



AYUNTAMIENTO  
**cáceres**

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

**Dirigido al personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de  
Cáceres y sus Organismos Autónomos**



INSTITUTO MUNICIPAL  
DE **ASUNTOS SOCIALES**  
AYUNTAMIENTO DE CÁCERES



Área de Régimen Interior, Recursos  
Humanos, Empleo, Movilidad Urbana y  
Protección Civil.

*Servicio de Prevención de Riesgos Laborales*

# ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>DEFINICIONES. CONCEPTO Y DELIMITACIÓN.....</b>	<b>7</b>
4.1.	DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.....	7
4.2.	DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	8
<b>5.</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>5.1.</b>	<b>ACCIONES PREVENTIVAS.....</b>	<b>10</b>
<b>5.2.</b>	<b>ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>11</b>
5.2.1.	<i>INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y ESCRITO DE COMUNICACIÓN.....</i>	<i>11</i>
5.2.2.	<i>COMISIÓN DE VALORACIÓN E INTERVENCIÓN.....</i>	<i>12</i>
5.2.3.	<i>ADMISIÓN O INADMISIÓN DEL ESCRITO DE COMUNICACIÓN.....</i>	<i>13</i>
5.2.4.	<i>INFORME DE VALORACIÓN.....</i>	<i>15</i>
5.2.5.	<i>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS.....</i>	<i>16</i>
5.2.6.	<i>DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS.....</i>	<i>16</i>
<b>6.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>17</b>

## 1. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES

**La Constitución Española** reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» (artículo 10); «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, se promulgan entre otras, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo, estableciendo en su Título IV, que se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, en su artículo 48 establece que «Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

Del mismo modo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, La **Ley 8/2011, de 23 de marzo, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**, establece la obligación de los poderes públicos de Extremadura de combatir el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, bien como manifestación atentatoria contra la dignidad de la persona, bien en su dimensión discriminatoria, o como riesgo profesional de carácter psicosocial.

En el mismo sentido se promulga el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b). En el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.). La disposición adicional octava recoge el deber de las

Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el 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**, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, ésta última dispone que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a los riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido sancionado en la reforma del **Código Penal**, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, acoso sexual y por razón de sexo, de estas referencias destacaremos la **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339)** que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona. Y la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, en asuntos de empleo y ocupación**, que define el acoso sexista y el acoso sexual, y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito del Excmo. Ayuntamiento de

Cáceres y sus Organismos Autónomos, la necesidad de hacer frente a la misma.

## 2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona y de dar cumplimiento a la normativa al efecto, el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Por un lado, mediante el compromiso de no aceptabilidad de este tipo de conductas, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan. Por ello, resulta oportuno promover la elaboración de un procedimiento de actuación que implique la información y sensibilización previa sobre el tema, y en el que se establezcan las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir y/o evitar en lo posible, las conductas de acoso moral, sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

Este procedimiento de actuación se constituiría como la herramienta dirigida a la prevención, tratamiento/mediación, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo que puedan surgir en el ámbito laboral del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos, y se llevaría a cabo con las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad exigidas. Todo ello, sin perjuicio del ejercicio, por quien lo considere oportuno, de las correspondientes acciones legales que le amparen.

Con el fin de asegurar que todos los empleados y empleadas públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, y considerando que las conductas constitutivas de acoso moral, sexual o por razón de sexo no sólo perjudican a las personas directamente afectadas, sino que igualmente repercuten en su entorno más inmediato (familiar y social) y en el conjunto de la entidad, el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de este tipo de situaciones en el trabajo, así como a afrontar estas situaciones una vez suscitadas, con el fin de eliminarlas o, en el peor de los casos, conseguir que produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen, de acuerdo con los siguientes **PRINCIPIOS**:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y al respeto a su intimidad y a su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Tolerancia cero hacia la conducta de acoso moral, sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cual sea su rango jerárquico.
- Considerando el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgos emergentes en el ámbito laboral, el Excmo. Ayuntamiento de

Cáceres y Organismos Autónomos, en su condición de Administración Pública, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos, se comprometen a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de confidencialidad, objetividad y neutralidad.
- Se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Igualmente, el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos así como las Organizaciones Sindicales garantizarán la indemnidad frente a posibles represalias de las personas que denuncien un acoso moral, sexual y/o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.
- Se garantizará la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

### **3. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN**

El objeto del presente protocolo, es establecer un **procedimiento de actuación** ante las posibles situaciones que por acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, pueda sufrir en el ámbito de su trabajo, **cualquier trabajador o trabajadora al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos.**

El presente procedimiento también será de aplicación a la Policía Local de Cáceres, al no haberse publicado una normativa específica reguladora de la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en este organismo autónomo.

Cuando en un centro de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos desarrollen actividades, tanto personal municipal como de las empresas externas contratadas así como entidades, que como medio propio y servicio técnico reciban el encargo de realizar determinadas prestaciones, en aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 24 y en su normativa de desarrollo (R.D. 171/2004 de 30 de enero), se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Las empresas externas contratadas y entidades que reciban los encargos serán informadas de la existencia del presente procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- b. Cuando se produzca un caso de acoso en el cual estén implicados personal del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos y de la empresa externa contratada, o entidad a la que se efectúa el encargo, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo. En todo caso, se comunicará convenientemente, por el procedimiento establecido, a la Presidencia de la Comisión de Valoración e Intervención.

## 4. DEFINICIONES. CONCEPTO Y DELIMITACIÓN

### 4.1. Definición de Acoso Moral en el Trabajo.

*“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 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**”. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

#### **Aspectos a desarrollar de esta definición.**

Se lleva a cabo la aclaración de los siguientes elementos que componen la definición de Acoso Moral en el Trabajo:

- Por Conductas de violencia psicológica se entenderá aquellos actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador o trabajadora y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.
- En cuanto a las partes implicadas, concurrirán principalmente dos: acosadora y acosada. Pudiendo dirigirse la conducta de acoso hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal. también hay que considerar la presencia de testigos, cuyo comportamiento podrá ser variado (desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas).
- En cuanto a la temporalidad de frecuencia y duración en el tiempo de estas acciones o conductas, entenderemos que deben producirse de forma reiterada, excluyendo los hechos o conflictos aislados entre trabajadores/as, ya que se trata de acciones que obedecen a un propósito o efecto concreto (crear vacío laboral o menoscabo en su dignidad). Por ello mismo, la exposición a estos comportamientos debe producirse durante un periodo de tiempo prolongado, que implique una repetición o periodicidad regular.
- En cuanto al tipo de relación, debe existir entre las partes implicadas una asimetría de poder, no necesariamente jerárquica, que será la que permita que el proceso de Acoso psicológico en el trabajo se materialice.

Esta posición asimétrica podrá ser formal (por dependencia jerárquica, por ejemplo), o bien informal (por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad en la empresa, etc.)

- En cuanto al marco donde se produce, éste deberá ser el de una relación laboral y como cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral, estas acciones y comportamientos de acoso moral en el trabajo podrán generar daños para la salud de los trabajadores/as expuestos.

### **Delimitación del concepto.**

**No** tendrán la consideración de acoso moral:

- Aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Moral.
- Las acciones de violencia en el trabajo que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo (por ejemplo un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).
- Aquellas conductas que aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos, como el estilo de mando autoritario por parte de los/las superiores, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas. No obstante, estas situaciones deberán ser tratadas en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales.

En el **Anexo II**, con el fin de ayudar a identificar con más claridad el riesgo, se establece, a modo orientativo y no cerrado, un inventario de conductas constitutivas y no constitutivas de acoso moral.

### **4.2. Definición de Acoso Sexual y por razón de Sexo.**

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:



«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.»

Además, en el Art. 8 de la citada Ley se establece que <<constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad>>.

### **Tipos de acoso sexual:**

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

**Acoso de Intercambio.** Es un tipo de acoso que produce **un chantaje sexual** (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado/a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Pueden ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

**Acoso Ambiental.** Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada.

La Recomendación de la Comisión Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, se refiere a una conducta que “*crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado*.”. Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras).

En el **Anexo III**, con el fin de ayudar a identificar con más claridad el riesgo, se establece, a modo orientativo y no cerrado, un inventario de conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como circunstancias agravantes de estas situaciones.

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **5.1. ACCIONES PREVENTIVAS**

**Las actuaciones preventivas que se llevarán a cabo para evitar la aparición del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus organismos autónomos, serán las siguientes:**

- La Presidencia del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos se compromete a ratificar la Declaración de Buenas Prácticas contra el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo (incluido Anexo I)
- El Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos, en su condición de Administración Pública, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello elaborará el procedimiento a seguir ante este tipo de supuestos y constituirá un órgano asesor, encargado de la valoración e intervención en estos casos, que será denominado “Comisión de Valoración e Intervención”.
- Se llevará a cabo la formación específica y necesaria, mediante la inclusión en el Plan de Formación del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos, de las personas integrantes de la Comisión de Valoración e Intervención.
- Se establecerán los mecanismos para garantizar el conocimiento efectivo de este procedimiento por todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos, dejando claro que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la organización. Para ello, se difundirá la existencia de este procedimiento a través de la intranet municipal y/u otros medios de divulgación.
- Todos los trabajadores y trabajadoras del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos tendrán el compromiso de rechazar cualquier conducta de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, y la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo en el que se ejerza el respeto por la dignidad de la persona.
- El personal responsable de las diferentes secciones, servicios, centros o dependencias, tendrán especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización, proporcionando información sobre la existencia del procedimiento de actuación ante posibles situaciones y de la web donde poder encontrarla, al igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras.
- Igualmente se incluirá en el Plan de Formación del Excmo. Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, dirigida fundamentalmente a los y las responsables de las diferentes secciones, servicios, centros o dependencias, y a sus mandos intermedios, la formación adecuada en la

prevención y resolución de aquellos factores o situaciones que puedan favorecer la aparición de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en los centros de trabajo, y la definición clara de “conductas obligatorias” y de “conductas prohibidas” en su función de mando y en las conductas de sus subordinados/as.

- El Servicio de Vigilancia de la Salud podrá identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones en la salud del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento y Organismos Autónomos, derivadas de este tipo de conductas, y proponer las actuaciones oportunas sobre las personas afectadas.
- La Oficina de Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se pondrán a disposición de los empleados y empleadas, facilitando a la persona, posible víctima de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, un primer contacto a través de sus correos electrónicos y/o números de teléfono, que le permita tomar la decisión oportuna con conocimiento del procedimiento que se llevaría a cabo.

## **5.2. ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

### **5.2.1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y ESCRITO DE COMUNICACIÓN.**

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación del caso a la Comisión de Valoración e Intervención mediante el **escrito de comunicación** (según modelo recogido en **Anexo IV**), que podrá ser presentado por:

- **La persona, presuntamente acosada**, o bien por su **responsable inmediato u otra persona de su entorno laboral** que tenga conocimiento de los hechos, o por las//los **delegadas y delegados de prevención** que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, representan a las trabajadoras y trabajadores, con funciones específicas en esta materia.

Cuando el escrito de comunicación lo formule la persona presuntamente acosada podrá solicitar **asesoramiento psicológico**, marcando el apartado correspondiente en el escrito de comunicación.

Para garantizar la máxima confidencialidad, el escrito de comunicación, **junto con la documentación que se considere oportuna**, deberá ser presentado **en sobre debidamente cerrado** en el registro del Ayuntamiento o en cualquiera de los registros previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, e irá **dirigido a la Presidencia de la Comisión de Valoración e Intervención**. El sobre cerrado irá acompañado de una **instancia de registro** (según modelo recogido en Anexo V) que estará habilitada en la web del ayuntamiento,

donde se indicará la persona remitente, la destinataria, la fecha de entrega y la firma, este documento será objeto material del número de registro de la entidad.

No obstante lo anterior, el procedimiento también podrá ser iniciado de las siguientes maneras:

- **Por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:**
  - Cuando a través de la realización, en el ejercicio de sus competencias, de una Evaluación de Riesgos laborales y/o psicosociales, identifique la existencia de indicios constitutivos de posible acoso moral en el trabajo, previa autorización de la persona supuestamente afectada.
  - A través de la investigación de la siniestralidad laboral, cuando se reciba un parte de accidente calificado como accidente de trabajo por acoso moral.
  - A través del Servicio de Vigilancia de la Salud, cuando como consecuencia de los exámenes de salud con motivo del trabajo, se detecten posibles situaciones de acoso moral en el ámbito laboral, previa autorización de la persona supuestamente afectada.
  - A petición razonada de la Oficina de Igualdad cuando, a través del ejercicio de sus funciones, detecte posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

Esta comunicación no estará sujeta al modelo recogido en el Anexo IV de este protocolo, sino que se realizará por correo electrónico a la Presidencia de la Comisión de Valoración e Intervención.

Del mismo modo, será exigible la máxima confidencialidad en todas y cada una de las comunicaciones que para el inicio del presente procedimiento se efectúen, tanto por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, como por la Oficina de Igualdad.

### 5.2.2. COMISIÓN DE VALORACIÓN E INTERVENCIÓN

**1º** La Comisión de Valoración e Intervención es el órgano colegiado, encargado de decidir la admisión o no a trámite de la comunicación de un posible acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, de su investigación y de la adopción de las decisiones y actuaciones necesarias.

**2º** Esta Comisión paritaria estará constituida por:

- **Presidente/a:** Quien desempeñe la Secretaría General del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos, o persona en quien delegue.

- **Vocales:**
  - Una Técnica Superior en Ergonomía Psicología Aplicada de Servicio de Prevención Propio del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.
  - Una Técnica de la Oficina de Igualdad y Violencia de Género, formada en prevención de acoso sexual y por razón de sexo, del Instituto Municipal de Asuntos Sociales.
  - Un/a Asesor/a Jurídico/a.
  - Un/a Psicólogo/a.
  - Un/a representante de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Seguridad y Salud y en el Comité Permanente de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, que será el delegado o la delegada de prevención o igualdad, según el caso, turnándose de forma rotatoria y debiendo informar al resto de organizaciones sociales no intervinientes.
- **Secretario/a:** Una funcionaria o funcionario perteneciente al área de Personal designada al efecto.

La Comisión designará a las personas suplentes que pertenezcan a la misma área que las titulares y que estén debidamente formadas en la materia.

**3º** Sin perjuicio de los/las miembros que la componen, la Comisión podrá estar asistida para el desarrollo de sus funciones, por el/la médico/a de la empresa adjudicataria del Servicio de Prevención Ajeno de Vigilancia de la Salud.

**4º** Los/las miembros de la Comisión estarán sujetos a las condiciones de abstención y recusación según lo establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992 de, 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**5º** La Comisión elaborará y aprobará su propio Reglamento de Organización y Funcionamiento, siendo de aplicación los artículos 22 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, hasta tanto se produzca dicha aprobación.

### **5.2.3. ADMISIÓN O INADMISIÓN DEL ESCRITO DE COMUNICACIÓN**

**1º** La Presidencia de la Comisión, en el plazo máximo **de diez días naturales**, a contar desde el siguiente a la fecha de recepción de la comunicación del caso (iniciado a través de la presentación del modelo de comunicación o a través de los Servicios indicados en el apartado 5.2.1), convocará a las personas miembro de la Comisión de Valoración e Intervención que, tras un primer

análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso, valorarán la admisión o no a trámite de la comunicación.

## **2º Inadmisión.**

La Comisión no admitirá a trámite la comunicación por resultar evidente que lo planteado no guarda relación alguna con un supuesto de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. La Comisión de Valoración e Intervención informará motivadamente, en el plazo de diez días, a la persona comunicante. Asimismo, en el supuesto de que la presidencia de la Comisión ya sido delegada en otro/a funcionario/a, se elevará al Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres la comunicación por si fuese constitutiva de otra conducta sancionable.

## **3º Admisión.**

Si la comunicación se admite a trámite, la Comisión notificará dicha admisión a la persona comunicante, a la persona presuntamente acosada en caso de no coincidir, y a la persona presuntamente acosadora, procediendo a iniciar la tramitación del caso en orden a efectuar su indagación y valoración. Igualmente, se procederá a informar a la Secretaria General del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, en el caso de que la Presidencia de dicha Comisión haya sido delegada en otro/a funcionario/a.

La Comisión de Valoración e Intervención comenzará la tramitación solicitando la información que considere oportuna, relativa a posibles antecedentes o indicadores de interés para el presunto caso de acoso. Del mismo modo podrá solicitar la elaboración de informes relativos a las personas involucradas en la investigación, tales como exámenes de salud, evaluación de riesgos psicosociales, grado de afectación psicológica, etc., a fin de detectar posibles secuelas derivadas del presunto acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. Todo ello, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. El carácter de dichos informes no será obligatorio para las personas implicadas.

En el proceso de investigación, tanto la persona presuntamente acosada como la presuntamente acosadora podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona de su elección: sindicatos, asesor/a jurídico/a, asistencia psicológica...etc.

Las entrevistas serán llevadas a cabo por las personas que determine la Comisión de valoración e intervención en la sesión de admisión a trámite de la comunicación.

La Comisión de Valoración e Intervención podrá proponer medidas cautelares de protección a las personas presuntamente acosadas, u otras medidas oportunas y proporcionadas con la situación.

En todo caso, la evaluación de la comunicación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad, confidencialidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto acosada como persona presuntamente acosadora.

#### 5.2.4. INFORME DE VALORACIÓN

Al finalizar esta investigación, la Comisión de Valoración e Intervención emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Secretaría General del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y a las personas afectadas en este proceso, en el caso de que la presidencia de dicha comisión haya sido delegada en otro/a funcionario/a.

La Comisión de Valoración e Intervención emitirá el informe de valoración, en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la sesión en la que se admita a trámite la comunicación, siempre que se hayan emitido los informes técnicos solicitados dentro de dicho plazo. Dicho informe contemplará alguna de las siguientes propuestas:

1. **Archivo** de la comunicación, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento del/la comunicante, salvo que de oficio se decidiera continuar la investigación de la misma.
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Que, por actuaciones previas, se pueda dar por resuelto el contenido de la comunicación.
2. Si del informe se deduce la **existencia de indicios de hechos constitutivos de delito**, se dará traslado al Ministerio Fiscal y se procederá a la suspensión de este expediente hasta la resolución definitiva del procedimiento judicial que pudiera incoarse. Durante este tiempo, Alcaldía, como jefatura superior de personal del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, podrá establecer medidas cautelares y/o correctoras de la situación.
3. Si del informe se deduce la **existencia de indicios de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo**, no constitutivos de delito, se derivará a la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres para que, en su caso, inicie la tramitación de un expediente disciplinario, así como la aplicación, si procede, de medidas cautelares y/o correctoras de la situación. Dicho expediente se aplicará en los mínimos plazos posibles y mientras seguirán en vigor las medidas cautelares propuestas.
4. Si del análisis del caso se dedujeran **conductas, ajenas al acoso moral, sexual o por razón de sexo**, que pudieran estar tipificadas en la normativa vigente, la Comisión de Valoración e Intervención derivará sus actuaciones

a la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, con el fin de que realice las actuaciones que considere necesarias para aclarar las mismas.

#### **5.2.5. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS**

En todo caso, será función de la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, en el ámbito de sus competencias, llevar a cabo las correcciones y medidas a aplicar que resulten de la investigación, debiendo ser su ejecución inmediata.

Independientemente, la persona denunciante, si lo considera oportuno, podrá emprender las acciones legales que, en su caso, correspondan, de forma paralela o al término del procedimiento abierto.

En el periodo comprendido en los 6 meses siguientes a la emisión del Informe de Valoración indicando la existencia de indicios de acoso moral, sexual o por razón de sexo, las personas miembros designadas por la Comisión de Valoración e Intervención llevarán a cabo el seguimiento de las medidas correctoras que hayan sido propuestas para normalizar la situación, a fin de comprobar su efectividad.

La Comisión de Valoración e Intervención podrá reunirse cuantas veces considere oportunas, si del seguimiento se deduce que las medidas que en su caso se hayan adoptado no surten el efecto esperado o que la situación de la persona afectada se estanca o agrava.

En cualquier caso, una vez recibido el último informe, la Presidencia de la Comisión de Valoración e Intervención convocará al resto de los participantes de la Comisión, para en su caso, dar por concluido todos los trámites sobre el caso objeto de estudio.

El Comité de Seguridad y Salud y el Comité Permanente de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres serán informados acerca de las actuaciones emanadas de este Procedimiento.

#### **5.2.6. DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS**

En el caso de que del informe de valoración del caso resulte que la comunicación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se dará cuenta a la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres por si ha lugar a la incoación del correspondiente expediente disciplinario.



## **6. ANEXOS.**

**ANEXO I.** Declaración de Buenas Prácticas contra el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

**ANEXO II.** Listado de referencia de conductas que son o no son acoso moral.

**ANEXO III.** Listado de referencia de conductas que constituyen acoso sexual y por razón de sexo.

**ANEXO IV.** Modelo de comunicación/denuncia de posible acoso.

**ANEXO V.** Modelo de solicitud de registro.

**ANEXO I**  
**DECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS CONTRA EL ACOSO MORAL,  
SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.**

El presente documento pretende recoger una declaración de buenas prácticas que impidan la existencia de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo entre las personas que prestan servicios en Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismos Autónomos, cualquiera que sea el nivel de interrelación organizativa que pueda establecerse entre las mismas.

1. En el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas que prestan servicios en la misma. Todas las personas serán tratadas por igual, teniendo derecho a un trato respetuoso, digno y cortés. De producirse alguna diferencia de trato, se garantizará que ésta se encuentre justificada de forma racional y objetiva en consideración a las características del caso concreto.
2. Las actuaciones y comportamientos de las personas que prestan servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos deberán estar sometidas a los principios de equidad, y no discriminación. Asimismo se evitará toda acción arbitraria, así como cualquier trato preferente o privilegiado, por cualesquiera motivos, que no esté justificado en razones objetivas.
3. En el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos se asumirá el compromiso de velar porque en el seno de la misma exista un ambiente laboral exento de acoso moral, sexual o por razón de sexo, estableciendo y dando a conocer el “Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo dirigido al personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismo Autónomos”, acordado para prevenir y resolver todo tipo de actuaciones de acoso que se produzcan.
4. Asimismo, y dado que ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona; el ámbito preventivo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos se compromete a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico, específicamente los derechos a la igualdad, dignidad, integridad física y moral y a la no discriminación.
5. En el ámbito preventivo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos se reconoce el derecho de toda persona que considere que ha sido objeto de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el entorno laboral, a presentar la comunicación correspondiente, manteniéndose la intimidad de las personas implicadas y garantizando el derecho a invocar el procedimiento acordado a tal efecto.
6. En el ámbito preventivo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y Organismos Autónomos se articularán los medios necesarios para ofrecer la información, formación, capacitación, seguimiento y evaluación adecuada para prevenir el acoso moral, sexual o por razón

de sexo en el trabajo y, también, para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que prestan servicios en los mismos. En este sentido, se podrán en marcha las siguientes medidas:

- Declaración formal y por escrito de rechazo al acoso moral, sexual y por razón de sexo, en el trabajo, por parte de personas que ostentan las distintas Jefaturas de áreas, garantizando su conocimiento y difusión, y con la labor, especialmente encomendada de evitar que se produzca acoso moral, sexual o por razón de sexo bajo su poder de organización.
- En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en la programación del Plan de Formación del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

7. El Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus organismos autónomos procederá a la divulgación del “Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo dirigido al personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres y sus Organismo Autónomos”, entre todas las personas que prestan servicios en sus dependencias. En concreto, se garantizará su publicidad mediante circulares o folletos y será incluido en la Intranet del Ayuntamiento.

En Cáceres, a..... de.....de 20.....

ILMA. SRA. ALCALDESA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CÁCERES

**ANEXO II**  
**LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON O NO SON ACOSO MORAL:**

**A) Conductas consideradas como Acoso moral en el Trabajo:**

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- Ataques persistentes y negativos para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros o compañeras.
- La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculización.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
- Vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio personal.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Ataques a las actitudes, creencias políticas y/o religiosas de la víctima.
- Cualesquiera que persiga el menoscabo personal o el vacío laboral de la persona.

**B) Conductas que no constituyen acoso moral en el trabajo (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras situaciones).**

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

### ANEXO III

## LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. No hay un catálogo cerrado de conductas, las que aquí presentamos son sólo algunos ejemplos de todas las conductas que pueden producirse en la realidad de cada centro de trabajo.

#### A) Conductas consideradas **acoso sexual**:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- Uso de imágenes o pósters pornográficos 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);
- Contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) desde los tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Flirteos ofensivos, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual como la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, y contenido sexual.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales y hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de sexo.

**B) Conductas consideradas acoso por razón de sexo:**

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por cuestión de sexo.
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas de dirigirse denigrantes.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

**C) Circunstancias agravantes de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:**

- La persona acusada de acoso haya cometido actos de acoso en el pasado y, por tanto, su conducta sea reincidente.
- La denuncia haya sido interpuesta por más de una persona que haya sufrido acoso de forma simultánea.
- Existan demostradas conductas intimidatorias o represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, Comisión o persona mediadora.
- La persona que ha sido víctima del presunto acoso, sufra de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona denunciante esté gravemente deteriorado y con una acreditación médica.
- El contrato de la persona denunciante sea de carácter temporal.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción para un puesto.
- El acoso se realice por parte de alguna persona destinada en el Área de Recursos Humanos, cargo superior directo o alguna persona integrante de la representación de trabajadores y trabajadoras.

**ANEXO IV**  
**MODELO DE COMUNICACIÓN/DENUNCIA DE POSIBLE ACOSO MORAL,  
SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.**

D./D.<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Categoría Profesional: \_\_\_\_\_

Sección/Servicio/Centro de trabajo: \_\_\_\_\_

EXPONE:

---

---

---

---

---

Aporta las siguientes pruebas/documentación

---

---

---

---

SOLICITA

Que se proceda a realizar evaluación por parte de la Comisión de Valoración e Intervención en casos de posible acoso y en caso necesario se adopten las siguientes medidas extraordinarias:

Asesoramiento psicológico  Sí  No

Otras medidas (jurídica, sindical, etc.)

\_\_\_\_\_  Sí  No

\_\_\_\_\_  Sí  No

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

Fdo.:

**PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN E INTERVENCIÓN DEL  
ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.**  
**Plaza Mayor s/n**  
**10003 Cáceres**

**ANEXO V  
MODELO DE SOLICITUD DE REGISTRO.**

D./D<sup>a</sup>.....  
con D.N.I. nº ..... y con domicilio a efectos de notificaciones  
en C/ .....Nº ..... de la  
ciudad de .....C.P.....

**EXPONE**

Que se entrega la documentación requerida, según procedimiento establecido en el ámbito preventivo del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres, e introducido, junto con toda la documentación de la que dispongo, en un sobre cerrado que se adjunta.

**SOLICITO**

Se tenga por presentado este escrito a los efectos oportunos.

En.....a..... de.....de 20.....

Fdo: .....

PRESIDENCIA COMISIÓN DE VALORACIÓN E INTERVENCIÓN DEL  
ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.  
Plaza Mayor, s/n  
10003. Cáceres.-