

Protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI+ a NOSTRESERVEIS

Aquest Protocol ha estat negociat i acordat amb la representació legal dels treballadors i treballadores el dia 11 d'abril del 2025.



El contingut del present Protocol és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva aprovació i comunicació a la plantilla de l'empresa.

La seva vigència 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.

Tenint en compte que es poden produir casos de doble assetjament (dones lesbianes, dones trans, persones transsexuals i bisexuals) aquest protocol està relacionat amb el protocol que regula l'assetjament sexual i per raó de sexe, el que implica que les persones de referència siguin les mateixes en els 2 protocols i també la comissió d'investigació.

Índex

Introducció. Declaració de principis.....	3
1. Objectius.....	3
2. Àmbit d'aplicació.....	4
3. Definicions	4
4. Mesures de prevenció.....	7
5.- Mesures d'actuació.....	7
6. Principis i garanties.....	8
7. Persones de referència i comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament ..	9
8. Procediment general d'actuació	11
9. Seguiment i avaluació del Protocol	15
10. Normativa d'aplicació.....	15
11. Glossari.....	16



Introducció. Declaració de principis.

NOSTRESERVEIS manifesta que rebutja tot tipus de comportament i conducta que sigui constitutiva d'assetjament i/o violència per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals, amb l'objectiu d'assegurar a totes les persones treballadores que formin part del col·lectiu LGTBI+ gaudeixin d'un entorn de treball lliure de LGTBIfòbia.

NOSTRESERVEIS es compromet a garantir un ambient laboral lliure de violències i fer efectiu el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals (LGBTI) a la igualtat i la no-discriminació.

NOSTRESERVEIS es compromet a vetllar pel dret a la no-discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.

El Protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI+ a NOSTRESERVEIS, 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 cap a les persones treballadores que pertanyen al col·lectiu LGTBI, així com donar compliment al que estableix 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.

Així mateix, NOSTRESERVEIS 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 procedeix el personal que treballa a NOSTRESERVEIS.

Amb l'objectiu de garantir un entorn de treball lliure de LGTBIfòbia, l'empresa i la representació legal dels treballadors i treballadores, es comprometen a tractar amb màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament o violència lgtbifòbica que es pugués produir en àmbit laboral.

1. Objectius

- Garantir un entorn de treball respectuós amb els drets de les persones del col·lectiu LGTBI+.
- 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.
- 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.
- Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre situacions de violència i d'assetjament LGTBIfòbic en l'àmbit laboral amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix aquest Protocol; també quan aquestes conductes es produeixin en àmbit digital.
- 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.



- f) Establir mesures de suport i acompanyament a les persones afectades.
- g) Donar compliment a l'obligació legal que tenen les empreses de tenir un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament i/o la violència contra les persones LGTBI.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les persones que treballen a NOSTRESERVEIS, independentment del seu vincle jurídic, per tant, s'aplica a tota la plantilla i a qualsevol persona que tingui una relació assimilable, sempre que la seva activitat es desenvolupi dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'aplica als treballadors i treballadores de les empreses subcontractades per NOSTRESERVEIS, sempre que, en el marc de la cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, prestin els seus serveis en aquesta i resulti implicat personal de l'empresa.

Finalment, també s'aplica a aquelles persones que no formen part de NOSTRESERVEIS, però que es relacionen amb ella per motius relacionats amb el treball de l'empresa: clients, empreses proveïdores, persones que participin en un acte organitzat per l'empresa o persones que sol·liciten un lloc de treball, per exemple.

En el cas que hi estigui implicada una persona aliena a l'empresa, però amb qui l'empresa té relacions professionals, es posarà en coneixement de l'altre empresa perquè prengui les mesures oportunes.

A més a més, queda sota la protecció d'aquest protocol tota persona compresa en els 2 primers apartats, la relació de la qual amb NOSTRESERVEIS s'hagués acabat (sota qualsevol forma jurídica) i que sol·liciti activar el procediment recollit en aquest protocol dins d'un termini de 6 mesos des de la data de finalització de la relació professional.

El protocol és aplicable a les situacions d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com resultat del mateix. La qüestió rellevant a l'hora de determinar l'àmbit de protecció d'aquest protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball, és a dir, aquesta situació no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'empresa.

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol no ve determinat ni pel lloc físic on es produeixi ni per la jornada laboral. També s'aplica aquest Protocol en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les que es realitzin a través de mitjans de tecnologia de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).

3. Definicions

Constitueix assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals¹ qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat sexual,

¹ Article 4.g) de la Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Article 15 de 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.



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.

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:

- Insultar a una persona per la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Vexar una persona per trobar-se en procés de reassignació de gènere o per ser trans.
- Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir violència contra les persones o llurs famílies, per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+.
- Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- 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 i no es torna a repetir.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta i et demanen disculpes i es canvia la manera de treballar.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments lgtbifòbics, que es deixen de produir.
- Quan fas evident que els comentaris que estan realitzant són lgtbifòbics 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 per²:

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, transgèneres 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.

² Article 4 de la llei catalana 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.



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

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.

4. Mesures de prevenció

Amb l'objectiu de prevenir situacions de violència i assetjament cap a persones LGBTI NOSTRESERVEIS es compromet a realitzar les següents mesures de prevenció:

- 1.- Divulgació i comunicació del protocol a tota la plantilla. També s'entregarà el protocol a totes les noves contractacions de l'empresa.
- 2.- Inclusió de la prevenció, l'actuació i l'erradicació de situacions d'assetjament o violència per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals en el programa de formació de l'empresa.
- 3.- Promoció dins de l'empresa d'un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, compartint amb tota la plantilla els valors d'igualtat de tracte, respecte i dignitat.
- 4.- Prohibició d'insinuacions i/o manifestacions que siguin contràries als principis i valors de l'empresa, tant respecte al llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds: eliminació de qualsevol imatge, publicitat o campanya que contingui una visió LGBTIfòbica o inciti a la LGBTIfòbia.
- 5.- Garantint la privacitat en tots els espais públics (banys, dutxes, vestuaris, etc.).
- 6.- Implementar accions i mesures per tal de millorar l'acompanyament i el tracte a les persones trans* que treballen a l'empresa.

5.- Mesures d'actuació

- 1.- El procediment o circuit intern que proposa aquest Protocol el pot activar:
 - La persona que es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals.
 - La persona que considera que està vivint una situació de violència per motius LGBTIfòbics dins de l'empresa.
 - Les organitzacions sindicals amb representació a NOSTRESERVEIS, sempre que acreditin, per fer-ho, el consentiment exprés i escrit de la persona ofesa.
 - Qui tingui coneixement de comportament que poden ser considerats violència o assetjament contra persones LGBTI+.



- 2.- L'empresa proporcionarà a les parts implicades l'assistència que es correspongui.
- 3.- La comunicació es podrà realitzar verbalment o per escrit, mentre que la denúncia es realitzarà sempre per escrit, utilitzant el formulari que es troba en l'annex 1 del protocol i l'haurà de firmar la persona afectada.
- 4.- La comunicació es realitzarà a una de les persones de referència de l'empresa i la denúncia a l'adreça electrònica de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.
- 5.- NOSTRESERVEIS posarà a disposició de la víctima, quan sigui necessari, suport mèdic i/o psicològic, a través de mitjans propis o a través de recursos externs.
- 6.- NOSTRESERVEIS proposarà a la víctima, quan la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament consideri que són necessàries, mesures cautelars, que hauran de ser sempre acceptades per aquesta i hauran d'evitar la seva revictimització.

6. Principis i garanties

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

Respecte i protecció a les persones

- 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, que ho sol·licitin, estaran acompanyades i assessorades 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 les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la comunicació o 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.

Audiència imparcial i tracte just

- Es garanteix una 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.
- 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 denuncia 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.

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

Qualsevol persona de l'empresa pot ser persona de referència.

NOSTRESERVEIS proporcionarà a les persones de referència formació sobre tractament, prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament i violència per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals.

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 i/o violència contra persones LGTBI+.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre.
- Informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'empresa pot incórrer si les incompleix amb aquestes obligacions.
- Informar 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 i la possibilitat de demanar el suport de la representació legal dels treballadors i treballadores.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives adreçades a la víctima i autoritzades per la direcció de l'empresa.
- Gestionar i custodiar la documentació.
- Participar en la fase d'investigació.
- 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.

Les persones de referència per aquest protocol són:

- Sara Garvín Lozano, Cap de Serveis Jurídics i Recursos Humans, sgarvin@nostreserveis.cat, telèfon 977837229 (Ext. 2018) o 669486167
- Andreu Chaparro Medina, Tècnic de Recursos Humans, achaparro@nostreserveis.cat, telèfon 977837229 (Ext. 2012) o 647999720
- Jose Antonio Vieito, Representant Legal dels Treballadors, 1973vieito@gmail.com, telèfon 625123540
- Joaquina Reches Ortiz, Representant Legal dels Treballadors, jreches@nostreserveis.cat, telèfon 638371683

Dues persones de referència substituïdes:

- Enric Roig Solé, Cap de Serveis Tècnics, eroig@nostreserveis.cat, telèfon 977837229 (Ext. 2035) o 682284730
- Mònica Ribes de Dios, Representant Legal dels Treballadors, dedios_monica@hotmail.com, telèfon 686722501

Les persones de referència formaran part de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament i seran fixes per assegurar al màxim la confidencialitat.

La comissió tindrà una duració de 4 anys, moment en que s'haurà de decidir una nova composició. Les persones podran continuar formant part d'aquesta comissió si es considera pertinent.

Les persones de referència, 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 d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los durant la instrucció del procediment.

8. Procediment general d'actuació

8.1.- Fase prèvia de comunicació i assessorament (termini: 5 dies laborables)

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 rebi 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 laborables de la data de recepció de la comunicació, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

Es posarà a disposició de la persona treballadora afectada per assetjament per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals la possibilitat de realitzar un procés de mediació 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.

8.2. Procediment de mediació³ (7 dies laborables)

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 impropri i que es deixi de realitzar.

³ La 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".



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 laborables. En aquest termini, la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament donarà per acabat 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 direcció.

8.3. Circuit intern del Protocol de NOSTRESERVEIS

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 és 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: atencio@nostreserveis.cat

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estarà formada per 3 persones de referència. Els membres que formin part d'aquesta comissió no poden assessorar i acompanyar professionalment cap de les parts.

També es nomenarà a 2 persones de referència substitutes, que únicament intervindran quan les persones de referència designades a través del present Protocol (punt 7) es vegin incapacitades per a exercir les seves funcions a causa de circumstàncies sobrevingudes i/o externes a elles.

Fase 1: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies laborables)



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 laborables des de l'inici del procediment (presentació de la denúncia). La comissió d'investigació i abordatge de les situacions 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. 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 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 adequada⁴. 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.

Les funcions de 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.

⁴ 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 denunciante 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.



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.

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 en aquesta fase. L'empresa posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

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

Fase 2: Resolució (termini: 5 dies laborals)

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, la direcció emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 5 dies laborals 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.



Les sancions a aplicar seran les establertes en el Conveni col·lectiu o norma superior vigent en cada moment per les faltes lleus, greus i molt greus.

L'acomiadament disciplinari regulat en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors es podrà realitzar per incompliment greu i culpable del treballador/a i es considera incompliment contractual, entre altres causes, l'assetjament per orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa (apartat g).

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

Es comunicarà la decisió finalment adoptada a l'expedient a la persona denunciada i a la persona denunciant i a la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament. 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.

9. Seguiment i avaluació del Protocol

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és responsable del seguiment d'aquest protocol. Amb aquest objectiu realitzarà les següents funcions:

- 1) Es reunirà anualment per revisar les consultes, les denúncies i totes les actuacions que s'han fet relacionades amb aquest protocol.
- 2) Elaborarà anualment un informe que reculli tots els indicadors més rellevants de la implementació del present protocol. Informe que s'entregarà a direcció i a la representació legal dels treballadors i treballadores. Aquest informe haurà de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.
- 3) Avaluar anualment si és necessari realitzar algun canvi o proposta de millora al protocol per garantir una millor eficàcia i confidencialitat o adaptar-lo a les novetats legislatives que es puguin produir.
- 4) Avaluarà les accions de prevenció que s'han realitzat durant l'any i es faran propostes d'accions de prevenció pel següent exercici.

10. Normativa d'aplicació

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.

L'**Estatut dels Treballadors** estableix en l'**article 4 apartat c)** sobre drets laborals, que els treballadors tenen com drets bàsics el no se discriminats directament o indirectament per l'ocupació o, una vegada ocupats, per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, entre altres.



La Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovada per RDL 5/2005, de 30 d'octubre, en el seu article 14 apartats h) i i) estableix que els treballadors públics tenen com a drets de caràcter individual “el respecte de la seva intimitat, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, moral i laboral” (apartat h) i “la no discriminació per raó de gènere, sexe o orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals” (entre altres, apartat i).

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 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 LGTBI 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 LGTBI, inclòs un Protocol d'actuació per a l'atenció del assetjament o la violència contra les persones LGTBI. A més, estableix l'obligatorietat per a totes les empreses d'evitar situacions d'assetjament al col·lectiu LGTBI.

11. 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 dels qui 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.

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.

Intersexual: La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen.

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.

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.

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.

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 sexuals, 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 sexuals, 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.



MODEL DE DENÚNCIA INTERNA PER ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DEL SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL

SOL·LICITANT:

- ☐ Persona afectada
- ☐ Representat legal de les persones treballadores
- ☐ 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, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de NOSTRESERVEIS.

TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT:

- ☐ Sexual
- ☐ Per raó de sexe/gènere
- ☐ Per comportament lgtbifòbic

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i Cognoms: _____

DNI/NIE: _____

Sexe: ☐ Dona ☐ Home

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, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de NOSTRESERVEIS.

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 NOSTRESERVEIS 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 NOSTRESERVEIS 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 NOSTRESERVEIS en la seva condició de Responsable del tractament amb l'única i exclusiva finalitat d'atendre i gestionar la sol·licitud d'intervenció. La base legítima del tractament és el compliment de les obligacions legals derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007.

Les dades seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat i un màxim de 10 anys.

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, de forma escrita a l'Avinguda de Reus, 27 43300 Mont-roig del Camp (Tarragona) o via Seu Electrónica, adjuntant fotocòpia de document oficial que l'identifiqui. Per a obtenir més informació sobre el tractament de les dades pot consultar la nostra política de privacitat <https://nostreserveis.cat/politica-de-privacitat/>



Lloc i data

Firma de la persona sol·licitant

Aquest document s'haurà de presentar a atencio@nostreserveis.cat.

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



COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

(De les persones que intervenen en el procés de comunicació i/o denúncia, tramitació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual)

(Nom i Cognoms),

- ☐ Havent estat designat/da per NOSTRESERVEIS 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.

O

- ☐ 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 NOSTRESERVEIS 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 dades personals que es facin constar en aquest formulari seran tractades per NOSTRESERVEIS en la seva condició de Responsable del tractament 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. La base legítima del tractament és el compliment de les obligacions legals derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007.

Les dades seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat i un màxim de 10 anys.

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, de forma escrita a l'Avinguda de Reus, 27 43300 Mont-roig del Camp (Tarragona) o via Seu Electrónica, adjuntant fotocòpia de document oficial que l'identifiqui. Per a obtenir més informació sobre el tractament de les dades pot consultar la nostra política de privacitat <https://nostreserveis.cat/politica-de-privacitat/>

A Mont-roig del Camp, a [] de [] de 202[].

Firmat:





