



Protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

1. Compromís de la UIB: per una Universitat justa, igualitària i lliure de tot tipus de discriminació

Tothom té dret a ser tractat amb dignitat i respecte, i a gaudir d'entorns de treball i educatius lliures de violències masclistes¹. En virtut d'aquests drets, la Universitat de les Illes Balears declara que l'assetjament sexual i per raó de sexe constitueixen un atemptat contra la dignitat de les persones, per la qual cosa són totalment inacceptables i no poden ni han de ser tolerats en cap circumstància en les activitats laborals i acadèmiques de la Universitat. En conseqüència, es garantirà un entorn universitari lliure d'aquestes formes d'assetjament, proporcionant els mitjans necessaris per prevenir qualsevol manifestació d'aquesta violència. Aquest compromís respon a la missió de promoure una universitat més justa i igualitària.

De manera general, la Constitució Espanyola (article 14) reconeix com a dret fonamental la igualtat i la no discriminació per raó de sexe o qualsevol altra circumstància personal o social. Així mateix, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu, de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte igualitari entre homes i dones en assumptes d'ocupació, així com la Llei orgànica 3/2007 del 22 de març per a la igualtat efectiva entre homes i dones, consideren que l'assetjament sexual i per raó de sexe són conductes discriminatòries. Aquestes lleis defineixen aquestes conductes i estipulen mesures per prevenir-les i lluitar-hi en contra.

La Llei orgànica 3/2007, en el seu article 62, declara el compromís de les administracions públiques en aquest sentit:

- Prevenir i no tolerar cap forma d'assetjament sexual ni per raó de sexe.
- El deure respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat i a l'honor, així com la igualtat de tracte i d'oportunitats.

¹ En aquest document, el terme «violències masclistes» s'entén en el sentit que preveu la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

- El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudici de l'establert en la normativa de règim disciplinari.
- La identificació de les persones responsables d'atendre a els qui formulin una queixa o denúncia.

La Universitat de les Illes Balears disposa de normatives internes rellevants, específicament, l'Acord normatiu 14886/2023, del 30 de març, pel qual s'aproven les normes de convivència de la Universitat de les Illes Balears (publicat al FOU núm. 552, de 28 d'abril), amb un enfocament en la promoció de la igualtat i la lluita contra la violència envers les dones. Així mateix, el I Pla d'igualtat 2015-2018 de la UIB, aprovat pel Consell de Govern el 12 de febrer de 2015, va establir les bases fonamentals per garantir un entorn respectuós i igualitari a la universitat, això és «disposar de Protocols d'acció contra la discriminació, l'assetjament sexual i per raó de sexe», i va proposar de dissenyar, elaborar i implementar amb eficàcia un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de la UIB. Actualment, el III Pla d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears inclou en el seu objectiu general 4 «definir i implementar els procediments adients per actuar en situacions d'especial protecció, com ara la violència contra les dones o l'assetjament sexual i per raó de sexe». Així, la mesura 4.1.1. del pla esmentat preveu la necessitat d'elaborar i aprovar un protocol per prevenir i actuar en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la comunitat universitària.

En vista d'això, la Universitat de les Illes Balears presenta aquest Protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest protocol té com a objectiu establir una sèrie de mesures destinades a prevenir aquest tipus d'actuacions mitjançant la formació, la informació i la sensibilització de tots els membres de la comunitat universitària.

A més, el protocol té com a finalitat gestionar i, si escau, resoldre les comunicacions presentades per part de les víctimes, garantint els drets i prenent en consideració les normes constitucionals, comunitàries i internes. Aquestes normes reafirmen el dret de les persones a gaudir d'un entorn laboral i educatiu lliure de violències masclistes i discriminació.

1.1. La Universitat de les Illes Balears es compromet, a través d'aquest protocol, amb els principis següents:

- Tota persona té dret a realitzar la seva activitat laboral i acadèmica sense patir assetjament sexual ni per raó de sexe. Això inclou el respecte total a la seva intimitat, integritat física i moral, així com al seu honor i imatge personal.
- Tota persona té dret a realitzar la seva activitat laboral i acadèmica amb dignitat, permetent el lliure desenvolupament de la seva personalitat.

La Universitat de les Illes Balears té la responsabilitat de prevenir les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe, ja que aquestes constitueixen un risc psicosocial. És essencial tenir present que tots els membres de la comunitat universitària tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

- La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- Mitjançant aquest protocol, la Universitat desenvolupa un procediment de prevenció i protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest procediment assegura que totes les comunicacions relacionades es tractin amb rigor, siguin tramitades de manera justa, ràpida i es mantinguin en confidencialitat.
- Qualsevol persona que es consideri víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe té dret a presentar una comunicació, sense perjudici de les accions administratives i judicials pertinents. Aquesta comunicació serà gestionada mitjançant el procediment establert en aquest protocol.
- En cas que la investigació demostrï situacions de violència, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, s'aplicaran sancions i mesures correctives.
- La Universitat de les Illes Balears difondrà aquest Protocol per fomentar una major consciència sobre aquest tema i per donar a conèixer els drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona. A més, facilitarà informació i formació a tota la comunitat universitària.
- L'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes tindrà la responsabilitat de desenvolupar accions formatives i informatives per prevenir aquestes conductes. A més, serà responsable d'informar i assessorar sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, sense que això afecti altres funcions que puguin ser gestionades per altres unitats, òrgans o serveis d'aquesta universitat.

2. Objectiu i àmbit subjectiu d'aplicació

2.1. Objectiu general

Sensibilitzar, prevenir, erradicar i proposar mesures sobre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la Universitat de les Illes Balears i en els organismes relacionats. Afrontar aquestes situacions de manera efectiva en cas que arribin a produir-se.

2.2. Àmbit subjectiu aplicació

Les disposicions recollides en aquest protocol seran aplicables a les persones que formin part dels col·lectius que es descriuen a continuació, i mentre estiguin vinculades a la Universitat de les Illes Balears:

- a) Personal docent i investigador
- b) Personal tècnic de gestió i d'administració i serveis
- c) Alumnat
- d) Qualsevol persona que presti en aquesta universitat els seus serveis, independentment del caràcter o naturalesa jurídica de la seva relació amb la institució.

Qualsevol persona que faci part de la comunitat universitària té el dret de presentar una comunicació referent a l'assetjament sexual i per raó de sexe, encara que no sigui la persona directament perjudicada, seguint el procediment establert en aquest protocol.

3. Marc jurídic

3.1. Europeu

La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i treball, defineix l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual. Aquesta directiva estipula que aquestes situacions es consideren discriminatòries i, per tant, estan prohibits i són susceptibles de sanció adequada, proporcional i dissuasiva.

D'altra banda, la Recomanació de la Comissió de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en l'àmbit laboral (92/131/CEE), expressa que les conductes de naturalesa sexual i altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat a la feina són inacceptables. En l'article 2 d'aquesta recomanació, s'insta els estats membres a adoptar les mesures pertinents per aplicar el codi de conducta de la Comissió, annexat a la Recomanació, relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, especialment en el sector públic.

3.2. Estatal

La Constitució espanyola de 1978 estipula diversos drets fonamentals centrats en la dignitat de les persones i la igualtat. Reconeix el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1), la no discriminació per raó de sexe (article 14), així com el dret a la vida, la integritat física i moral, i l'honor (articles 15 i 18.1). L'article 35.1 reafirma el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral.

A més, l'article 9.2 insta els poders públics a promoure les condicions per a una real i efectiva llibertat i igualtat, eliminant els obstacles i facilitant la participació ciutadana en la vida política, econòmica, cultural i social. La Constitució també preveu la protecció de la dignitat de les persones afectades per tractes discriminatoris (article 10.1).

L'article 15 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, detalla els principis que han de guiar l'acció preventiva en les organitzacions. A més, l'article 1 del Reial decret 39/1997, que aprova el Reglament dels serveis de prevenció, subratlla la necessitat que la prevenció de riscos laborals s'integri plenament en les activitats i les decisions de l'empresa, abastant tant els processos tècnics com l'organització del treball i les seves condicions, així com la jerarquia de l'empresa en tots els nivells.

L'article 4 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, estableix els drets laborals incloent-hi la no discriminació, la seguretat i la integritat física, així com la protecció contra ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual. D'altra banda, l'article 14.h) de la Llei 7/2007, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, subratlla els drets dels empleats públics a la intimitat, la pròpia imatge i la dignitat a la feina, especialment contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, tant en el vessant moral com laboral."

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, aborda diverses formes de discriminació i assetjament. Es refereix a la discriminació directa i indirecta (art. 6), l'assetjament sexual o per raó de sexe (art. 7), la discriminació per embaràs o maternitat (art. 8), la indemnitat davant les represàlies (art. 9), les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries (art. 10), les accions positives (art. 11), la tutela judicial efectiva (art. 12). A més, en les actuacions discriminatòries per raó de sexe, la prova específica que ha de presentar la persona demandada per provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la proporcionalitat d'aquestes (art. 13). Per altra banda, a l'article 51 s'estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han d'establir mesures efectives de protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.

L'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, tipifica l'assetjament sexual com a delictes i estableix penes que poden consistir en multa, arrest o fins i tot un any de presó. La severitat de la pena depèn de la gravetat del cas, la relació jeràrquica entre l'assetjador i la víctima, així com una possible situació d'especial vulnerabilitat per part de la víctima.

3.3. Autonòmic

L'article 57 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han d'incorporar i aplicar el codi de conducta contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, seguint la legislació actual vigent en aquest àmbit.

L'article 1 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, estableix que, amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat real i efectiva de les dones i els homes, aquesta llei té per objecte establir i regular els mecanismes i dispositius, així com les mesures i els recursos per promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

L'article 46.1 de la mateixa llei disposa que, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, «en el seu àmbit competencial, les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin».

A més, l'article 46.2 estableix que «en tot cas, es consideren discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, per tal d'evitar-los, les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les comunicacions i l'impuls de les mesures cautelars».

4. Definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe segons la normativa aplicable

Segons l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, s'entén per assetjament sexual qualsevol comportament, ja sigui verbal o físic, de caràcter sexual, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona. Aquest tipus de conducta es considera assetjament quan crea un ambient que resulta intimidatori, degradant o ofensiu.

D'altra banda, s'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat basat en el sexe d'una persona, amb la intenció o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, creant un ambient intimidatori, degradant o ofensiu.

Cal destacar que condicionar un dret o una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe també es considera un acte de discriminació per raó de sexe."

5. Principis d'actuació

A més dels principis generals reconeguts en les normes descrites en el capítol del marc jurídic d'aquest document, tenint en compte les característiques de les situacions personals i els agents implicats en els casos d'assetjament, cal preservar també els principis següents:

- Principi de no discriminació.
- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de confidencialitat.
- Principi d'eficàcia, de coordinació i participació.
- Principi de celeritat.

6. Mesures preventives: informació, conscienciació i compromís

La Universitat de les Illes Balears, a través d'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, dissenyarà i aplicarà les estratègies necessàries per fomentar que la UIB i els seus departaments informin, eduquin i capacitin en matèria de prevenció, detecció i denúncia per informar, educar i capacitar en matèria de prevenció, detecció i comunicació de les situacions de violència contra les dones, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe al PDI, PTGAS, alumnat i a la resta de la comunitat universitària. A més de fer el seguiment i avaluació corresponents, amb l'objectiu, no sols de prevenir aquestes conductes, sinó també d'influir sobre la percepció i el comportament de les persones que integren la comunitat universitària.

6.1. Comunicació, difusió, formació i sensibilització

L'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de les Illes Balears es compromet a:

- Amb l'objectiu de facilitar l'accés a aquest protocol a tots els membres de la comunitat universitària, inclourà i mantindrà una secció dedicada a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la pàgina web de la Universitat de les Illes Balears.
- Elaborar material informatiu destinat a fer conèixer l'existència d'aquest protocol i les seves característiques principals a tota la comunitat universitària, amb especial atenció als caps de departament, els degans o deganes, els sindicats i el consell d'estudiants.
- Promoure sessions informatives i campanyes específiques per explicar el contingut del Protocol adreçades a tota la comunitat universitària.
- Fer arribar als estudiants de nou ingrés a la Universitat de les Illes Balears, ja siguin de grau, postgrau o màster, la informació sobre l'existència d'aquest protocol a través dels manuals d'acolliment i durant les sessions de presentació de les assignatures per part del professorat (Guia bàsica de la UIB).
- Establir un enllaç directe, permanent i visible d'aquest protocol dins les eines digitals, com ara Aula digital, el Portal del PDI, Portal del PTGAS i el Portal de l'estudiant.

- Promoure un programa formatiu per a l'alumnat i el personal nouvingut, que es pugui seguir en línia mitjançant vídeos i altres recursos, amb la recomanació que sigui obligatori visionar-los.
- Proporcionar formació específica a tots els individus involucrats en els procediments de detecció, investigació i sanció de conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Fer arribar el Protocol a les empreses i entitats associades amb la Universitat, a través dels responsables de contractació.

7. Procediment d'actuació

El procediment s'iniciarà a petició de la part afectada, ja sigui la persona directament afectada, un representant o una tercera persona informada de la situació. L'escrit corresponent s'haurà de presentar a l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats del campus i s'adreçarà al Vicerectorat competent en matèria d'igualtat, seguint el model establert a l'annex d'aquest document. Aquesta comunicació es pot presentar en format físic, per correu electrònic (oficina.igualtat@uib.eu) o mitjançant un espai específic habilitat a la pàgina web de l'Oficina d'Igualtat, accessible per a tots els membres de la comunitat universitària.

Les comunicacions presentades mitjançant aquest procediment seran avaluades per la Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, tal com està establert en aquest document.

La Comissió també considerarà les comunicacions rebudes a través de la Comissió de Convivència, la Sindicatura de Greuges o mitjançant la resolució de la CORESINFO si la comunicació ha estat presentada pel canal de l'informant de la UIB.

Quan aquesta Comissió consideri que la situació denunciada pot constituir assetjament sexual i/o per raó de sexe, el president remetrà un escrit a la part denunciada en què li sol·licitarà les al·legacions que consideri pertinents. Després d'escoltar totes les parts implicades, la Comissió podrà establir mesures provisionals relatives a les condicions de treball o d'estudi de les persones afectades mentre es tramita el procediment, sempre que les circumstàncies ho permetin.

Quan es determini que els fets denunciats no es corresponen amb la definició d'assetjament tal com s'ha establert en aquest document, la Comissió comunicarà a la part denunciant la seva decisió, acompanyada de la justificació corresponent, i donarà per finalitzat el procediment. Això no exclou la possibilitat d'emprendre altres vies administratives o judicials, si és necessari.

És important destacar que aquest procediment és de caràcter voluntari, no essencial per iniciar accions legals, ja sigui en àmbit administratiu o judicial. L'inici d'aquest procediment no altera els terminis per presentar recursos o exercir les accions establertes per la normativa vigent. En cas d'obertura d'un procediment administratiu disciplinari, presentació de demandes o denúncies davant de l'autoritat judicial competent, això podria comportar l'arxivament dels procediments iniciats d'acord amb aquest protocol.

Tota la comunitat universitària estarà obligada a col·laborar **activament** en els processos relacionats amb les accions d'aquest protocol. En cas que es detectin comunicacions falses o un ús maliciós o abusiu d'aquest procediment, es prendran les mesures corresponents segons la normativa vigent.

Si els fets comunicats es consideren delictes o poden ser sancionats administrativament, es suspendran les investigacions, prioritzant el suport a la víctima. Això es fa per facilitar la via penal o administrativa, mantenint alhora les mesures de protecció previstes per a la víctima

7.1. La Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe de la Universitat de les Illes Balears

La Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe de la Universitat de les Illes Balears (d'ara endavant, la Comissió) és l'òrgan responsable de determinar si s'han d'iniciar les accions segons el Protocol. Tots els membres d'aquesta Comissió rebran formació obligatòria sobre prevenció, resolució de casos i la normativa referent a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Comissió estarà integrada per:

- a) Membres permanents
 - a. Persona titular del Vicerectorat que té les competències en igualtat de gènere, que la presidirà
 - b. El/la director/a de l'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de les Illes Balears

- b) Membres variables en funció del col·lectiu afectat
 - a. Un representant del PDI funcionari
 - b. Un representat del PDI laboral
 - c. Un representant del PTGAS funcionari
 - d. Un representant del PTGAS laboral
 - e. Un representant de l'alumnat
 - f. Altres càrrecs unipersonals que es puguin veure afectats, segons cada cas

Pel que fa als membres variables de la Comissió, és important notar que el seu nombre s'adaptarà a les necessitats específiques de cada cas. Seran designats pels membres permanents de la Comissió segons el cas particular i de manera puntual per a cada procediment. En tot moment, s'assegurarà la representació de totes les parts involucrades amb els representants respectius.

Qualsevol membre de la Comissió pot ser recusat per les parts si es considera que existeix una incompatibilitat a causa de relacions familiars o altres afinitats. En aquests casos, s'aplicarà la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú, i la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic de l'Administració pública. En aquesta situació, s'haurà de proposar una altra persona amb una posició similar a la de la persona recusada.

La Comissió té facultat per requerir informació, documentació, realitzar proves i entrevistes, així com per concedir audiència a les parts involucrades. A més, pot sol·licitar assistència dels serveis universitaris necessaris. En circumstàncies excepcionals degudament motivades, també pot demanar la intervenció d'assessorament extern a la comunitat universitària.

La Comissió presentarà una proposta de resolució amb les seves accions i conclusions al Rector/a en finalitzar el procediment. Aquesta remissió es farà un cop s'hagi completat el procés. Les resolucions del Rector/a poden ser impugnades mitjançant els recursos establerts legalment, segons la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú, i la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim de l'Administració pública.

7.2. Garanties del procediment

Sense menystenir les garanties inherents als procediments administratius que s'apliquen al Protocol, es vetllarà especialment per garantir la confidencialitat en la investigació i resolució dels casos denunciats. Això es realitzarà per salvaguardar la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Es mantindrà un enfocament diligent, ràpid i imparcial, assegurant una audiència justa i imparcial per a totes les parts involucrades, inclosos els presumptes afectats i els presumptes causants de l'assetjament.

Les persones implicades tindran dret a ser assistides per un representant sindical o unitari, o per una altra persona de la seva elecció, en qualsevol moment del procediment, si ho sol·liciten.

Totes les persones involucrades en el procediment estan obligades a mantenir una confidencialitat estricta.

Es considerarà discriminació i estaran prohibits tots els tipus de represàlia contra aquelles persones que facin una comunicació, compareguin com a testimonis o participin en una investigació sobre assetjament sexual i/o per raó de sexe, tal com s'ha definit en aquest document.

7.3. Tramitació dels procediments a les seus universitàries

En cas que la comunicació sigui realitzada per un membre de la comunitat universitària de les seus universitàries, el procediment serà gestionat des de les pròpies seus. En principi, la persona afectada serà entrevistada personalment a la seu on exerceix les seves funcions o cursa els seus estudis, llevat que indiqui una altra preferència. Si és necessari, es coordinarà el desplaçament dels membres de la Comissió assignats a aquesta tasca.

8. Sistema d'avaluació i seguiment

L'Oficina d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de les Illes Balears serà responsable del seguiment i control de l'aplicació d'aquest Protocol per garantir-ne l'eficàcia en la detecció i eliminació de l'assetjament sexual i per raó de sexe. En cas de detectar errades en l'aplicació que en minvin l'efectivitat, l'Oficina proposarà les modificacions pertinents seguint els procediments adequats.

A més, s'ha acordat revisar i millorar el contingut del Protocol anualment, ajustant-lo a les noves realitats i canvis. L'Oficina elevarà un informe anual al Vicerectorat competent, que inclourà dades recopilades i un diagnòstic de la situació d'assetjament sexual i per raó de sexe a la Universitat.

Annex: Escrit de comunicació

Dades de la persona que presenta la comunicació

(persona denunciant, persona que la representa o terceres persones interessades)

Nom complet:	
DNI:	
Departament, servei o posició dins la comunitat universitària:	
Adreça electrònica:	Núm. de telèfon:
Fets denunciats:	

«En compliment del que disposa la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, us informam que les dades recollides seran incloses en un o més fitxers gestionats per la UIB en el registre de l'activitat de tractament habilitat a aquest efecte, la finalitat dels quals és gestionar la vostra sol·licitud. Les dades sol·licitades són necessàries per aconseguir la finalitat esmentada i, per tant, el fet de no obtenir-les impedeix d'aconseguir-la.

La UIB és la responsable del tractament de les dades i com a tal us garanteix els drets d'accés, rectificació, oposició, supressió, portabilitat, limitació del tractament i de no ser objecte de decisions individuals automatitzades pel que fa a les dades facilitades i tractades. Per exercir els drets indicats us heu d'adreçar per escrit a: Universitat de les Illes Balears, Secretaria General, a l'atenció de la delegada de protecció de dades, ctra. de Valldemossa, km 7.5, 07122 Palma (Illes Balears), o a l'adreça electrònica dpo@uib.es. També teniu el dret a reclamar davant l'autoritat de control a: <https://www.aepd.es>. De la mateixa manera, la UIB es compromet a respectar la confidencialitat de les vostres dades i a utilitzar-les d'acord amb la finalitat per a la qual varen ser recollides.»