



**Fundació
Universitat
Empresa**
de les Illes Balears



Universitat
de les Illes Balears

Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral de la Fundació Universitat-Empresa de les Illes Balears MP



ÍNDEX

1. IDENTIFICACIÓ, SEGUIMENT I CONTROL DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT EN L'ENTORN LABORAL	2
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	3
3. OBJECTE	3
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ	3
5. MARC LEGAL	4
6. DEFINICIONS	5
7. COMITÈ DE GESTIÓ DEL PROTOCOL	7
8. PROCEDIMENT D'EXECUCIÓ DEL PROTOCOL	7
9. REVISIÓ I SEGUIMENT PROTOCOL	12
ANNEXES PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT	13
ANNEX 1: FORMULARI DE DENÚNCIA	13
ANNEX 2: COMPROMÍS CONFIDENCIALITAT TESTIMONIS	14
ANNEX 3: MODEL DE RESOLUCIÓ DAVANT LA COMUNICACIÓ REBUDA	15

1. IDENTIFICACIÓ, SEGUIMENT I CONTROL DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT EN L'ENTORN LABORAL

1.1 Aprovació Protocol d'assetjament en l'entorn laboral

TÍTOL	Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral de la FUEIB		
Versió	1.0	Anualitat	2021
Aprovat per	Direcció FUEIB	Data d'aprovació	28/10/2021

1.2 Entitats on s'aplica el present Protocol

Raó Social	FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DE LES ILLES BALEARS MP
NIF	G07779895

1.3 Seguiment i control

HISTÒRIC DE VERSIONS		
Versió	Anualitat	Resum dels canvis produïts
1.0	2021	Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral de la Fundació Universitat-Empresa de les Illes Balears MP

1.4 Llista de distribució del Protocol

Versió	Persona/ Càrrec/ Equip	Data
1.0	Patronat i direcció FUEIB Comissió d'Igualtat Persones treballadores	2021

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La Fundació Universitat-Empresa dels Illes Balears MP (FUEIB), en la seva obstinació per salvaguardar la integritat de totes les persones treballadores que formen l'entitat, es compromet a crear i mantenir un entorn respectuós amb la dignitat i la llibertat personal. Una de les manifestacions més visible de la desigualtat real que hi ha encara en la nostra societat és la presència de qualsevol supòsit d'assetjament en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat, la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

Som conscients que l'assetjament sexual, laboral i per raó de gènere s'ha convertit en un fenomen social que en major o en menor mesura és present en totes les activitats professionals, afectant a un important nombre de persones treballadores.

Com tots coneixem els efectes negatius de conductes de violència, en concret conductes d'assetjament laboral, poden tenir, a més d'una incidència directa sobre la salut i la seguretat de les persones treballadores, incidència sobre les pròpies empreses, generant organitzacions tòxiques, incrementant-se els costos econòmics derivats de l'absentisme i de la falta de rendiment.

La FUEIB es compromet a eliminar qualsevol situació d'aquest tipus en les relacions laborals mitjançant un procediment que permeti donar solució a les reclamacions amb les degudes garanties, basant-se en la normativa legal vigent.

L'entitat es compromet a assegurar la confidencialitat dels casos que es puguin generar, així com, la protecció a qualsevol persona treballadora.

3. OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol és establir les pautes que permetin prevenir i identificar una situació d'assetjament i el procediment d'actuació, amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes, minimitzant les seves conseqüències i garantint en tot moment els drets de totes les persones implicades.

Els objectius d'aquest protocol són els següents:

- Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir les mesures preventives necessàries per tal d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el Protocol.
- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Per tant, aquest protocol pretén ser un instrument d'intervenció que permet actuar en el cas que alguna persona treballadora detecti o consideri què és objecte d'assetjament sexual, per raó de sexe, discriminatori o moral, que s'adoptin les mesures oportunes i es disposi dels mitjans necessaris per afrontar el problema i evitar que es repeteixi.

Així mateix, la implantació del protocol servirà per informar i formar a les persones treballadores i responsables de l'empresa en matèria d'assetjament i contribuirà a descobrir i prevenir aquestes conductes de forma primerenca.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol serà divulgat a tota la FUEIB i s'estendrà tant a oficines centrals com a llocs destinats a l'execució de l'activitat de l'entitat.

El seu àmbit d'aplicació serà als col·lectius que s'indiquen a continuació:

- Totes les persones treballadores. S'aplicarà a qualsevol persona treballadora de l'entitat amb independència del tipus de relació laboral: personal laboral o estudiant en pràctiques.
- Persones usuàries dels serveis de la FUEIB (CampusEsport, Residència, UIBCongrés DOIP, OTRI i UIBTalent)
- Qualsevol persona d'empreses o entitats externes que desenvolupi la seva feina a la FUEIB que consideri que ha estat objecte, per part del personal o de les persones usuàries de la FUEIB, d'accions que quedin enquadrades dins la definició d'assetjament sexual, per raó de sexe i moral.

La responsabilitat de l'empresa abasta tant la protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament produïdes entre persones de l'empresa o per persones externes com de les persones externes vinculades a l'empresa, encara que no tinguin un vincle laboral amb aquesta.

En el cas que l'assetjament es produeix entre persones treballadores d'aquesta organització i una empresa externa que actuï en el mateix lloc de treball, s'aplicarà el procediment recollit en aquest document, si bé, l'adopció de les mesures es realitzarà de manera coordinada entre la FUEIB i les empreses afectades.

En el cas que la FUEIB no tingui la capacitat d'aplicar el protocol en la seva totalitat perquè la persona presumptament assetjadora quedi fora del seu poder de direcció o influència, la Direcció es dirigirà a l'empresa competent, amb l'objectiu de que solucioni el problema i arribat el cas, sancioni a la persona responsable de l'assetjament.

Els estudiants subscrits a un conveni de pràctiques extra curriculars, gestionats pel DOIP, amb una empresa o entitat externa i els estudiants de títols propis, gestionats per UIBTalent, hauran d'adreçar-se als protocols de la UIB.

5. MARC LEGAL

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de Juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.
- Codi Comunitari de Conducta per a combatre l'assetjament sexual de 27 de Novembre de 1991.
- Constitució Espanyola.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- 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.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

6. DEFINICIONS

ASSETJAMENT LABORAL PER RAÓ DE SEXE

Comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A mode d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Menystenir a la persona mitjançant insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

ASSETJAMENT SEXUAL EN EL TREBALL

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'indole sexual, que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A mode d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, demanar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Oferir o pressionar per a concretar cites compromeses o per a participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Invitacions o pressions per concertar cites o trobades sexuals.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat o atracament físic excessiu innecessari.
- Cercar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.

ASSETJAMENT MORAL EN EL TREBALL

En termes més amplis però només parcialment referida a l'assetjament que té un mòbil discriminatori, ja que en aquests casos les normes deriven de les directives europees sobre igualtat de tracte.

Donada la similitud d'aquests conceptes amb els quals existeixen en altres legislacions europees sobre assetjament moral podria deduir-se que aquesta conducta es defineix com "Qualsevol conducta, pràctica o comportament, realitzada en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un perjudici o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, aquí s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral".

A mode d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament moral:

- Mobilitat funcional i/o alteració d'elements essencials del contracte de treball que, per les concretes circumstàncies en què es produeixen, afecten greument la dignitat de la persona treballadora.
- Calúmnies, maltractament verbal, ofenses personals, amenaces, actituds intimidatòries o humiliants, tant directes com encobertes, qualsevol que sigui la seva finalitat.
- Crítiques injustificades així com actuacions de descrèdit i deslegitimació de la imatge enfront d'altres, que excedeixin obertament les tasques d'organització i control de la feina; exclusió o marginació injustificada de l'activitat laboral ordinària o principal de l'empresa així com vulneració el deure d'ocupació efectiva.
- Atribució de tasques desmesurades o excessives per tal de provocar seriosos perjudicis en les condicions laborals o en la qualitat de la feina.
- Impediments sistemàtics i injustificats per accedir a la informació ordinària convenient per a l'execució de la feina.
- Marginació injustificada dels companys de treball de tercers; control exasperant i excessiu de l'activitat laboral; actes vexatoris relacionats amb l'esfera privada de la persona treballadora.

L'assetjament sexual, per raó de sexe i moral es pot donar per diferents vies segons la relació que hi hagi entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: es produeix entre persones treballadores del mateix nivell.
- Assetjament vertical ascendent: es produeix entre una persona treballadora envers una persona superior jeràrquicament.
- Assetjament vertical descendent: es produeix entre una persona superior jeràrquicament envers una persona subordinada.


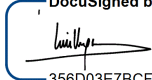
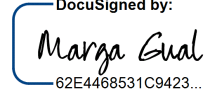
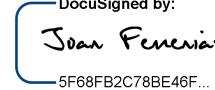
7. COMITÈ DE GESTIÓ DEL PROTOCOL

NOMENAMENT DEL COMITÈ DE GESTIÓ

La Direcció de la FUEIB, amb CIF G07779895, amb la finalitat de facilitar el desenvolupament i implementació del present Protocol de prevenció d'assetjament en l'àmbit laboral, designa a un Comitè de Gestió que tindrà encomanada la funció principal de dur a terme la correcta implantació del present Protocol encomanant-li, a títol enunciatiu i limitatiu, les següents funcions:

1. Implementar i executar els procediments de compliment, seguint les directrius establertes per la Comissió d'Igualtat de l'entitat.
2. Posar en marxa un canal de comunicació "Canal de Comunicacions".
3. Divulgar el Protocol, la cultura i els principis corporatius.
4. Cooperar amb la resta de membres de l'empresa per a l'elaboració de processos i posterior anàlisi de les comunicacions.
5. Transmetre informació rellevant a la Direcció.
6. Contribuir en la identificació de situacions de risc en l'entitat.

En prova de conformitat, signo el present document i a un sol efecte.

<p>Responsable Comitè de Gestió</p> <p>Nom i llinatges: Marta García Salvador</p> <p>DocuSigned by:  10214638AA264AC...</p>	<p>FUEIB</p> <p>DocuSigned by:  356D03E7BCFB46D...</p> <p>Luis Vegas Alonso Director FUEIB</p>
<p>Responsable Comitè de Gestió</p> <p>Nom i llinatges: Margalida Gual Quetglas</p> <p>DocuSigned by:  62E4468531C9423...</p>	
<p>Responsable Comitè de Gestió</p> <p>Nom i llinatges: Joan Femenias Sastre</p> <p>DocuSigned by:  5F68FB2C78BE46F...</p>	

En el suposat que una de les persones components d'aquesta Comissió estigui implicada en la denúncia quedarà exclosa del Comitè de Gestió i del procediment corresponent.

8. PROCEDIMENT D'EXECUCIÓ DEL PROTOCOL

La detecció d'una possible situació d'assetjament i abús sexual és la primera condició per a poder intervenir en aquests casos i possibilitar així l'ajuda a la víctima que sofreixi aquest problema. Amb la finalitat de garantir els seus drets a la queixa i a la confidencialitat, s'estableix el següent procediment d'actuació.

L'ús del Protocol no impedeix la utilització paral·lela o posterior vies administratives o judicials.

NORMES BÀSIQUES DE FUNCIONAMENT DEL COMITÈ DE GESTIÓ

Totes les actuacions del Comitè de Gestió es documentaran per escrit i s'estendrà acta de totes les reunions del Comitè.

En cas d'incloure declaracions o testimoniatges aquests hauran d'estar subscrits per qui les hagi realitzat.

Els documents que componguin la instrucció seran codificats, de manera que es preservi la intimitat de les persones involucrades.

El procediment d'execució del Protocol es dividirà en les següents fases:

- A. FASE PRÈVIA: COMUNICACIÓ
- B. FASE PRELIMINAR
- C. FASE FORMAL: DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ
- D. FASE DE RESOLUCIÓ: MESURES CORRECTORES
- E. FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

A. FASE PRÈVIA: COMUNICACIÓ

La persona denunciant ha d'adreçar-se al Comitè de Gestió de l'empresa considerat neutral, mitjançant els canals habilitats per l'empresa, per mitjà d'un escrit (veure annex 1) en el qual s'han de detallar les dades de qui denuncia (la denúncia no pot ser anònima), la o les persones denunciades i una descripció de la situació d'assetjament. Segons Llei orgànica 3/2007 i la Directiva 2006/54/CE, qui presenta la denúncia només hauran d'aportar indicis basats en actuacions discriminatòries.

En tots els supòsits en què la sol·licitud sigui realitzada per persones diferents de la presumpta víctima o víctimes, el contingut de la mateixa ha de ser corroborat per aquesta, tret que la comunicació sigui realitzada pel Comitè de Gestió del Protocol.

Què ha de constar en l'escrit de comunicació d'assetjament?:

- Fets i accions que es considerin constitutius d'assetjament laboral.
- La signatura de la persona sol·licitant.

Qui pot realitzar la comunicació organitzacional?

Podrà interposar denúncia per assetjament laboral:

- La persona treballadora afectada.
- Qualsevol persona treballadora que tingui coneixement de conductes d'assetjament laboral a persones treballadores.
- Qualsevol persona que tingui amb la FUEIB alguna relació esmentada en l'apartat "Àmbit d'aplicació".

CANAL DE COMUNICACIONS

La FUEIB en el seu model d'organització i gestió, ha habilitat un Canal de Comunicacions per a tenir eficàcia preventiva i possibilitar la detecció d'actes o conductes que poguessin resultar contràries als protocols i relacions laborals pròpies de l'organització.

El Canal de Comunicacions està habilitat perquè tots els membres integrants de la nostra organització puguin posar en coneixement al Comitè de Gestió l'existència d'alguna situació d'assetjament.

La FUEIB garanteix la confidencialitat, l'anonimat i la inexistència de represàlies de cap mena o conseqüència negativa contra la persona que hagi posat els fets en coneixement, tret que la recerca interna determini que la denúncia és falsa o hagi estat realitzada amb temerari menyspreu cap a la

veritat, mala fe o abús de dret. Les dades es conservaran en el sistema únicament durant el temps imprescindible per a l'aclariment dels fets denunciats. En tot cas, transcorreguts tres (3) mesos des de la introducció de les seves dades de caràcter personal, la FUEIB procedirà a la seva supressió del sistema. Si fos necessària la seva conservació per a continuar la recerca, la nostra organització podrà continuar tractant les seves dades en un entorn diferent que correspongui legalment.

La comunicació al Comitè de Gestió del Protocol d'un indicati o sospita de situació d'assetjament es farà a través del correu electrònic igualtat@fueib.org, lliurant el model corresponent (Annex 1).

Per qualsevol qüestió relacionada amb el protocol, les persones podran adreçar-se a aquesta mateixa adreça.

B. FASE PRELIMINAR

L'objectiu d'aquesta fase és determinar l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com intentar solucionar el problema de manera ràpida i eficaç, evitant que es repeteixi en situacions futures.

Una vegada que el Comitè de Gestió tingui constància de la denúncia escrita, s'obrirà un breu període de temps amb la finalitat de trobar una solució òptima per a totes les parts. El Comitè de Gestió promourà l'intent de solució informal, aquesta acció, podrà basar-se en la manifestació a la presumpta persona agressora de les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del seu comportament, el diàleg o la mediació entre les parts afectades assistit pels responsables d'àrea i/o de les persones treballadores o per altres actuacions que comportin una solució.

En el termini de 10 dies laborables el Comitè de Gestió elaborarà un informe amb el resultat i les accions que es considerin convenients, tancant el procés o donant pas a l'inici de la fase formal: comunicació interna i d'investigació. Únicament en casos excepcionals es podrà ampliar el termini a un mes.

El procés es tancarà perquè s'haurà aconseguit la mediació entre les parts, o bé perquè es considera que no existeix assetjament en l'entorn laboral.

C. FASE FORMAL: COMUNICACIÓ INTERNA I D'INVESTIGACIÓ

En el moment en què la Comissió de Gestió considera que la denúncia en qüestió és susceptible de ser una situació d'assetjament, es procedeix a iniciar la fase formal. Aquest procediment es pot iniciar quan el procediment informal no ha estat suficient o no s'ha considerat recomanable.

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets amb la finalitat d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per a proposar mesures d'intervenció.

La recerca s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Un dels membres del Comitè de Gestió s'encarregarà de la instrucció de l'expedient, que serà amb qui la víctima, si així ho desitja, tractarà únicament, una vegada iniciat el procediment. També, decidirà la pràctica de quantes proves i actuacions estimi convenients per a l'aclariment dels fets denunciats, convocant a totes les parts, testimonis i altres persones que consideri.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre informació a terceres persones alienes. Les persones entrevistades hauran de signar un document de confidencialitat (Annex 2).

Les funcions principals que tindrà el Comitè de Gestió són:

- Analitzar la denúncia i documentació que s'adjunta
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, la víctima, la persona acusada i possibles testimonis
- Valorar si es precisen mesures cautelars
- Emetre l'informe vinculant.

D. FASE DE RESOLUCIÓ: MESURES CORRECTORES

En el cas que sigui necessari, des de l'inici i fins al tancament del procediment, una vegada verificats els indicis de l'existència d'assetjament, es podrà cautelament determinar la separació de la víctima i de la persona presumpte assetjadora, així com altres mesures cautelars que s'estimin oportunes.

Aquestes mesures, en cap cas podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscapse en les condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes.

Segons l'informe vinculant elaborat pel Comitè de Gestió, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim als 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Si hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com a canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

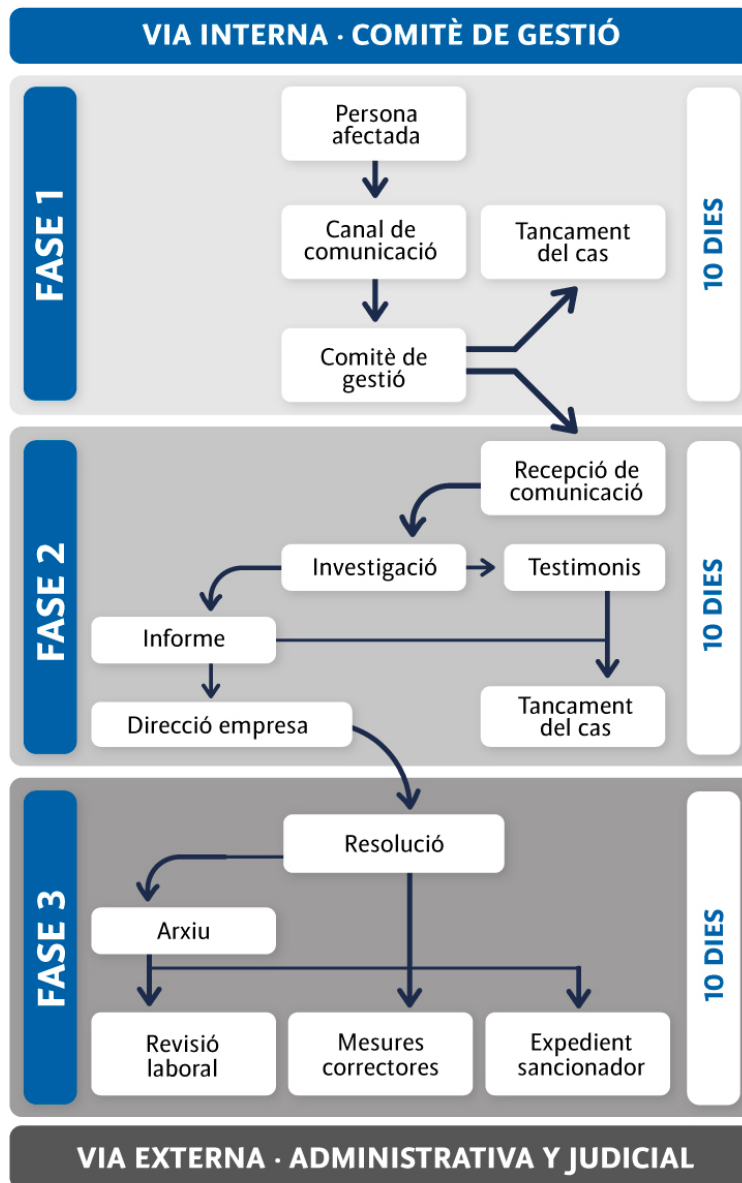
- Es procedirà a l'arxivament de la denúncia.
- En la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.
- S'haurà d'enviar una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.
- Si de la recerca realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en l'Estatut de Treballadors (com el cas d'una denúncia falsa, entre altres), s'incoarà l'expedient disciplinari que correspongui.

E. FASE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia i/o víctima.

El control i seguiment de les mesures proposades en l'informe vinculant es realitzarà per part del Comitè de Gestió, que informarà oportunament d'això a direcció i establirà la finalització del procés. La periodicitat serà la que consideri oportuna el Comitè de Gestió.

A continuació, es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.



GARANTIES DEL PROCEDIMENT

La confidencialitat de la comunicació

El contingut de la comunicació ha de ser sempre confidencial i per a preservar al màxim aquest caràcter la mateixa no ha de formar part del procediment. L'inici del procediment es decideix per la instància competent creada per a aquest fi deixant situada la denúncia o les comunicacions prèvies fora del procediment i apartades de l'abast de les decisions que s'adoptin sobre audiència de les persones interessades en la via interna o fins i tot judicial. En qualsevol cas, per a no causar indefensió al presumpte autor/a de la conducta d'assetjament, aquest ha de ser prou informat dels fets que se li imputen.

La confidencialitat del procediment

En línies generals el procés ha de ser confidencial i només ha de ser accessible per a les persones directament afectades. Els interessats tenen dret a conèixer els fets i circumstàncies que consten en el procediment i conèixer les decisions que respecte a ells s'adoptin i els seus motius, però només poden les comunicacions prèvies si mitjans el previ consentiment de la persona que l'ha interposat. A tota aquella persona que hagi pogut participar en qualsevol de les fases del Protocol se li exigirà el deure de sigil. També es garantirà la protecció al dret a la intimitat i que el tractament de la informació personal generada en el procediment es regirà pel que s'estableix en les normatives de protecció de dades vigents.

9. REVISIÓ I SEGUIMENT PROTOCOL

El Comitè de Gestió durà a terme mecanismes de seguiment del Protocol. El Comitè durà a terme reunions periòdiques (una o dues anuals) en les quals participen, entre altres, la direcció de l'empresa, la persona de referència, les persones que integren el Comitè de Gestió, la representació legal de les persones treballadores, etc.

S'establirà per endavant una avaluació periòdica del Protocol. En tot cas, el mateix podrà ser objecte de modificacions, sobre la base de propostes que en el seu cas efectui el Comitè de Gestió, l'empresa o la representació social. Aquestes modificacions es pactaran entre el Comitè de Gestió i Direcció.

ANNEXES PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT

ANNEX 1: FORMULARI DE DENÚNCIA

DADES DE QUI COMUNICA	Nom i llinatges: Telèfon: Correu electrònic: DNI/NIE: Relació amb l'empresa:
DATA APROXIMADA DELS FETS	
DATA DE COMUNICACIÓ	
DESCRIPCIÓ DELS FETS, LLOC I PERSONES INVOLUCRADES	
EN CAS DE TESTIMONIS, INDICAR NOM I LLINATGES:	
ES PRESENTEN PROVES ADJUNTES?	SI NO
PROVES QUE S'ADJUNTEN	

Si s'identifica, a tenor de la normativa vigent i aplicable en Protecció de Dades de Caràcter Personal, l'informem que les seves dades seran incorporades al sistema de tractament titularitat de la FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DE LES ILLES BALEARS MP, amb NIF G07779895 amb la finalitat de gestionar la seva comunicació, adoptar les mesures correctives corresponents i, en cas de ser necessari, informar-lo sobre el resultat del procediment.

La base legitimadora d'aquest tractament és el consentiment atorgat per qui comunica.

La FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DE LES ILLES BALEARS MP informa que les dades seran conservades durant el termini estrictament necessari per a esclarir els fets denunciats.

Així mateix s'informa que es procedirà a tractar les dades de manera lícita, lleial, transparent, adequada, pertinent, limitada, exacta i actualitzada i es compromet a adoptar totes les mesures raonables perquè aquests se suprimeixin o rectifiquin sense dilació quan siguin inexactes.

Les seves dades no seran cedides, llevat per obligació legal.

Vostè podrà exercir els drets d'accés, rectificació, limitació de tractament, supressió, portabilitat i oposició al tractament de les seves dades de caràcter personal així com del consentiment prestat per al tractament d'aquests, dirigint la seva petició a l'adreça postal de l'entitat o al correu electrònic: dpo@fueib.org

També podrà dirigir-se a l'Autoritat de Control, en aquest cas l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, per a presentar la reclamació que consideri oportuna.

En últim lloc, la persona que comunica atorga el consentiment explícit per al tractament de les dades esmentades anteriorment.

He llegit i accepto la política de protecció de dades perquè es gestionin les meves dades per al canal de comunicacions.

ANNEX 2: COMPROMÍS CONFIDENCIALITAT TESTIMONIS

_____ amb DNI _____ mitjançant el present i amb motiu de la condició de testimoni en el procediment de presumpte assetjament laboral, iniciat per _____, contra _____, em comprometo a:

- Dir la veritat dels fets als que he tingut com a testimoni.
- Actuar amb la deguda confidencialitat, privacitat i imparcialitat front a tota la informació a la que tenguí accés durant el procediment i no divulgar l'existència del mateix.

Lloc i data:

Signatura:

ANNEX 3: MODEL DE RESOLUCIÓ DAVANT LA COMUNICACIÓ REBUDA

Model de resolució front la comunicació d'indici o sospita de situació d'assetjament			
DATA DE RECEPCIÓ DE LA COMUNICACIÓ		NÚM. D'EXPEDIENT	
ANÀLISI DE FIABILITAT DE QUI COMUNICA I VERACITAT DE LA INFORMACIÓ			
MESURES D'URGÈNCIA DUTES A TERME			
VALORACIÓ SI RESULTA NECESSARI SUPORT D'ASSESSORIA EXTERNA			
PROPOSTA D'ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ			
COMITÈ DE GESTIÓ			
DATA DE RESOLUCIÓ			