Rambla Catalunya, 81 pral. · 08008 Barcelona
Tel. 93 487 45 75 · www.ufec.cat

Unió de Federacions Esportives de Catalunya

UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL

Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Laboral

Versió 1.0

CONTROL DE VERSIONS

Versió	Data	Descripció dels canvis	Elaborat per	Aprovat per
1.0	1 d'octubre de 2026	Versió inicial. Adaptació a UFEC Gestió i Serveis, SL del protocol d'assetjament laboral del Grup UFEC, amb actualització del marc normatiu, de la definició d'assetjament, del procediment d'investigació i de la informació sobre protecció de dades.	Àrea de Persones – UFEC	Direcció

Cada modificació del protocol, per canvis normatius o per acord de la Comissió, s'ha de registrar en aquest quadre amb un nou número de versió: versió principal (2.0, 3.0...) quan canviï el procediment o els drets de les parts; versió menor (1.1, 1.2...) per a correccions que no n'alterin el contingut.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL

1. IDENTIFICACIÓ
2. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ
3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS
4. OBJECTIUS
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ
6. DEFINICIONS I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I MORAL
7. TIPUS D'ASSETJAMENT, FASES I GRAUS
8. PRINCIPIS I GARANTIES
9. POSSIBLES VIES D'ACTUACIÓ
10. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA
11. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA
12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ
13. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA, DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

ANNEX I: Model de denúncia interna

ANNEX II: Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament laboral

ANNEX III: Consentiment informat de participació en la fase d'entrevistes del procediment obert per activació del protocol d'assetjament

ANNEX IV: Model de document justificatiu del lliurament del protocol a les persones treballadores de l'entitat

Rambla Catalunya, 81 pral. · 08008 Barcelona
Tel. 93 487 45 75 · www.ufec.cat

1. IDENTIFICACIÓ

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament psicològic i moral de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL, versió 1.0. Entrada en vigor l'1 d'octubre de 2026 i vigència fins al 30 de setembre de 2030, coincidint amb la vigència del I Pla d'Igualtat de l'entitat.

Rambla Catalunya, 81 pral. · 08008 Barcelona
Tel. 93 487 45 75 · www.ufec.cat

2. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ

UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL reconeix la necessitat de prevenir conductes d'assetjament en el treball, impossibilitant la seva aparició i erradicant tot comportament que pugui considerar-se constitutiu del mateix en l'àmbit laboral; d'una banda, emfatitzant la no acceptabilitat de les conductes d'assetjament en el treball, del tipus que siguin, i per un altre, i de manera coherent, plantejant accions de prevenció i de sanció de les mateixes quan aquestes es produeixin.

El respecte a la dignitat i intimitat de les persones, la lluita contra tota forma de discriminació, el foment de la igualtat efectiva de dones i homes, la garantia de la seguretat i salut i de la integritat física i moral, constitueixen drets fonamentals de totes les persones treballadores de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL.

A fi de garantir la protecció dels drets de la persona legalment reconeguts, UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL, en el seu compromís d'establiment d'una cultura organitzativa de normes i valors contra aquest assetjament, manifesta com a principi bàsic el dret de les persones treballadores a rebre un tracte respectuós i digne.

UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL es compromet a posar en marxa procediments que permetin prevenir, detectar i erradicar els riscos psicosocials de les persones treballadores i especialment protocol·litzar el procés d'actuació davant les conductes que puguin suposar un assetjament laboral.

Aquest protocol es fonamenta, entre d'altres, en els articles 10, 15 i 18 de la Constitució espanyola; l'article 4.2.e de l'Estatut dels Treballadors; l'article 14 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals; la Llei 15/2022, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació; el Conveni 190 de l'OIT sobre la violència i l'assetjament en el món del treball, ratificat per l'Estat espanyol; i el Criteri Tècnic 104/2021 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre riscos psicosocials.

Aquest "Protocol d'actuació enfront de l'Assetjament Laboral" constitueix l'instrument per establir el marc general d'actuació de la política de prevenció i detecció en aquesta matèria.

3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic o moral, amb la finalitat d'evitar aquests tipus de conductes en l'àmbit de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL.

Objectius específics:

- Focalitzar l'actuació en la prevenció, erradicant tot comportament que pugui considerar-se constitutiu del mateix en l'àmbit laboral.
- Establir un marc d'actuació a seguir en cas que es donin conductes que puguin suposar assetjament laboral.
- Establir un procediment d'actuació de manera que es resolguin les reclamacions en origen, amb eficàcia i rapidesa per evitar l'aparició de conflictes, minimitzant-se d'aquesta manera els danys cap a les persones i cap a l'organització.

Considerant que les conductes constitutives d'assetjament no perjudiquen únicament les persones treballadores directament afectades, sinó que repercuteixen igualment en el seu entorn més immediat i en el conjunt de l'entitat, UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL es compromet a prevenir els comportaments constitutius d'assetjament i a afrontar les reclamacions que puguin produir-se, d'acord amb els següents PRINCIPIS:

- Tota persona té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, i al fet que es respecti la seva intimitat i la seva integritat física i moral, no podent estar sotmesa sota cap circumstància, ja sigui per naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, inclosa la seva condició laboral, a tractes degradants, humiliants o ofensius.
- Totes les conductes d'assetjament constitueixen no sols un afront al tracte equitatiu sinó també una conducta greu, conducta que no serà tolerada. En conseqüència, l'empresa es compromet a garantir un entorn laboral exempt de tota mena d'assetjament.
- Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, al qual s'associa un correlatiu deure de protecció mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball.
- L'empresa garanteix a les persones treballadores el dret a invocar els procediments previstos en el present Protocol, sense por de ser objecte d'intimidació, ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplicarà per igual tant a les persones que formulin una reclamació com a aquelles que facilitin informació en relació amb aquesta reclamació o que prestin assistència.

Rambla Catalunya, 81 pral. · 08008 Barcelona
Tel. 93 487 45 75 · www.ufec.cat

4. OBJECTIUS

Els objectius del present protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar totes les persones treballadores en matèria d'assetjament laboral.
- Definició d'assetjament laboral i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquest tipus d'assetjament.
- Disposar del procediment d'intervenció i actuació per donar sortida a les queixes o denúncies que es puguin produir.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Identificació de mesures reactives enfront de les situacions d'assetjament i règim disciplinari.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL.

És d'aplicació a totes les persones treballadores de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL.

Així mateix, UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaci el propi personal, així com a les empreses de què procedeix el personal que treballa a UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de direcció de l'empresa i, per tant, UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si s'escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podrà extingir.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament laboral que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

a) al lloc de treball, incloent-hi els espais públics i privats quan són un lloc de treball;

b) als llocs on la persona treballadora pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;

c) als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;

d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació, de la comunicació i de les xarxes socials, incloent-hi aquelles que es facin fora de l'horari i el lloc de treball, sempre que es tracti d'una conducta manifestament contrària a dret;

e) a l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;

f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

6. DEFINICIONS I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I MORAL

Es tracta de l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra o altres que actuen enfront d'aquella o aquelles des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidatori que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest, suposant tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Per apreciar l'existència d'assetjament psicològic es tindran en compte els elements següents:

- Que es tracti de conductes de violència psicològica que atemptin contra la dignitat o la integritat moral de la persona.
- Que aquestes conductes es produeixin de manera sistemàtica i reiterada, durant un període de temps suficient.
- Que tinguin per objecte o per efecte crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o deteriorar les condicions de treball de la persona.

No és necessari acreditar la intenció de perjudicar de la persona que assetja, ni que s'hagi produït efectivament un dany a la salut: n'hi ha prou que la conducta, pel seu contingut i reiteració, sigui objectivament idònia per lesionar la dignitat o la integritat moral de la persona (STC 56/2019 i Conveni 190 de l'OIT).

Existeix una forma particularment greu d'assetjament, que té definició penal (article 173.1 del Codi penal). Es considera com a tal la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcionarial que humiliï qui la pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat.

En l'extrem oposat, com a formes que ni tan sols constitueixen jurídicament assetjament, existeixen una sèrie de conductes, reprovables i sancionables, si és el cas, però que no constitueixen assetjament laboral en un sentit estricte del terme. Així, NO tindran la consideració d'assetjament psicològic:

- Aquelles conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i defineixen un conflicte entre les parts en l'àmbit del treball, bé sigui de caràcter puntual, en un moment concret, o més permanent. Evidentment, tot conflicte afecta l'àmbit laboral, es dona en el seu entorn i influeix en l'organització i en la relació laboral; però no pot considerar-se "assetjament psicològic" si no reuneix les condicions de la definició.
- Quan es produeixin accions de violència en el treball, realitzades des d'una posició prevalent de poder respecte a la víctima, però aquestes NO siguin realitzades de manera reiterada i prolongada en el temps. Poden tractar-se d'autèntiques situacions de "risc psicològic en el treball", però sense el component de repetició i durada, ja sigui perquè són realment esporàdiques o perquè siguin denunciades en una fase precoç. Com a tals conductes violentes han de ser igualment previngudes i/o avortades com més aviat millor i, si és el cas, sancionades. Cal tenir en compte que si aquestes situacions no es resolen amb promptitud, possibilitarà que es cronifiquin, podent evolucionar a una situació d'assetjament pròpiament dit. En tot cas, aquestes conductes es poden comunicar i tramitar pel procediment previst en aquest protocol.

- Un acte aïllat: una discussió, un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat o un canvi de torn no programat, entre altres.
- La pressió legítima que és responsabilitat del superior per treballar més o millor.
- La supervisió o el control de la tasca sempre que no afecti la dignitat de la persona treballadora.

Un instrument útil per determinar si una persona està sotmesa a assetjament laboral o no és el Diari d'Incidents publicat per l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), que es pot sol·licitar a Recursos Humans. Aquesta eina pot utilitzar-se per part del personal de l'empresa de manera prèvia a l'activació del present Protocol, amb la finalitat de determinar si realment està davant una situació de risc.

Amb aquest instrument, la pròpia persona que pot estar sofrint aquesta situació defineix els diferents esdeveniments que identifica com a conflictius amb altres persones del seu entorn laboral, susceptibles de generar assetjament.

El Diari d'Incidents pretén ajudar en la prevenció del risc d'assetjament o bé pot ajudar a descartar la possibilitat de ser objecte d'assetjament, ja que permet recollir de manera metòdica les possibles conductes d'assetjament i ofereix a l'empresa la possibilitat d'intervenció primària —i donar compliment a la legislació— ajudant a la detecció precoç de conflictes latents que podrien ser casos d'assetjament psicològic, amb la finalitat de poder començar a actuar des del seu inici davant el possible cas i evitar o minimitzar al màxim les conseqüències negatives associades a les conductes d'assetjament, fins i tot abans de l'activació del present Protocol.

7. TIPUS D'ASSETJAMENT, FASES I GRAUS

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

L'assetjament com una situació de fustigació que es prolonga en el temps és un procés en el qual poden distingir-se diverses fases:

Fase de conflicte: aparició de conflicte: disputes personals puntuals, diferències d'opinió, persecució d'objectius diferents, friccions personals. Una relació interpersonal bona o neutra canvia bruscament a una de negativa.

Fase d'estigmatització: comença amb l'adopció per una de les parts en conflicte de les diferents conductes definitòries d'assetjament. El que al principi ha pogut ser un conflicte entre dues persones pot arribar a convertir-se en un conflicte de diverses persones alhora contra una de sola amb l'adopció de comportaments atiadors grupals. La prolongació d'aquesta fase és deguda a actituds d'evitació o de negació de la realitat per part de la persona afectada, d'altres companys i companyes i fins i tot de la direcció.

Fase d'intervenció des de l'empresa: depenent de l'estil de lideratge, es prendran una sèrie de mesures encaminades a la resolució positiva del conflicte (canvi de lloc, foment del diàleg entre les persones implicades, etc.) o, el que és més habitual, es prendran mesures per apartar-se del suposat origen del conflicte, contribuint d'aquesta manera a una major culpabilització de la persona afectada.

Fase de marginació o exclusió de la vida laboral: en aquest període la persona treballadora compatibilitza el seu treball amb baixes de llarga durada. En aquesta situació, la persona subsisteix amb diferents patologies a conseqüència de la seva anterior experiència de fustigació, amb els consegüents efectes físics, psíquics i socials.

Quant als graus d'assetjament, venen determinats per la intensitat, durada i freqüència amb què apareixen les diferents conductes d'assetjament. Podem distingir tres graus:

- **Primer grau:** la víctima és capaç de fer front als atacs i de mantenir-se en el seu lloc de treball. Fins a aquest moment, les relacions personals de la víctima no solen veure's afectades.
- **Segon grau:** resulta difícil poder eludir els atacs i humiliacions de les quals s'és objecte; en conseqüència, el manteniment o reincorporació al seu lloc de treball és més costós. La família i les amistats tendeixen a restar importància al que està esdevenint.

Rambla Catalunya, 81 pral. · 08008 Barcelona
Tel. 93 487 45 75 · www.ufec.cat

- **Tercer grau:** la reincorporació al treball és pràcticament impossible i els danys que pateix la víctima requereixen tractament psicològic. La família i les amistats són conscients de la gravetat de l'assumpte.

8. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

- **Respecte i protecció a les persones:** és necessari procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències han de realitzar-se amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades podran ser assistides per algun assessor o assessora en tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.
- **Confidencialitat:** les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les comunicacions presentades o en procés de recerca.
- **Diligència:** la recerca i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.
- **Contradicció:** el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que hi intervenen han de buscar de bona fe la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Restitució de les víctimes:** si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, s'haurà de restituir aquesta en les condicions més pròximes possible a la seva situació laboral d'origen, amb acord de la víctima i dins de les possibilitats organitzatives.
- **Protecció de la salut de les víctimes:** l'empresa haurà d'adoptar les mesures que estimi pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut de les persones treballadores afectades.
- **Prohibició de represàlies:** han de prohibir-se expressament les represàlies contra les persones que efectuïn la comunicació dels fets, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament.

En el context d'aquest protocol ha de tenir-se en compte que:

Qualsevol persona treballadora té el dret i l'obligació de:

1. Posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics o de les persones de referència de la comissió instructora, o a través del canal ètic, els casos de possible assetjament laboral que conegui.
2. Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
3. Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
4. Rebre informació sobre les accions correctores que en resultin.
5. Rebre un tracte just.
6. La persona afectada per un fet d'assetjament laboral podrà informar o posar en coneixement de l'entitat i de Recursos Humans, dels delegats i delegades de prevenció o representants sindicals, la situació en la qual es troba.

La persona acusada per assetjament laboral té dret i l'obligació de:

1. Estar informada de la denúncia.
2. Rebre una còpia de la denúncia i respondre-hi, amb les cauteles necessàries per preservar la identitat dels testimonis.
3. Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
4. Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
5. Rebre un tracte just.

A més a més, cal conèixer els criteris següents:

1. Tota persona treballadora té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics o de les persones de referència de la comissió instructora, o a través del canal ètic, els casos de possible assetjament laboral objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
2. La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament laboral objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a activar el procediment d'investigació per obtenir-ne una resposta.
3. Cal garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg del procediment, com també la igualtat de tractament entre les persones implicades.
4. Cal garantir el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament laboral objecte d'aquest protocol, sense perjudici del que estableixi la normativa de règim disciplinari.
5. La investigació i la resolució del procediment, incloent-hi la imposició de mesures cautelars i sancions, es faran amb la celeritat màxima.
6. El procediment ha de garantir el dret a la indemnitat, de manera que es prohibeix qualsevol tracte advers o efecte negatiu sobre la persona com a conseqüència de la presentació de la queixa o denúncia per raó d'assetjament.
7. La informació mèdica o de caràcter sensible aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, així com el Reglament (UE) 2016/679. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

La utilització d'aquest Protocol no impedeix que qualsevol persona compresa en el seu àmbit d'aplicació pugui acudir en qualsevol moment a la via jurisdiccional per exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva.

9. POSSIBLES VIES D'ACTUACIÓ

Existeixen tres vies de resolució (utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també una altra):

1. **Via interna (amb denúncia interna a l'entitat).** UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL es compromet a realitzar una investigació interna amb l'objectiu d'analitzar les queixes o denúncies, decidir si s'han de proposar mesures cautelars i/o correctives, realitzar un expedient informatiu i adoptar una resolució.
2. **Via administrativa (amb denúncia externa a la Inspecció de Treball).** Es podria recórrer a la via administrativa sobretot si es tracta d'una situació d'assetjament entre les persones treballadores o voluntàries de l'entitat. L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'entitat davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.
3. **Via judicial.** Comprèn la jurisdicció social, davant la qual la persona afectada pot demanar la tutela dels seus drets fonamentals i, si escau, la reparació dels danys; en aquesta via, quan es justifiquin indicis fundats d'assetjament, correspon a la part demandada aportar una justificació objectiva i raonable de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat (article 96.1 de la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social). Comprèn també la via penal (amb denúncia als Mossos d'Esquadra o al jutjat), que s'hauria d'utilitzar des del moment en què una conducta pugui ser constitutiva de delicte; en aquesta via regeix la presumpció d'innocència i no hi ha inversió de la càrrega de la prova.

10. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

La comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament laboral serà individual per a cada centre de treball i estarà formada per 3 persones:

En nom de l'empresa:

Club Manager del Centre de Treball, UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL

Responsable de l'Àrea de Persones, UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL

En nom de la representació de les persones treballadores:

Una persona en qualitat de RLPT del centre de treball.

En cas d'absència per malaltia, causa d'abstenció o recusació, o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

En nom de l'empresa: una persona designada per la direcció de l'entitat.

En nom de la representació de les persones treballadores: una persona designada per la RLPT de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL.

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys.

Les persones que constitueixen la comissió instructora han d'actuar de manera imparcial respecte de les parts afectades. Per això, en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb les persones afectades pel procediment, amistat íntima o enemistat manifesta, relació jeràrquica directa o existir interès directe o indirecte en el procés concret, s'han d'abstenir d'actuar.

En cas que, malgrat existir alguna de les causes indicades al paràgraf anterior, les persones que constitueixen la comissió instructora no s'abstinguessin d'actuar, qualsevol de les persones afectades pel procediment podrà sol·licitar a la comissió la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Addicionalment, la comissió podrà acordar l'assistència d'una persona experta externa que podrà assessorar en la instrucció del procediment, i fins i tot acompanyar en la investigació dels fets quan la complexitat de l'assumpte així ho aconselli.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables des de la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert al present protocol per presentar-lo.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament laboral. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

11. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

De manera esquemàtica, les fases i els terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són els següents:

1. Presentació de queixa o denúncia.
2. Reunió de la comissió instructora: màxim 3 dies laborables des de la recepció de la queixa.
3. Fase preliminar (potestativa): màxim 7 dies laborables.
4. Expedient informatiu: màxim 10 dies laborables, ampliables 3 dies més.
5. Resolució de l'expedient d'assetjament: màxim 3 dies laborables.
6. Seguiment: màxim 30 dies naturals des del tancament de l'expedient.

Fase 1. Inici del procediment: queixa o denúncia. Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Les persones treballadores de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol.

Aquesta fase, que tindrà una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la queixa o denúncia d'assetjament laboral que posa en marxa les actuacions de la comissió instructora.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.
- Persones anònimes.

La comunicació es podrà presentar per escrit a les persones anomenades de la comissió instructora de cada centre de treball o bé pel canal ètic a través del web de l'entitat:

https://whistleblowersoftware.com/secure/UFEC_CANALDEDENUNCIES





Les persones anomenades de cada centre tenen la facultat de convocar la comissió instructora **en un màxim de 3 dies laborables** des de la recepció de la queixa o denúncia.

En el cas de rebre la comunicació a través del canal de denúncies, l'àrea jurídica convocarà la comissió instructora del centre de treball que correspongui en el termini **màxim de 3 dies laborables** des de la recepció.

Les persones de la comissió instructora o d'investigació que rebin la comunicació s'encarregaran de:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Investigar exhaustivament l'existència o no d'una situació d'assetjament laboral.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia i prosseguir amb el procediment.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la comissió instructora o d'investigació, 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 UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
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.

El personal de referència és el 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 aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, sense perjudici que, si concorre el supòsit del punt 2 anterior, la comissió ho comuniqui a l'empresa perquè adopti les mesures preventives que corresponguin en compliment del seu deure de protecció.

En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2. Denúncia interna i investigació. Fase preliminar

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi sobre això la víctima.

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, així com per proposar-hi mesures d'intervenció.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. 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. La comissió instructora ha de valorar el conjunt d'indicis i proves obtinguts, garantint en tot moment el dret de defensa i la presumpció d'innocència de la persona denunciada. La regla de la inversió de la càrrega de la prova és pròpia dels processos judicials en l'àmbit social i no s'aplica a la investigació interna.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

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.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la comissió instructora ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. I.

La denúncia es podrà presentar a la persona o persones de referència de cada centre de treball o bé a través del canal de denúncies de l'espai web de l'entitat:

https://whistleblowersoftware.com/secure/UFEC_CANALDEDENUNCIES/ca

La comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament laboral i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.

- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.
- Fer arribar l'informe en un termini màxim de 10 dies laborables des de la recepció de la denúncia, si bé s'aplicarà el principi de celeritat per a la seva resolució, a UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL perquè s'adoptin les mesures que es considerin pertinents, amb l'objectiu de resoldre el problema i determinar, si escau, les possibles actuacions disciplinàries. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, un termini més elevat, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas 3 dies laborables més. Així mateix, es farà arribar una còpia de l'informe a les parts involucrades.
- Fer un seguiment periòdic de cada denúncia plantejada, annexant a cada informe les accions impulsades.

Punts a detectar a la investigació:

- Qui es considera que està practicant aquesta situació d'assetjament i quina relació jeràrquica existeix.
- En quines situacions es materialitza l'assetjament laboral. Si es duu a terme en presència d'altres companys o companyes i, si aquest és el cas, com han reaccionat.
- Si el cas ha estat posat en coneixement d'algun superior jeràrquic, de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent-hi si ha necessitat ajuda d'un especialista o ha estat de baixa en els últims mesos i per quina causa.
- Si altres companys i/o companyes tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

Elaboració de l'informe

Amb l'objectiu d'elaborar un informe el més complet possible sobre el procés d'investigació, la comissió haurà de recopilar les proves que consideri necessàries, incloent-hi:

- Testimonis de les persones afectades, persones implicades, etc.
- Declaracions per escrit.
- Informes dels especialistes que tractin la persona afectada (caldrà comptar amb l'autorització per escrit de la persona interessada).
- Qualsevol altra evidència que aporti informació útil al procés.

L'informe 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: (i) si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament; (ii) si hi ha dues o més persones assetjades; (iii) si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora; (iv) si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada; (v) si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat; (vi) si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic; (vii) si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o a les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a la direcció de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL o a la persona en qui delegui la gestió.

En funció del resultat obtingut de les fases i actuacions anteriors es poden produir les situacions següents:

1. Si de la prova practicada se'n dedueix l'existència d'assetjament o indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes i fins i tot, en cas de ser molt greu, a proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.
2. Si de la prova practicada no se n'aprecia l'existència d'assetjament, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament laboral.
3. Si, tot i no existir assetjament, hi ha alguna actuació inadequada, la comissió instructora instarà igualment la direcció a adoptar les mesures que al respecte es considerin pertinents.

Al si de la comissió instructora, les decisions es prendran de forma consensuada sempre que sigui possible i, si no, per majoria.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

Si la víctima o la persona assetjadora exercissin el seu dret a denunciar els fets en qualsevol moment davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, davant la jurisdicció social o davant la jurisdicció penal, la comissió prendrà mesures cautelars per separar-les.

Fase 3. Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió instructora o d'investigació, la persona en qui la direcció de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL hagi delegat emet una resolució del cas.

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 3 dies laborables.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, les quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

En funció d'aquests resultats, la direcció de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL procedirà a:

1. Arxivar la denúncia.
2. Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament.

A manera exemplificativa es poden assenyalar, entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit, les següents:

- Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa.
- Sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si escau, a l'article 54 ET.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. La suspensió de sou i feina.
3. L'acomiadament disciplinari.

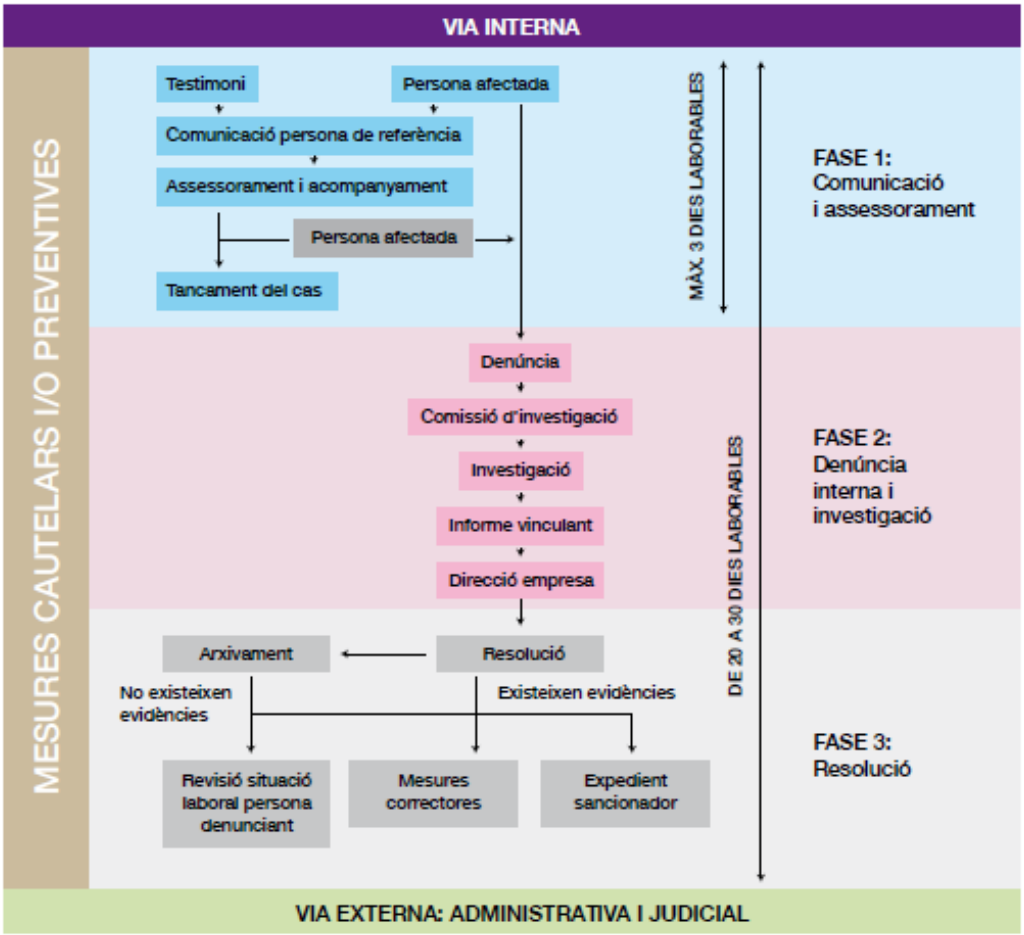
Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni aplicable (com ara el cas d'una denúncia falsa formulada de mala fe, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui. La manca de prova suficient dels fets denunciats no implica, per si sola, que la denúncia sigui falsa.

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.

La direcció adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament laboral, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.

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



12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

En aquesta fase l'objectiu principal és conèixer l'evolució de la situació i veure quin resultat s'està derivant de les mesures adoptades.

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora o d'investigació estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o el resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'acta oportuna, que recollirà les mesures que cal adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment es continuïn produint, i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

13. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA, DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és de compliment obligat. Entra en vigor l'1 d'octubre de 2026, s'integra en el I Pla d'Igualtat de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL i és efectiu a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, a través de correu electrònic, web, plafons informatius..., mantenint-se vigent fins a la revisió del pla d'igualtat. Aquest protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats al pla d'igualtat en què s'integra.

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol es lliurarà una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol.

Així mateix, cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

Rambla Catalunya, 81 pral. · 08008 Barcelona
Tel. 93 487 45 75 · www.ufec.cat

ANNEX I: Model de denúncia interna

ANNEX II: Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament laboral

ANNEX III: Consentiment informat de participació en la fase d'entrevistes del procediment obert per activació del protocol d'assetjament

ANNEX IV: Model de document justificatiu del lliurament del protocol a les persones treballadores de l'entitat

ANNEX I. Model de denúncia

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA. PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nom i cognoms:	Sexe: ☐ Dona ☐ Home ☐ No binari
Domicili del centre de treball:	Lloc de treball:
Altres dades que permetin identificar-la (si no se'n coneix el nom):	
DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA (persona afectada o testimoni)	
Nom i cognoms:	DNI:
Sexe: ☐ Dona ☐ Home ☐ No binari	Lloc de treball:
Domicili del centre de treball:	Telèfon de contacte:
Correu electrònic:	
RELAT DELS FETS	
(Concretar motius, dates, llocs i persones presents, adjuntant tantes pàgines i documentació justificativa com es consideri)	
SOL·LICITUD	
Sol·licito l'inici del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral a UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL. Declaro que he llegit i comprès la informació bàsica sobre protecció de dades que es presenta en el revers de la sol·licitud.	
Lloc i data:	Signatura:

INFORMACIÓ BÀSICA SOBRE PROTECCIÓ DE DADES

De conformitat amb el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (Reglament general de protecció de dades), s'inclou la informació següent sobre el tractament de les dades personals recollides en aquest procediment.

Responsable	UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL CIF B63779144, Rambla Catalunya, 81 (08008 Barcelona) Delegat de protecció de dades: dpd@ufec.cat
Finalitat	Les dades recollides seran utilitzades exclusivament amb finalitats determinades, explícites i legítimes, a fi d'investigar potencials comportaments compatibles amb assetjament laboral a UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL, conservant-se el temps estrictament necessari, i no seran tractades ulteriorment de manera incompatible amb aquestes finalitats. Els informes i documents que s'arxivin seran d'accés restringit. Només la persona interessada i les persones responsables de la tramitació podran tenir-ne coneixement. No s'efectuaran còpies ni s'enviarà cap document per canals informàtics, excepte petició expressa de les persones interessades.
Legitimació	La base jurídica del tractament és el compliment de les obligacions legals de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals i de protecció de la dignitat de les persones treballadores (article 6.1.c del RGPD, en relació amb l'article 14 de la Llei 31/1995 i l'article 4.2.e de l'Estatut dels Treballadors). Les dades relatives a la salut es tracten a l'empara de l'article 9.2.b del RGPD. La presentació d'aquesta sol·licitud permet que la Comissió d'Investigació corrobori el cas i en faci una primera valoració, a partir de la qual podrà determinar si escau o no admetre-la a tràmit.
Destinataris	Tota la informació aportada per la persona sol·licitant s'enviarà a la Comissió Instructora enfront de l'Assetjament Laboral. No està prevista la cessió de dades a tercers aliens a UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL, excepte obligació legal o en els casos en què, a fi d'aconseguir el millor resultat possible de la investigació, la Comissió Instructora recorri als serveis d'una consultoria externa.
Drets	La persona sol·licitant podrà exercir en tot moment els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició, limitació o portabilitat dirigint-se per escrit a UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL, acreditant la seva identitat, o a dpd@ufec.cat. També pot presentar una reclamació davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades o l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.
Procedència	Addicionalment a les dades aportades per la persona sol·licitant, la Comissió enfront de l'Assetjament Laboral podrà recaptar informació legítimament d'aquelles parts que consideri d'interès a fi de la investigació de potencials comportaments compatibles amb assetjament laboral, no permesos de cap forma a UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL. Els mitjans més apropiats que poguessin emprar-se per obtenir dades addicionals inclouen el correu postal, el correu electrònic i la missatgeria instantània. No es considerarà adequat informar telefònicament mitjançant una locució.
Informació addicional	Tots els arxius d'aquest Protocol es custodiaran a Recursos Humans i gaudiran d'idèntica protecció que qualsevol altre expedient de caràcter administratiu.

ANNEX II: Compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament laboral

En/Na ……., havent estat designat/da per UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament laboral que poguessin produir-se en el seu àmbit, es compromet 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 les obligacions següents:

- Garantir el respecte de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament laboral.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tingui coneixement.

……., …… de …… de ……

Signatura:

ANNEX III: Consentiment informat de participació en la fase d'entrevistes del procediment obert per l'activació del protocol d'assetjament

NOM I COGNOMS:

NIF:

EXPOSA

Que conec el procediment d'actuació previst en el "PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL" de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL i, en conseqüència, les garanties previstes en el mateix quant al respecte i protecció de la intimitat de les persones afectades i l'obligació de guardar una estricta confidencialitat de la informació.

DECLARO

El meu consentiment per participar en la fase d'entrevistes del procediment iniciat el dia ……., per a la investigació dels fets.

……., …… de …… de ……

Signatura:

Rambla Catalunya, 81 pral. · 08008 Barcelona
Tel. 93 487 45 75 · www.ufec.cat

ANNEX IV: Document justificatiu del lliurament del protocol a les persones treballadores de l'entitat

En/Na ....., amb NIF número ....., rep un exemplar del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral de UFEC GESTIÓ I SERVEIS, SL.

I, per deixar-ne constància a l'efecte, signa el present document a ....., ... de ..... de .....

Signatura: