

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

CENTRO ASOCIADO DE LA UNED ILLES BALEARS

Palma:

Camí Roig s/n (Polígono Son Castelló)
07009 Palma de Mallorca (Illes Balears)

Mahón:

Claustro del Carmen. Plaza Miranda s/n
07701 Mahón (Menorca)

Ibiza:

Carrer de Bes,9, planta 2
07800 Ibiza

ÍNDICE

1.	DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	4
2.	OBJETO DEL INFORME	4
2.1	INTRODUCCIÓN	4
2.2	OBJETIVOS	5
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
4.	COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSOMORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	6
5.	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.....	7
5.1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO.....	7
5.2.	CONCEPTOS, DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN, ACOSOMORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	8
5.2.1.	ACOSO MORAL.....	8
5.2.2.	ACOSO SEXUAL.....	10
5.2.3.	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	11
5.2.4.	ACOSO DISCRIMINATORIO.....	12
5.2.5.	VIOLENCIA FÍSICA.....	12
6.	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	13
6.1.	OBJETO.....	13
6.2.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO O ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	13
6.2.1	Presentación de la queja o denuncia.....	14
6.2.2	Activación del protocolo de acoso.....	15
6.2.3	Expediente Informativo.....	15
6.2.4	Resolución del expediente de acoso.....	15
6.2.5	Seguimiento.....	16
6.2.6	Confidencialidad y protección de los afectados.....	18
6.2.7	Acciones informativas.....	18
6.3.	MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN, Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL.....	19
7.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	19
8.	REFERENCIAS NORMATIVAS.....	20
	ANEXO 1: CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS.....	21
	ANEXO 2: FORMULARIO DE DENUNCIA.....	22
	ANEXO 3: PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS ANTE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN, ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.....	23
	ANEXO 4: ACTA DE NOMBRAMIENTO DE LA “PERSONA INSTRUCTORA” (Titular y suplente).....	24

CONTROL DE MODIFICACIONES

Revisión	Fecha	Modificaciones realizadas
0	27 de febrero 2024	Edición inicial de todo el documento

Aprobado por: Judit Vega Avelaira

Directora del CENTRO ASOCIADO DE LA UNED ILLES BALEARS

Fecha: 27 de febrero 2024

Firma:

1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Razón social: CENTRO ASOCIADO DE LA UNED ILLES BALEARS

Domicilio social: Camí Roig s/n – Polígono Son Castelló

Teléfono: 971 434546

2. OBJETO DEL INFORME

2.1 INTRODUCCIÓN

La empresa CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, ha elaborado un “Protocolo de prevención y actuación ante la violencia, la discriminación, el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo” para reconocer, prevenir y, en su caso **erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral, promoviendo un ambiente y clima laboral saludable, tanto físico como psicológico.**

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- 1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición de conceptos e identificación de conductas.**
- 2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.**
- 3. Identificación de medidas reactivas frente a la violencia, discriminación, y el acoso moral, por razón de sexo y sexual, y en su caso, el régimen disciplinario.**

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el R.D. 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2.2 OBJETIVOS

El protocolo tiene por objeto:

- **PREVENIR** que se produzca cualquier tipo de violencia, discriminación o acoso en el entorno laboral de CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, y si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.
- **DECLARAR** formalmente el rechazo de CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, hacia la violencia, la discriminación y el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el/la agresor/a, ni cual sea su rango jerárquico.
- **ESTABLECER** aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de violencia, de discriminación y de acoso en todas sus variantes en CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a presente queja en estas materias.
- **GARANTIZAR** que toda persona que considere que es objeto de discriminación, violencia, y/o acoso moral, sexual y por razón de sexo, tenga derecho a presentar una queja internamente, y ello sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas.
- Que todo el personal de la empresa conozca la existencia del protocolo y se implique en la **prevención de conductas** susceptibles de violencia, discriminación, acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará ante posibles situaciones de violencia, discriminación, acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual, que puedan manifestarse durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b. en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

El presente protocolo se aplicará a toda la plantilla de CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS.

4. COMPROMISO DE CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS EN LA GESTIÓN DE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS manifiesta su tolerancia **cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de violencia, discriminación, acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual.**

Al adoptar este protocolo, CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a la violencia, discriminación, acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, **tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.**

Asimismo, CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que proceda el personal que trabaje o realice trabajos en CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS. Así, la obligación de cumplir lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

En efecto, CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Palma a 27 de febrero de 2024

La Dirección

5. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

5.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Nuestra empresa CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, consciente de los problemas que acarrearán las conductas de violencia, de discriminación, de acoso moral, sexual y por razón de sexo y con la iniciativa para que estas conductas no se produzcan, se compromete a asegurar un entorno laboral saludable y respetuoso con toda la plantilla y miembros de la empresa, donde la intolerancia a estas situaciones sea tal que permita un ambiente laboral transparente y no hostil.

Para este fin, la Dirección de la Empresa se propone como objetivo prioritario, garantizar un entorno laboral donde la persona trabajadora sea respetada, de manera que se encuentre protegida respecto a su derecho a la integridad física y a su libertad sexual, así como la no discriminación y la dignidad de la persona que promulga nuestra Constitución Española. Para lograrlo, se establece un procedimiento preventivo contra los casos de discriminación, violencia, acoso moral, sexual y por razón de sexo, que se presente en cualquiera de sus manifestaciones, a sabiendas de que estas conductas son indeseadas y rechazadas en todo ámbito laboral, pues su existencia perjudica y repercute negativamente a toda la plantilla que forma parte de esta empresa. En el procedimiento que se presenta, se reflejan las medidas, procedimientos y sanciones oportunas que deben adoptarse para resolver el derecho de queja ejercido por una persona trabajadora. Esta manera de proceder garantizará, a lo largo de su duración, la celeridad de este y la protección de la intimidad de las personas afectadas.

CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, al implantar este protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las conductas de violencia, de discriminación, de acoso moral, sexual y por razón de sexo; como en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, la difusión de buenas prácticas, e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

La Dirección

5.2. CONCEPTOS, DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN, ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A efectos del presente protocolo, se entiende por “acoso”, cualquier comportamiento realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de las personas y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para quienes lo padecen.

Los supuestos de acoso pueden ser producto o generar una situación de discriminación, implicando un atentado contra la dignidad y la integridad física y/o moral de las personas. Diferencias étnicas o raciales, religiosas, convicciones ideológicas o políticas, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social, pueden ser desencadenantes injustificados de una situación de acoso.

Se entiende por “conductas inapropiadas en el ámbito laboral y relacional” los comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso, pero que son reprochables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

5.2.1. ACOSO MORAL

Concepto de “Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing” La definición de “Acoso Psicológico en el Trabajo” como riesgo laboral desde el marco técnico de Prevención de Riesgos Laborales, fue establecida en la Nota Técnica Preventiva 854 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST):

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

En 2001 la Comisión Europea adoptó la propuesta del grupo de estudio de Violencia en el Trabajo (con representantes de gobiernos, empresarios y sindicatos), que definen el “Mobbing” como:

“Comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle vacío.”

Tipos de acoso moral

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso Moral Descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso Moral Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

- **Acoso Moral Ascendente:** la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Ejemplos de acoso moral

Pueden constituir acoso moral:

- **Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.**
- **Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.**
- **Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.**
- **El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.**
- **El trato discriminatorio respecto a las demás personas empleadas, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.**
- **Imponer deberes que son extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.**
- **Exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada.**
- **Los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente de trabajar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento respecto a las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados.**
- **Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.**
- **Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las indicaciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlo.**
- **Insultar o menospreciar repetidamente.**
- **Reprender reiteradamente delante de otras personas.**
- **Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada. Acciones que no constituyen o no se consideran acoso moral:**
- **Aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional, ni tampoco actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima.**
- **Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)**
- **Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.**
- **La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.**
- **Un conflicto.**
- **Críticas constructivas, explícitas, justificadas.**
- **La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.**

- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

5.2.2. ACOSO SEXUAL

Concepto de "Acoso Sexual"

La Unión Europea ha establecido una definición común de "Acoso Sexual", más completa que la aplicada por los Tribunales españoles, aplicable a todos los Estados miembros; dicha definición es la siguiente:

"Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Comisión Europea sobre esta materia (Directiva 92/131 de 27 de noviembre de 1991) se ofrece la siguiente definición de "Acoso Sexual en el Trabajo": *"La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeras/os"*. Resulta inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de esta.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de personas empresarias o trabajadoras (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación de este, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de esta; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Tipos de acoso sexual

Respecto a los tipos de Acoso Sexual en el trabajo, podemos distinguir estos dos:

- **Acoso Quid Pro Quo:** Se trata del llamado "chantaje sexual". La persona empleadora o en una posición de poder jerárquico, fuerza al trabajador/a, a realizar una determinada conducta sexual a cambio de no perder los beneficios en su puesto de trabajo o de adquirir otros complementarios, como un aumento de salario, un ascenso u otros privilegios. Dichos privilegios solo pueden ser concedidos o retirados por la persona que ostenta una posición de superioridad jerárquica sobre la persona trabajadora, pues es quien tiene autoridad para hacerlo, por lo que se ve claramente la existencia de un abuso de superioridad.
- **Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil:** También denominado "*acoso ambiental*". Son aquellas situaciones o conductas que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazado para la persona trabajadora acosada.

Ejemplos de acoso sexual

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Miradas, gestos obscenos, muecas.
- Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, o, aunque sin perseguir dicho objetivo, ofenden o intimidan a la persona destinataria.
- **Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", "pellizquitos", "roces con el cuerpo", hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.**
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

Uso de imágenes o posters obscenos en los lugares y herramientas de trabajo;

- **Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;**
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- Toda agresión sexual;
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por la persona trabajadora presuntamente acosada o destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.

5.2.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Concepto de "Acoso por razón de Sexo"

Constituye "Acoso sexista o Acoso por razón de Sexo", lo siguiente: "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".

Ejemplos de acoso por razón de sexo

Pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar y/o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

5.2.4. ACOSO DISCRIMINATORIO

Se considera *“acoso discriminatorio”*: *“Cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley (nacimiento, origen, religión, discapacidad, orientación sexual, etc.), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador”*.

Ejemplos de acoso discriminatorio

Pueden constituir acoso discriminatorio:

- Chistes o burlas que ridiculicen la nacionalidad, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, etc.

5.2.5. VIOLENCIA FÍSICA

Se deben entender como *“conductas de violencia física”*: *“aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo”*.

Ejemplos de violencia física

Pueden constituir violencia física:

- Empujones, tirones de cabello, escupir, dar patadas, agresiones con las manos como cachetes, dar golpes, etc.

6. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

6.1. OBJETO

El **objetivo principal** es establecer un mecanismo a modo de procedimiento preventivo al que pueda acceder la persona trabajadora afectada y que le indique cómo actuar de manera integral y efectiva cuando se produzcan conductas que puedan ser constitutivas de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito de la organización y la dirección de la empresa. Además, se pretende asegurar un entorno de protección a las víctimas de violencia, discriminación y/o acoso moral, sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo y dar cumplimiento al compromiso establecido por la empresa en la gestión de tales situaciones.

6.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO O ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuación por parte de la empresa ante situaciones en las que una persona trabajadora denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerados acoso bien sexual, laboral, o por razón de sexo o actos de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica, sean éstas discriminatorias o no.

El presente procedimiento servirá a los efectos de investigación y esclarecimiento de hechos denunciados.

La empresa designará a una “persona instructora” para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se designará a un suplente. Para la designación de la “persona instructora”, titular y suplente, se podrá utilizar el Anexo 4 “Acta de nombramiento de la persona instructora (titular y suplente)”.

Las personas instructoras no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

A los efectos oportunos, se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. Para ello, se podrá utilizar el Anexo III “Procedimiento para la presentación de quejas o denuncias ante posibles situaciones de violencia, discriminación, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo”.

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



6.2.1 Presentación de la queja o denuncia

Cualquier persona que crea estar sufriendo situaciones de acoso, violencia o discriminación, puede plantear inicialmente una queja o denuncia.

El procedimiento se iniciará a instancia de la persona afectada. También podrá igualmente presentar una reclamación cualquier persona que, estando dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, tenga conocimiento de que otra persona está padeciendo una situación de acoso, violencia o discriminación. En este supuesto se solicitará la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

Cualquier denuncia referida a un caso de acoso, violencia o discriminación deberá realizarse por escrito. Las denuncias no podrán ser anónimas.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, siempre se llevará a cabo una investigación, aunque debe resaltarse que, cuanta más información y detalle contenga la denuncia, más rápida y eficaz será su investigación.

Se recomienda que la denuncia contenga, al menos, los siguientes datos:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso

Para formalizar la denuncia se podrá utilizar el Anexo 2 “Formulario de Denuncia”.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a la persona instructora designada por la empresa. Solo la persona designada tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan. Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado.

Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida la denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6.2.2 Activación del protocolo de acoso

Una vez recibida la denuncia, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6.2.3 Expediente Informativo

La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, como a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la

dirección de CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión hay indicios o no de la situación denunciada.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se aprecian indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de la situación denunciada.

Si aun no existiendo violencia, discriminación, acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, se encuentra alguna situación inadecuada o una situación de conflicto que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en violencia, discriminación, acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

6.2.4 Resolución del expediente de acoso

La dirección de CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS procederá a:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) **separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.**
- b) **sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.**

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora, se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.**
- 2. La suspensión de empleo y sueldo**
- 3. La limitación temporal para ascender**
- 4. El despido disciplinario**

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.**
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.**
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.**
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.**
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.**
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.**
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a la violencia, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa**

6.2.5 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja o denuncia, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6.2.6 Confidencialidad y protección de los afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Igualmente, se procurará la protección suficiente de la persona acosada en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentren las personas afectadas.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

6.2.7. Acciones informativas

El presente procedimiento será comunicado y publicado en los canales internos, habilitados al efecto para soporte y divulgación habitual de la información de la empresa.

Se entregará una copia del Anexo 1 "*Código de Buenas Prácticas*" inicialmente a todo el personal, y a posteriori al personal de nuevo ingreso junto con la documentación de Riesgos Laborales.

6.3. MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN, Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso, la empresa CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos.
- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.
- Acciones de información, por ejemplo, mediante campañas de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material, etc.
- Acciones de formación específica.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

7. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa (a través de correo electrónico, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o por cualquier otro medio que sirva para dicho objeto) y manteniéndose vigente hasta que sea necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, por ejemplo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente a la violencia, la discriminación, el acoso moral, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

8. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Directiva de la Comunidad Europea 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro).**
- **Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo**
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Estatuto de los trabajadores (recoge de manera específica el derecho de todo trabajador/a a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razón de sexo, estado civil, edad (con sus límites), raza, condición social, religión, etc.)
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.**
- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**
- **Constitución española artículos: 9.2, 10, 14, 16, 18.1 y 35.1**
- **Código penal artículos: 173.1 (tipifica el delito contra la integridad moral), 147.1 (tipifica el delito de lesiones físicas o psíquicas, 184 (tipifica el delito de acoso sexual)**
- **Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del código penal, recoge una ampliación del artículo 173**
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo.
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo.
- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.

ANEXO 1: CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

La Empresa CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, establece en la política de Seguridad y Salud Laboral asegurar la Salud, Seguridad y Bienestar de toda la plantilla durante sus tareas. Además, también manifiesta expresamente su compromiso y deseo que toda la plantilla sea tratada con dignidad, no permitiendo ni tolerando ninguna situación de violencia, discriminación ni cualquier tipo de acoso ya sea moral, sexual o por razón de sexo.

Se entiende por Acoso Moral: La situación en que se produce cualquier comportamiento abusivo o que conlleve violencia psicológica con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad o integridad psíquica de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en el trabajo.

Se entiende por Acoso Sexual: La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Se entiende por Acoso Sexista o por razón de sexo: Toda conducta gestual, verbal, o de comportamiento realizado tanto por compañeros/as o por superiores o inferiores jerárquicos en relación o como causa de los estereotipos de género que atentan por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona en el marco laboral.

Se entiende por Acoso Discriminatorio: Cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley (nacimiento, origen, religión, discapacidad, orientación sexual, etc.), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Se entiende por Violencia Física: Aquellas conductas que suponen una agresión de naturaleza física que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo

Es responsabilidad de toda la plantilla ayudar a crear un entorno laboral digno y agradable. Aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo deben velar por que no se produzcan situaciones de violencia, discriminación ni cualquier tipo de acoso ya sea moral, sexual o por razón de sexo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una queja o denuncia. Las denuncias serán tratadas confidencialmente y con la máxima celeridad y presteza.

Si no se puede demostrar que la situación de acoso se ha producido se garantiza que no habrá represalias para ninguna de las partes implicadas.

Si la situación denunciada se verifica, se aplicarán sanciones según lo dispuesto en el régimen disciplinario del convenio del sector, desde suspensión de empleo y sueldo hasta el despido.

ANEXO 2: FORMULARIO DE DENUNCIA

FORMULARIO DE DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- Persona afectada:
 Otras (especificar):

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: DNI:
 Teléfono de contacto:Correo electrónico:
 Puesto de trabajo:
 Tipo de contrato / Vinculación laboral:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:
 Puesto de trabajo:
 Empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

.....

Existencia de testigos

- Sí (indicar nombre y apellidos):
 No

Documentación anexa (adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno -indicar cuáles-)

- Sí (especificar):
 No

Solicitud

- Solicito se tenga por presentada la queja o denuncia y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja.

Firma del trabajador:

Fecha: En, a de de 20.....

ANEXO 3: PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS ANTE POSIBLES SITUACIONES DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN, ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

1º Para formalizar la denuncia se deberá utilizar el “Formulario de Denuncia” establecido (Anexo II)

2º Enviar el formulario de denuncia por correo electrónico o presentarlo en un sobre cerrado a la persona instructora designada por la empresa para tramitar la denuncia o queja, investigarla y realizar su seguimiento:

D./DÑA:.....(TITULAR)
Cargo / Puesto de trabajo:
Correo electrónico:

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal declarada por la persona instructora titular, deberán dirigir la queja o denuncia a la persona instructora suplente:
D./DÑA:(SUPLENTE)
Cargo / Puesto de trabajo:
Correo electrónico:

Se garantizará la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. 3º

3º Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que detecte en sí misma cualquier situación de violencia, discriminación, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo o cualquier persona que, estando dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, tenga conocimiento de que otra persona está padeciendo una situación de acoso, violencia o discriminación. En este supuesto se solicitará la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

4º De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes



ANEXO 4: ACTA DE NOMBRAMIENTO DE LA “PERSONA INSTRUCTORA” (Titular y suplente)

D. HECTOR PEIDRO NAVARRO (TITULAR)

Puesto de trabajo: Graduado en Derecho - Profesor Tutor CA UNED Illes Balears

DÑA. CATALINA MARÍ PLANELLS (SUPLENTE)



Puesto de trabajo: Licenciada en Derecho – Personal de Administración y Servicios y Profesora Tutora CA UNED Illes Balears

CENTRO ASOCIADO DE LA UNED EN ILLES BALEARS, por considerarles dotados/as de los conocimientos y experiencia necesarios para ello, ha decidido designarles a Uds. como “persona instructora” (titular y suplente respectivamente) en cumplimiento de lo establecido en nuestro protocolo de actuación frente a la violencia, la discriminación, y el acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo. Sus funciones serán las siguientes:

- Recepción de denuncias
- Investigación
- Conclusiones
- Propuesta de medidas a la Dirección

La “persona instructora” suplente actuará en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal declarada por la titular.

Aceptando, por su parte, las competencias, facultades y garantías de sigilo profesional del cargo.

Persona Instructora	Nombre y Apellidos	Firma
TITULAR	Héctor Peidro Navarro	
SUPLENTE	Catalina Marí Planells	

En Palma a 27 de febrero de 2024.

Fdo.: Judit Vega Avelaira
La Dirección