguretat al carrer Montcada. Ho dic perquè no sé si té memòria selectiva, però va existir. Dit això, evidentment, la seguretat ens ocupa i ens preocupa. El que estem fent és reforçar la nostra Policia Local. Fa uns dies vam adquirir, per exemple, un dron. També, als pressupostos d'enguany adquirim un mesurador mòbil per al control dels patinets amb l'Incivisme, que tots sabem que patim aquí i a totes les ciutats. També s'han renovat dos vehicles. També, el 2025 es crearà la plaça de sotsinspector. Estem fent més reunions de coordinació amb Mossos d'Esquadra. Tenim també un pla especial al nucli antic i un pla especial, en este cas, al barri de Ferreries. I també hem demanat a la Generalitat la presència de més Mossos d'Esquadra a la nostra ciutat. I també, evidentment, com ja sap, nos personarem per primera vegada en la història, perquè la multireincidència, com s'ha vist precisament en este cas, de la fruiteria del carrer Montcada, existia ja al mandat anterior, però serà este mandat per primera vegada que ens hi personarem. Per tant, farem tot el possible, des del punt de vista de l'Ajuntament, per millorar la seguretat a la nostra ciutat, fent-ho amb tots els cossos de seguretat, i enfortint tot el que puguem en este sentit la nostra policia i, sobretot, la coordinació i la col·laboració amb Mossos d'Esquadra. Per tant, són accions que van en aquesta línia i esperem evidentment, millorar tots estos índex, que, per altra banda, també és un fenomen que malauradament no està només a la nostra ciutat sinó que està al conjunt del país i, per tant, esperem també respostes per part de la Generalitat, o per part del govern de l'Estat, més contundents i que ens permetin actuar amb més força. Té la paraula.”

Sra. Roigé: Sí, sap què passa? Que a nosaltres no ens trobarà fent demagògia pel que fa al tema de la seguretat, perquè hem governat i sabem les dificultats, i sabem que és un tema sensible que cal aturar, però que a la vegada també cal molt de lideratge. I sí que me'n recordo d'esta manifestació. Me'n recordo d'una manifestació que vostè hi va anar quan feia absolutament populisme des de l'oposició, una manifestació que no va portar cap associació de veïns, sinó un grup de quatre veïns i vostès, els de Movem Tortosa, no hi havia més gent allà. I per tant ens recordem perfectament d'esta manifestació. Però jo estic parlant d'un manifest i d'un acord de tota la Federació d'Associacions de Veïns, cosa que no s'havia produït amb els nostres setze anys de govern. I a la vegada també, vull recordar, qui qüestionava aquí al plenari la Policia Local, que també va ser el seu grup municipal, que va qüestionar la seva actuació. I els nostres governs el que feien era que actuàvem amb fets, però amb fets que van més enllà del que ens està dient. Vol dir reforçar la plantilla de la Policia Local, ampliar-la amb un sotsinspector, que evidentment que s'ha de cobrir, sinó més enllà, i a la vegada també impulsant canvis amb el model de proximitat, crear el grup de reforç d'emergències i proximitat i, per tant, treballant de forma acurada perquè no és excusa dir que a altres llocs passa. El tema és que s'ha de resoldre el que està passant aquí. I, d'altra banda, i per últim, només dir-li que discrepem del que ha dit abans.”

Sr. Alcalde: “Si li ha acabat el temps”.

Sra. Roigé: “Sinó li faré un prec després.”

Sr. Alcalde: “Digui, digui”

Sra. Roigé: “Li faig el prec que diga que discrepo en tot cas del que ha dit abans, i prego que no ho torni a dir, el fet que cal millorar la coordinació entre Mossos i Policia Local. Estem convençuts que hi ha una molt bona coordinació. La feina que s'està fent és molt bona i, especialment, la coordinació entre els cossos de seguretat és una cosa de la qual sempre ens hem sentit molt orgullosos i, per tant, li prego que no torni a dir que cal millorar-la perquè realment es fa amb molt bona feina.”

Sr. Alcalde: “Senyora Roigé, miri, amb relació a la manifestació, hi va anar molta més gent. Ja sé que vostè no hi era, però en tot cas, la realitat és què es va produir. La realitat també que és els fets que han passat al carrer Montcada, esta persona que ha delinquit, va delinquir fins a vuit ocasions quan vostè governava, ara ho ha fet dues, són xifres objectives i, per tant, aquesta és la realitat. Ja li poden donar les voltes que vulguen, però és així. En aquell moment vostè no es va personar, i ara sí que ho farem, l'Ajuntament, evidentment amb el seu suport, però en el seu dia, vostès no ho van fer. Li torno a insistir que nosaltres estem esforçant, reforçant, perdó, tot el que fa referència a la nostra policia. Estem reforçant la coordinació, millorar crec que sempre és positiu i no hi ha ningú perfecte i, per tant, jo crec que sí que és positiu que puguem dir que cal millorar o enfortir la relació amb la Policia catalana, i en aquesta línia continuarem treballant, amb les mesures que vostè va aplicar en el seu moment, i que nosaltres continuem aplicant més altres que en aquesta línia també treballarem, perquè, com li dic, ens preocupa i ens ocupa la seguretat perquè la seguretat també és un dret de la ciutadania, i evidentment no és excusa, però també és veritat que és un fenomen global que està passant a la resta de ciutats del país i que, per tant, per això crec que tant la Generalitat com el Govern de l'Estat han de donar respostes com demanen tots els alcaldes o alcaldesses des d'aquestes institucions perquè els ajuntaments també poguessin actuar d'una manera diferent que ara no tenim. Em demana la paraula...”

Sra. Roigé: “L'últim torn perquè m'ha al·ludit...”

Sr. Alcalde: “Esperi un moment, té la paraula.”

Sra. Roigé. “Gràcies. En tot cas, senyor Jordan, cap fet greu, com s'està produint en aquests moments al centre històric, cap situació tan continuada de que la major part de les nit, els veïns i veïnes ens ho fan arribar, i a més ho veiem, que la situació d'inseguretat és contínua i que no hi ha..., que no s'estaven

produint abans tots aquests fets, i que a més a més cada dia està empitjorant, i que cada vegada més va a pitjor. Per tant, no amaguem el cap sota l'ala, sinó actuem i defensem els interessos dels veïns i veïnes, si ens creiem el centre històric, si ens creiem el centre de la ciutat, perquè el que està passant aquí està generant molta alarma a tota la ciutat. Hi ha una sensació i estem donant molt mala imatge com a ciutat també. I, per tant, el que li prego és que, més enllà de dir que altres llocs els passa, *mal de muchos consuelo de tontos*, que diuen, és actuar i treballar per la ciutat, i sobretot insistir de que és un fet molt important mantindre la seguretat a la nostra ciutat.”

Sr. Alcalde: “Jo no he dit això. Vostè interpreta o canvia les meues paraules. Simplement, estic explicant que més enllà del que passa a la nostra ciutat, que mos preocupa i mos ocupa, no vol dir que no passi a la resta de ciutats del país i que, per tant, és un fenomen global que també s'ha d'afrontar de manera global. Per tant, des de l'Ajuntament, per primera vegada a la història, ens personarem per un cas de multireincidència. En este cas, a més a més, esta persona que ha fet estos delictes quan els va fer en el seu moment, era quan vostès governaven, i això és així, i no es va actuar en aquell moment, ara sí que s'actua. Continuarem reforçant la nostra la Policia i continuarem reforçant totes les relacions amb la policia dels Mossos d'Esquadra i també amb la resta de policies que operen a la nostra ciutat. Té alguna pregunta més? Té la paraula.”

Sra. Roigé: “En tot cas, una pregunta relativa al que acaba de dir ara, perquè aquests fets que van succeir en algun moment han estat tan greus com els que han passat ara? Perquè, a més a més, ha dit abans que era una persona no empadronada. Per tant, el que li preguntaria és això.”

Sr. Alcalde: “El que va passar sobre esta qüestió ho tinc aquí, hi ha diversos fets que va fer esta persona: amenaces, lesions, lesions, amenaces, assetjament, trencament de condemna, originar un greu risc per a la circulació, entre altres delictes, segons el que ens han passat les diligències policials. Per tant, en este cas, el que jo li estic dient és que aquesta persona en concret sembla ser que va delinquir moltes vegades durant estos últims anys i en aquell moment no es va actuar. No sé si no es va actuar per part de vostès perquè desconeixien estos casos, perquè no volien, però el que és evident és que haguéssim pogut actuar per multireincidència, perquè ja havia fet molts casos. Per tant, la realitat és la que és i la sorpresa ha sigut quan hem trobat que aquesta persona havia delinquit tantes vegades a la nostra ciutat al mandat anterior i, a més a més, no estava empadronada, com li acabo d'explicar. Té la paraula.”

Sra. Roigé: “En tot cas, desconec, vostè té ara les dades davant, desconec el que està dient si realment és així. A mi no em consta que sigui d'aquesta manera el que em fan arribar també i em feien arribar al seu moment des de la pròpia Policia Local i, per tant, no hi entraré. El que sí que vull parlar de nou amb vostè i fer de nou un prec és el fet, i respecte a aquest tema, però respecte a qualsevol. Estem en 2025, porten ja un any i mig llarg governant. A vostè, de fet, li queden 11 mesos i pocs dies d'alcalde. I, per tant, si cada pregunta que li fem, perquè ho ha fet a tots els regidors que hem parlat, ha de començar a parlar del 2022, del 2018, del 2007, del 2011, per tal de justificar la seva falta d'acció, jo crec que aquí ha arribat un punt que ja no toca. I, per tant, el que li demano és que no sigui amb seguretat, sigui amb qualsevol cosa, sigui amb via pública, sigui amb residus, sigui amb el COPATE, sigui amb el que sigui, que actuïn, que treballin, que és el que toca. Que si s'està governant, és això, és treballar.

Nosaltres en vam trobar moltes de coses del govern anterior. No vam estar tot el dia, cada vegada que vostè o algú ens feia una pregunta dient «no, és que sap què passa? Que fa tres anys passava això.» Per tant, el que li diem és que actuï, que la situació d'inseguretat a Tortosa és molt greu, que la gent està molt preocupada, que és el que parla tothom, perquè si parles amb tothom i si vas pel carrer i parles amb totes les associacions, totes et diuen el mateix i, per tant, anar dient que abans aquesta persona o l'altra, o la que sigui, havia fet el que havia fet, el tema és avui en dia. I la situació que hi ha d'inseguretat a Tortosa avui no té res a veure amb la de fa un any i mig, ni amb la de fa cinc anys ni amb els fa sis anys. Per tant, li demano que actuï i que prenguin les mesures perquè a Tortosa no podem continuar amb aquesta situació.”

Sr. Alcalde: “Senyora Roigé, sap què passa? Que com més m'ho demane, més parlaré del passat, perquè el present és fruit del present, però també és fruit del passat. I, per tant, actuem, treballem i la prova més evident és que mos personem, que vostè en multireincidentes, en este cas, no es va personar, i això és una realitat. Jo ja sé que a vostè no li fa gràcia, i li sap greu, però és que aquesta persona, el que va fer va ser molts delictes quan vostè governava i no es va personar. I ara, aquest Ajuntament, per primera vegada, es personarà com a acusació per defensar els interessos dels tortosins davant d'esta persona. I això és així. I, per tant, el lideratge existeix, les actuacions existeixen i li torno a dir, enfortirem tot el que poguéssim la nostra policia, enfortirem la coordinació amb els diferents cossos policials de la nostra ciutat, i també actuarem des d'altres punts de vista amb polítiques que tenen molt més a veure que només de la part delictiva. Per tant, en aquesta línia actuarem, en aquesta línia estem treballant, i, evidentment, jo els ho recordaré sempre, com, per cert, vostès sempre feien que vostès se n'anaven setze o vint anys enrere, de qüestions, si ho considero oportú. I una cosa no treu l'altra, perquè puc actuar en estos moments, però a la vegada puc recordar el que passava fa uns anys quan, en este cas, vostès governaven. S'aixeca, entenc, la sessió. Si és un bucle, sap que acaba tancant... És una altra pregunta? Té la paraula, si vol, en este cas, per al·lusions. Té la paraula.”

Sra. Roigé: “Simplement, dir-li, senyor Jordan, que nosaltres vam governar. Ens sentim molt orgullosos del nostre govern i del que vam fer, que la situació avui d'inseguretat, avui no és la mateixa que en aquell moment, ni de bon tros, tant de bo, estiguéssim en la mateixa situació, que estem en el 2025 i, per tant, li prego que governi i que pari de fer oposició de l'oposició i que parin de buscar excuses per tal de treballar.”

Sr. Alcalde: “Gràcies. Li torno a dir que no és cap excusa, que nosaltres estem treballant, que estem, evidentment, governant, que estem liderant i la prova és que ens presentarem com a acusació, cosa que mai s'havia fet per part de l'Ajuntament de Tortosa, tot i que els casos de multireincidència existien en el mandat anterior i en este cas mai es va actuar. Té la paraula a temps per una altra pregunta.”

Sra. Roigé: “Sí, una altra pregunta, i dic que també la personació la vam demanar des de Junts per Tortosa, la regidora Anna Rehues. En tot cas, la nova pregunta és: el passat dia 4 de desembre es va convocar un Consell de l'Empresa d'Aigües, de l'EMSP on, per no comptar amb prou vots a favor, no es va aprovar aplicar les 35 hores al personal de l'empresa, com sí que tenen la resta de treballadors municipals. Com el pressupost no es va aprovar amb el quòrum que marquen els estatuts, es van haver de convocar fins a dos Consells d'Administració més, fins que es va poder aprovar el pressupost, per cert, també una cosa mai vista a l'Ajuntament. La nostra sorpresa és que el president, el senyor Jordan, que és qui decideix l'ordre del dia dels dos Consells d'Administració, no va tornar a posar el punt de les 35 hores, a cap dels dos ordres del dia dels següents dos Consells d'Administració, un acord que s'hagués pogut aprovar igual, en tenir en este Consell d'Administració prou quòrum, i, a més a més, comptar també amb el nostre vot, cosa que no hi va comptar amb el pressupost, com ja sap. De fet, en este cas, haguessin tingut el nostre vot i haguessin tingut el nostre suport, com van tindre la primera vegada, que no es va aprovar. I avui, per esta falta de voluntat de l'alcalde, el personal de l'empresa d'Aigües no té les 35 hores, com ho tenen la resta de treballadors de l'Ajuntament, i, per tant, si a hores d'ara no s'ha aprovat estes 35 hores, és per falta de voluntat de l'alcalde. I ha passat més d'un mes, un mes vaja, aproximadament, des de l'últim Consell, i no han estat capaços de convocar un nou Consell i aprovar les 35 hores dels treballadors de l'Empresa d'Aigües. No és just que per aquesta falta de competència, aquesta falta de competència, per aquesta falta de gestió, s'estigui afectant el conjunt dels treballadors de l'Empresa d'Aigües i, per tant, la meua pregunta és quan pensa convocar este consell per portar a aprovació les 35 hores dels treballadors de l'EMSP. “

Sr. Alcalde: “Com vostè sap perfectament, quan la senyora Alberich, en representació de la CUP, estigui nomenada de manera oficial i, per tant, sigui membre del Consell d'Administració, perquè estem a l'espera, en este cas, del notari, no?, segons el secretari m'indica, que s'ha fet el nomenament i, per tant, una vegada estigui nomenada de manera formal, tornarem a convocar, i com hi haurà una majoria per part dels representants de l'Ajuntament davant de la part privada, que és la qui no vol aplicar estes 35 hores, es farà efectiva aquesta convocatòria i, per tant, esta votació, que, evidentment, nosaltres volem tirar endavant, com han fet a la resta de l'Ajuntament. Té la paraula.”

Sra. Roigé: “Sí, només reiterar que no era necessari que estigués la senyora Alberich als dos Consells d'Administració, perquè sinó tampoc s'hagués aprovat el pressupost. Amb el vot dels que estàvem, ja teníem prou quòrum i, per tant, podíem aprovar-ho, ja que sí que hem tingut la majoria dels assistents, perquè només vam assistir nosaltres. Per tant, en aquest cas, van treure les 35 hores, van deixar el pressupost i les tarifes, amb dos Consells d'Administració ho haguessin pogut ficar, és una falta de diligència seva, però a la vegada, també, el fet que el senyor Arnau, si no m'equivoco, va plegar el mes de juny, del juny fins a 31 de desembre, que s'aprova el nomenament, també van tenir sis mesos per tal de nomenar-la. En tot cas, també és una falta de poder actuar al seu moment i de poder fer la feina com toca. Avui, si s'haguessin fet les coses ben fetes, no tindríem això.”

Sr. Alcalde: “Segurament, que si no s'hagués venut l'Empresa d'Aigües, com vostès van fer al seu moment, tindríem la decisió sense la part privada, des del primer dia, com hem fet a l'Ajuntament. Ja sé que no li ha agradat que parli del passat, però aquesta és la realitat, i vostè sap que si haguéssim posat este punt a l'ordre de dia, i haguessin vingut els representants de la part privada, no s'hagués portat a terme. En tot cas, ja li dic, que una vegada ara estigués representada novament la CUP després del canvi de regidoria, ho portarem a votació i, per tant, d'esta manera, es podran aplicar les 35 hores. Té la paraula, entenc, per a una altra pregunta.”

Sra. Roigé: “No, per al·lusions del que vaig fer.”

Sr. Alcalde: “Per al·lusions?”

Sra. Roigé: “Sí, per al·lusions del que, suposadament, va fer un govern que jo en formava part. Dir-li que ara té l'opció de canviar-ho si vol. Per tant, vostres governen, són 11, facin el que creguin, convenient, però en tot cas, reitero, pari de fer oposició de l'oposició, està parlant ara, i ja se n'ha anat al 2010, pari de fer oposició de l'oposició, i no sigui el govern de les excuses. Li pregunto quan convocarà un Consell i vostè em parla del 2010. Encara no m'ho ha dit. Quan pensa convocar el Consell d'Administració per poder celebrar i tindre les 35 hores, cosa que no va fer amb dos Consells d'Administració que hagués pogut fer i, per tant, ha perjudicat els treballadors? No se me'n vagi al 2010, li pregunto per ara, per al 2025.”

Sr. Alcalde: “Jo no sé si no m'escolta o no em vol escoltar, però ja li he dit que serà en el moment en què estigui nomenada de manera formal la representant de la CUP i, per tant, una vegada ens arribi aquesta notificació, es convocarà el Consell d'Administració i, per tant, es podrà portar a terme. I evidentment, això té a veure perquè l'altra part de l'empresa està en contra, la part privada, de l'aplicació d'estes 35 hores, i esta part privada existeix perquè en el seu dia vostès van vendre l'Empresa d'Aigües, els agradi o no els agradi, i els ho recordo, encara que no els agradi. Entenc que té la paraula per a una nova pregunta.”

Sra. Roigé: “Sí, en tot cas les coses parlant s'entenen i s'aclarixen i es poden arribar a acords. Cosa que si no es parla, és molt difícil d'arribar a acords.”

Per últim, una altra pregunta que el dia d'avui encara està pendent. És menor, però és un tema que ja em sembla una mica surrealista i tot. Porten més d'un any i mig al govern i encara consto jo com a presidenta de la Comunitat de Veïns de l'edifici de Serveis Socials i de Correus. Des de Correus, porten fa més d'un any que es posen en contacte amb mi, s'han posat en contacte amb mi perquè vostès no els fan cas, per veure si podíem incidir en el canvi, perquè els representants de Correus, un s'ha jubilat i l'altre ja no està que a l'oficina. I evidentment, no els contesten. Han entrat l'última instància el mes de setembre, que ja n'havien entrat unes quantes, han trucat, no els atenen i aquesta setmana m'han tornat a enviar un correu. Ens diuen que no els han contestat, que des del setembre que li havia demanat a vostè mateix reunió, tampoc l'han atès i que, per tant, aquest és un tema que realment caldria resoldre. A més a més, ja ho vam fer constar. Jo li vaig dir directament, fa molts mesos li vaig dir a vostè directament, ho vaig dir també perquè en quedés constància a la Comissió de Governança i, com dic, s'han tornat a posar en contacte amb mi perquè la situació continua estant igual, i ha passat un any i mig. No és només pel fet del



canvi que jo continuo sent presidenta d'una comunitat de veïns que no em pertoca, i perquè els altres dos membres tampoc estiguin a Tortosa, sinó pel fet de la imatge que s'està donant com a Ajuntament de Tortosa, que no es contesta, no només això, sinó en moltes altres coses.”

Sr. Alcalde: “Sí que es contesta, i de fet tenim una reunió prevista per acabar de fer el tancament. Vostè ho ha dit, que es va jubilar l'anterior cap de l'Oficina de Correus, després hi va haver una nova persona, i això va fer que es retardés en este sentit. En tot cas, hi ha prevista una reunió per resoldre aquesta qüestió, que com vostè acaba de dir és menor, i que, en tot cas, no tingui cap dubte que la resoldrem com més prompte millor. Dit això, entenc que no té cap altra pregunta.

Esperem, si no hi ha cap altre ple extraordinari, trobar-nos al ple ordinari del mes de febrer, i en tot cas tenint en compte que estem a principis d'any, desitjar-los a tots vostès, i a la gent que mos segueix per les xarxes socials, un bon any 2025!”

*_*_*

I sense cap més assumpte per tractar, el senyor president aixeca la sessió a les dinou hores i vint-i-sis minuts, de la qual, com a secretari, estenc aquesta acta.

El secretari accidental

Vist i plau
L'alcalde