



## Ayuntamientos

### AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE LA ZARZA

Aprobado el Procedimiento a seguir en el Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza para la prevención y atención del acoso laboral, sexual y por razón de género en el ámbito laboral, por Acuerdo del Pleno de fecha 30 de septiembre de 2021, se hace público su texto, para general conocimiento:

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

##### **1.- Introducción.**

El Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza establece un método aplicable tanto para prevenir, a través del posicionamiento, la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno y a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de discriminación y en consonancia con el principio de Igualdad de Oportunidades.

##### **2.- Justificación.**

Mediante este procedimiento, Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso y quiere dejar claro su posicionamiento frente a cualquier forma de discriminación directa o indirecta, incluida el acoso laboral, moral, sexual y por razón de género y la violencia de género en todas sus manifestaciones es de rechazo total y absoluto, condenando cualquier forma de atentado contra la dignidad de las personas, incluidas aquellas que supongan discriminación por razón de género, edad, etnia, cultura, económico o creencia religiosa o política.

##### **3.- Objetivos.**

Con este procedimiento el Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza pretende conseguir:

- \* Definir el marco de actuación en relación a los casos de Acoso Laboral, Sexual y por razón de género.
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso laboral, sexual o por razones de sexo.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, subrayando el compromiso de la dirección de prevenir y eliminar el acoso laboral y sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Sensibilizar a la plantilla de trabajadores y trabajadoras sobre el acoso laboral, sexual y por razón de género.
- Realizar acciones formativas cuyo objetivo y contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres, dirigidos al conjunto de la plantilla.
- Promover procedimientos de resolución del problema, asesoramiento, asistencia, investigación y denuncia para posibles situaciones de acosos sexual o por razón de género.
- Establecer procedimientos de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para minimizar los daños hacia las persona

##### **4.- Ámbito de aplicación.**

Este procedimiento es aplicable a la totalidad de las personas contratadas, becarias y/o voluntarias que integran la plantilla de trabajadores/as de Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza, así como a cualquier persona que se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros/as, y preste sus servicios en sus instalaciones.

Estarán sujetos a este procedimiento todos los comportamientos análogos recogidos en el Anexo I que se produzcan tanto en las instalaciones de Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza como en los emplazamientos en los que se desarrollen sus servicios incluidos formación externas y otros actos organizados por la empresa o en la que es participe.

##### **5.- Definiciones.**

5.1.1 Acoso Psicológico o moral en el trabajo: se trata de la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, 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 sino en términos psicológicos- con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. Es por tanto, una conducta que tiene que tiene como fin la aniquilación psicológica del perseguido y que se ejerce de forma sistemática y reiterada en el tiempo, cumpliendo las siguientes condiciones:

- Que la finalidad del causante, como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
- Que se le hayan causado, o pudieran habersele causado, unos daños psíquicos.



- Que esta situación se haya desarrollado de forma sistemática y repetitiva en periodos concretos de tiempo, obedeciendo a un plan preconcebido dirigidas a perjudicar la integridad psíquica del empleado.

- Que esta situación se haya mantenido durante un periodo suficiente de tiempo.

Existe una forma particularmente grave de acoso, que tiene definición penal. Se considera como tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a su dignidad. En el extremo opuesto, como formas que ni siquiera constituyen jurídicamente acoso, existen una serie de conductas, reprobables y sancionables, en su caso, pero que no constituyen acoso laboral en un sentido estricto del término.

**Así NO tendrán la consideración de Acoso Psicológico:**

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse "acoso psicológico" si no reúne las condiciones de la definición.

- Cuando se produzcan acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto de la víctima, pero esta NO sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Pueden tratarse de auténticas situaciones de "riesgo psicológico en el trabajo", pero sin el componente de repetición y duración, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- Un acto aislado: Una discusión, un mal humor puntual, un cambio de lugar o centro de trabajo sin consulta previa pero justificada o un cambio de turno no programado, entre otros.

- La presión legítima que es responsabilidad del superior para trabajar más o mejor.

- La supervisión o el control de la tarea siempre que no afecte a la dignidad del trabajador.

5.1.2. Fases del Acoso. El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo, es un proceso en que pueden distinguirse varias fases:

Fase de conflicto: Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

Fase de Intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto de trabajo, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual, se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

5.1.3. Grados de Acoso. En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

1. Primer grado. La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta ese momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

2. Segundo grado. Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

3. Tercer grado. La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

**Tipos de Acoso en el entorno laboral.**

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.

- Acoso horizontal: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.

- Acoso ascendente: Presión ejercida de manera y sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador u grupo de trabajadores sobre su superior jerárquico.



- El acoso sexual es 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.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- Acoso por razón de sexo es 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. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

#### **6.- Identificación de conductas y régimen disciplinario.**

Se consideran acoso laboral, sexual y por razón de género las conductas y actitudes que se relacionan, con carácter no exclusivo ni exhaustivo, en el anexo II de este Procedimiento.

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acoso constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar al despido disciplinario de quién los comete. Se establece así en el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario del convenio colectivo.

La tipificación de faltas y el régimen disciplinario se ajustará a lo regulado en el convenio colectivo de aplicación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

#### **7.- Información, Formación y Sensibilización.**

Se desarrollarán campañas de información y sensibilización a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza, a través de la cual se les faciliten a los/as trabajadores/as los conocimientos y mecanismos para identificar, detectar y denunciar situación de acoso sexual y/o por razón de género.

- Se proporcionará información relativa tanto a la conceptualización, clasificación, contextualización y conductas tipos del acoso laboral, sexual y por razón de género, mediante distribución de la Declaración de Principios (Anexo I) y el repertorio de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de género (Anexo II) y el procedimiento en caso de denuncia.

- Se realizarán jornadas formativas o de sensibilización a los trabajadores.

#### **8.- Procedimiento de actuación ante una situación de acoso laboral, sexual o por razones de sexo.**

##### *1º COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS.*

En un presunto caso de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la persona presuntamente acosada o alguien de su confianza denunciarán por escrito los hechos cumplimentando el Anexo III de este procedimiento. El impreso se lo facilitará el Responsable de Protocolo de Acoso designado por el Ayuntamiento (ver Anexo IV con los responsables designados y sus funciones).

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesaria que contenga, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador/a que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del presunto acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el posible acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Presunto acosado deberá presentar el impreso cumplimentado en un sobre cerrado al Responsable de Protocolo de Acoso, que firmará un acuse de recibo, y convocará una reunión con la Dirección de la empresa y el Instructor del Protocolo de Acoso en un plazo de 5 días laborables.

##### *2º ACTUACIÓN PRELIMINAR.*

El Instructor del Protocolo de Acoso se entrevistará con el denunciante para obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora) e informarle y asesorarle sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

El Instructor del protocolo de acoso intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto conlleva escuchar a la persona presuntamente acosadora. En el supuesto de que se aprecie un posible acoso es necesario informar a esta persona de



que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa y comunicarle las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.

El proceso de mediación tiene la finalidad de llegar a un acuerdo entre ambas partes:

- En el caso de acuerdo, el instructor redactará los términos del acuerdo que será firmado por ambas partes. Una vez realizada la mediación se hará un seguimiento del caso durante seis meses transcurridos los cuales, el denunciante deberá asegurar que ha finalizado el acoso y se resolverá el proceso.

- Si no hay acuerdo el acosado ratificará su denuncia y dará comienzo Procedimiento Formal.

La mediación se realizará dentro del plazo de 10 días laborables, excepto cuando ello no fuera posible por una situación de vacaciones, baja, etcétera de la persona acusada.

El instructor redactará un Acta para informar a la Dirección de la empresa de los resultados de la Fase Preliminar.

### 3º PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando los intentos de solucionar el problema no son recomendables, por la gravedad de la situación; o cuando el resultado ha sido insatisfactorio, es necesario presentar una denuncia interna, si no se ha realizado anteriormente (Anexo III) y solicitar que se abra una investigación.

El principal objetivo es averiguar si la persona que ha sido acusada de acoso laboral, sexual o de acoso por razón de sexo ha infringido el protocolo, y responder de manera consecuente. Las fases del procedimiento formal son las siguientes:

a.- LA INSTRUCCIÓN Todas las actuaciones de la instrucción se documentarán por escrito y en caso de incluir declaraciones o testimonios serán suscritas por quienes las hubieran realizado. Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, la empresa podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a. Como primera actuación de la instrucción, se recabará de la persona denunciante, la información que se considere necesaria. De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión. Posteriormente, el Instructor/a decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

b.- LAS MEDIDAS CAUTELARES En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

c.- LA RESOLUCIÓN La instrucción concluirá con un informe, elaborado diligentemente en plazo de 15 días laborables. En el informe se recogerán las conclusiones alcanzadas y las medidas disciplinarias que, en su caso, se estimen adoptar. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo. Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

### 9.- Garantías del proceso y plazos.

a) Todas las quejas y acusaciones internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad. Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan tienen que actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones.

b) La persona que presenta una queja o acusación tiene derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.

- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.

- Recibir garantías que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si ésta ha sido hecha de buena fe.

- Recibir información de la evolución del procedimiento.

- Recibir información de las acciones correctoras que resultaran.

- Recibir un trato justo.

c) La persona acusada de acoso laboral, sexual o de acoso por razón de sexo tiene derecho a:

- Estar informada de la queja/denuncia.

- Recibir una copia de la denuncia y responder.

- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.

- Recibir información de la evolución de la denuncia.

- Recibir un trato justo.

d) Plazo.

La duración de todo el proceso no será superior a 30 días laborables, el Instructor del proceso designado por la empresa velará por el cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento para cada una de las fases del proceso. Informará a la dirección en caso de que no se cumplan.



### 10. Revisión del protocolo.

Este protocolo se revisará y/o modificará, previo informe del Comité de Seguridad y Salud equivalente, siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

### ANEXO I DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza declara que las actitudes de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto Ayuntamiento Santa Cruz de la Zarza, se compromete a:

I. No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.

II. Establecer los cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento.

III. Garantizar que las denuncias se tratarán con seriedad prontitud y confidencialidad.

IV. Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias, alegatos o declaraciones.

V. Proteger y apoyar a las víctimas de acoso, garantizando que no se produzcan represalias ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

VI. Informar y formar a los/as trabajadores/as sobre el contenido del presente procedimiento y sensibilizar en los valores de respeto.

### ANEXO II REPERTORIO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

#### A) Conductas consideradas como acoso laboral.

Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

#### B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir procedimiento legalmente establecido.

- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

(\*Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.)

#### Conductas consideradas como ACOSO SEXUAL:

##### 1.- Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual del trabajador/a
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc..) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.



-Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2.- Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3.- Conductas de carácter físico:

-Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o accidentalmente los órganos sexuales.

**Conductas consideradas acoso por RAZON DE SEXO:**

-Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.  
-Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

-Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

-Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres y hombres.

-Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

-Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

-Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

**ANEXO III MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO**

Formulario de reclamación/denuncia ante una posible situación de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo:

Datos de la persona que presenta la denuncia

Apellidos y nombre: .....

DNI: .....

Edad: ....., Correo electrónico: .....

Vinculación con la empresa (trabajador/a, becario/a, voluntario/a, otros/as):

Descripción de los hechos:

Presenta documentación anexa      SI       NO

Solicita el inicio del Procedimiento de Acoso.

En ..... a..... de..... de20.....

Firma



#### **ANEXO IV REPRESENTANTES DEL PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Responsable del Protocolo de Acoso:

D/D<sup>a</sup> .....

Funciones:

- Facilitar los impresos de Denuncia de Acoso a los trabajadores que los soliciten.
- Recoger las denuncias de acoso en sobre cerrado y firmar el acuse de recibo.
- Convocar una reunión con la Dirección y el Instructor de Protocolo en el plazo de 5 días desde la fecha de registro de la denuncia.
- Citar al trabajador que realiza la denuncia para ser entrevistado por el Instructor en el plazo de 10 días desde la fecha de registro de la denuncia.

Instructor del Protocolo de Acoso:

D/D<sup>a</sup> .....

Funciones:

- Instructor de la fase preliminar del Procedimiento y la fase formal.
- Informar a la persona denunciada, en el supuesto de que se tengan indicios de posible acoso, que debe cambiar su comportamiento, y las consecuencias que continuar con la actitud acosadora.
- Establecer medidas cautelares, cuando sean necesarias, hasta que se cierre el procedimiento.
- Elaboración de las actas de comparecencia y del informe de resolución del expediente, con las medidas disciplinarias, si proceden en su caso. Comunicación y entrega de copia del mismo a las partes implicadas y la dirección de la empresa.
- Vigilar el cumplimiento de los plazos y pautas establecidas en el procedimiento de actuación.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Santa Cruz de la Zarza, a 7 de octubre de 2021.-El Alcalde-Presidente, Tomás Lorenzo Martínez.

Nº. I.-4875