

# **Prevenció i actuació front situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'entorn laboral - 2025**

**FUNDACIÓ JUNTS AUTISME**



# ÍNDEX

Declaració de Principis _____	3
Àmbit d'Aplicació _____	6
Definicions _____	6
Definició de denúncia falsa _____	6
Definició denúncia no provada _____	6
Mitjans de Prevenció _____	7
Gestió Documental i Registres _____	8
Disposició Final _____	8
Referències normatives _____	9
Annex 1: Iniciació del procediment – Denúncia _____	11
Annex 2: Principis rectors del procediment _____	12
Principis _____	13
Annex 3: Procediment de mediació _____	15
Esquema del procediment de mediació _____	16
ANNEX 4: Procediment d'instrucció o procediment formal _____	17
Mesures cautelars _____	17
Instrucció del procediment _____	17
Fi de l'expedient _____	18
Circumstàncies agreujants _____	19
ANNEX 5: Comunicat d'incidència per assetjament sexual i/o moral _____	21

## **Declaració de principis**

Amb l'objectiu de fomentar i mantenir un entorn laboral digne per a totes les persones de la nostra entitat, la Fundació Junts Autisme assumeix que les actituds d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe impliquen un atemptat contra la dignitat i els drets fonamentals de les persones.

La fundació vol assolir un entorn de treball en què es respecti la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral, el respecte a la dignitat i la llibertat de totes les persones treballadores i del personal extern vinculat a la fundació, així com el respecte a la no discriminació sexual i la lluita contra la violència de gènere.

La Fundació Junts Autisme es compromet a garantir que les seves persones treballadores gaudeixin d'un entorn de treball saludable, tant físicament com psíquicament i socialment, i que es respecti en tot moment la dignitat de les persones.

Per això, adoptarà les mesures correctores i de protecció a la víctima i promourà, a tots els nivells, un compromís mutu de col·laboració i de tolerància zero envers qualsevol tipus d'assetjament.

L'assetjament, ja sigui sexual o per raó de sexe, produït en un centre de treball o en ocasió del mateix, es considera un risc laboral de caràcter psicosocial, sigui quina en sigui la modalitat. Aquestes conductes estan totalment prohibides i es consideraran inacceptables en la nostra entitat.

És responsabilitat de totes les persones que integren la Fundació Junts Autisme assegurar el compliment d'aquest compromís, especialment dels superiors, que han de garantir que no es produeixin situacions d'assetjament en cap de les seves modalitats.

Per aquest motiu, no es permetrà ni es tolerarà cap situació d'aquest tipus. La nostra entitat es compromet a crear, mantenir i protegir, amb totes les mesures que estiguin a la seva disposició, un entorn laboral on es respectin la dignitat i la llibertat sexual de cada integrant de la fundació.

En cas que apareguin aquest tipus d'actituds i comportaments, es facilitarà l'ajuda necessària a la persona afectada i s'intentarà evitar que es repeteixi la situació, al mateix temps que s'aplicaran sancions en funció de les circumstàncies i condicions del fet.

Així doncs, amb la finalitat de protegir la dignitat de les persones que integren la fundació i amb la intenció de crear i mantenir un ambient laboral respectuós, s'estableix un doble objectiu:

1. Recollir les recomanacions bàsiques per a la prevenció de situacions d'assetjament laboral o per raó de sexe.
2. Establir pautes d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Alhora, la fundació es compromet a:

- Difondre les mesures preventives i el protocol d'actuació davant d'aquest tipus de comportaments i actituds.
- Donar suport i assistència específica a les persones que pateixin aquestes situacions.
- Participar activament en el seguiment dels casos d'assetjament que es produeixin i, mitjançant el protocol, utilitzar els mitjans necessaris per resoldre els punts que no siguin clars o que puguin generar problemes a la pràctica.
- Articular i publicitar les diferents vies de resolució d'aquest tipus de casos dins i fora de l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies siguin trameses de forma rigorosa, ràpida i eficaç, respectant el principi de confidencialitat.
- Garantir que no hi hagi represàlies contra la persona que presenta la queixa o denúncia, ni contra les persones que estiguin involucrades en el procés.

Per aconseguir l'objectiu d'aquest protocol, però, cada una de les persones de la fundació ha d'assumir certes responsabilitats:

- Evitar comportaments i actituds que puguin resultar ofensius, humiliants, degradants, molestos, intimidatoris o hostils, i no ignorar ni tolerar aquests comportaments o actituds.
- Actuar de forma adequada davant d'aquestes situacions, comunicant-les, manifestant el desacord i donant suport a les persones que les estan patint.

Cal destacar, també, que correspon a cada persona de la fundació determinar quins comportaments resulten inacceptables i ofensius. En primer lloc, ha de fer-ho saber a qui està realitzant aquesta conducta, i, en tot cas, té el dret d'aplicar el present protocol.

## **Àmbit d'aplicació**

El present protocol és d'aplicació a tot el personal, que desenvolupi la seva activitat laboral a la Fundació Junts Autisme, això com a tota persona que mantingui una relació de caràcter laboral (persones amb pràctiques, voluntariat), així com a usuaris i usuàries dels serveis de la nostra Fundació.

## **Definicions**

### **Definició de denúncia falsa**

Es considerarà denúncia falsa aquella denúncia que presenta simultàniament els següents dos requisits:

1. Que es trobi mancada de justificació i fonament
2. Que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona denunciant o amb l'únic fi de danyar a la persona denunciada (assetjament invers)

En el cas de que es produeixin denúncies falses sobre altres persones, la direcció adoptarà les mesures disciplinàries que consideri oportunes, podent contemplar qualsevol mesura laboral i/o sancionadora per la situació i/o persones implicades.

### **Definició denúncia no provada**

Es considerarà denúncia no provada quan, encara que sigui presentada amb bona fe, les evidències indiquen que no hi ha hagut o no es pot provar l'assetjament.

En aquest cas, no hi ha conseqüències disciplinàries ni mesures laborals sancionadores per part de les persones implicades.

## Mitjans de prevenció

La fundació, d'acord amb l'enfocament preventiu del protocol, desenvoluparà les següents mesures orientades a evitar que sorgeixin casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquestes queden classificades segons els àmbits d'acció:

- La sensibilització, informació i formació
- Els models de gestió en la fundació

Amb l'objectiu que tota la plantilla conegui la posició de l'organització respecte a l'assetjament i de traslladar exactament tota la informació a la fundació, s'estableixen les següents mesures:

1. Propiciar que la valoració d'igualtat efectiva entre homes i dones s'interioritzi per les persones que integren l'organització.
2. Difondre per part de la Direcció un posicionament explícit de rebuig a les conductes descrites amb advertència de la seva persecució, inclòs per la via sancionadora.
3. Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i les formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjaments que recull el protocol, com en els procediments d'actuació determinats en el cas de produir-se.
4. Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, fent ús quan sigui necessari, de les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral aplicable.
5. Establir el principi de co-responsabilitat de totes les persones treballadores en la vigilància dels comportaments laborals, principalment d'aquells que tinguin responsabilitats directives o de comandament. En aquest sentit, tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en el que es respecti la dignitat.
6. Definir programes formatius i/o de comunicació, que afavoreixin la comunicació i la proximitat en qualsevol dels nivells de la organització.
7. Difusió dels protocols d'aplicació en l'empresa a totes les persones treballadores: el protocol ha de fer-se arribar a totes les persones treballadores a través de:

- La publicació del protocol en els diferents taulells d'anuncis.
- Informació de les persones treballadores de la implementació del mateix a través del correu electrònic i/o una circular informativa.

També podrà realitzar mesures de gestió com:

- Establir mesures per mantenir un bon clima laboral i de motivació per a les persones treballadores.
- Realitzar entrevistes i enquestes al personal per conèixer el clima laboral i mesures correctores en cas de detecció de debilitats.
- Realitzar entrevistes a les persones que deixin l'organització per voluntat pròpia per conèixer quins són els motius.
- Realitzar un seguiment dels casos de baixa laboral.
- Habilitar una bústia on la plantilla pugui plantejar de manera anònima les seves queixes i propostes de millora del protocol.

## **Gestió documental i registres**

La documentació generada en tot procés serà arxivada per la Comissió de Control Intern (CCI) de la fundació (formada per la direcció gerent, el patronat i representant de les persones treballadores). Aquesta documentació tindrà les mesures de seguretat disposades en l'article 32 del Reglament General de Protecció de Dades.

Els membres de la CCI crearan i mantindran actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació del present procediment, que serà d'ús restringit.

## **Disposició final**

El present Protocol va entrar en vigor l'agost de 2022. La Comissió de Control Intern (CCI), farà un seguiment anual sobre l'efectivitat de l'aplicació del present Protocol, de la valoració de les mesures que s'han implantat a fi d'introduir modificacions o millores en les mateixes o bé la introducció de noves propostes.



## Referències normatives

### ***Pel que fa la normativa europea:***

1. La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
2. Conveni sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, fet a Ginebra el 21 de juny de 2019.

### ***Pel que fa la normativa espanyola:***

1. La Constitució Espanyola reconeix com a drets fonamentals: la dignitat de les persones i els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en sentit ampli (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ésser sotmesos a tractes degradants (article 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18.1). L'article 35.1 de la CE incorpora a la vegada, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.
2. Llei Orgànica 10/1995 del Codi Penal, article 184 referent a l'assetjament sexual en l'àmbit de les relacions laborals, diu que qui demani favors sexuals per a si mateix o per a un tercer valent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o anàloga, amb anunci exprés o tàcit, de causar a la víctima algun dany relacionat amb les expectatives que pot tenir en l'àmbit d'aquesta relació, serà castigat com a autor d'assetjament sexual amb la pena de presó de cinc a set mesos o multa de deu a catorze mesos.
3. Reial Decret 2/2015 en el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, estableix en l'article 4.2 els següents drets:

- A no ser discriminats directa o indirectament per al treball, o una vegada empleats, per raó de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per a la llei, origen, racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat així com per raó de la llengua. Tampoc podran ésser discriminats per raó de discapacitat sempre que es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar les tasques del lloc de treball.
  - A la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals.
  - Al respecte de la seva intimitat a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció front a l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i front l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en el seu article segon, exigeix a tots els empresaris, el deure de vigilar i millorar les condicions de treball de les seves persones treballadores, fent desaparèixer els riscos o minorant aquells que no puguin ésser eliminats. La protecció ha de realitzar-se no sols fent front als riscos de caràcter físic, sinó també sobre aquells que poden causar un deteriorament psíquic en la salut de les persones treballadores.
  5. La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, prohibeix expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, definint també aquestes conductes en els articles 7, 8, 48 i 62.
  6. RDL 5/2000 de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social especifica en el seu article 8.11 com a infraccions molt greus els actes de l'empresari contraris al respecte de la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de les persones treballadores. En el mateix article en l'apartat 13, qualifica, així mateix, d'infracció molt greu l'assetjament sexual quan tingui lloc dins l'àmbit d'abast de les facultats de la direcció empresarial, sigui quin sigui el seu subjecte actiu.

## **Annex 1: Iniciació del procediment – denúncia**

El procediment s'inicia mitjançant la denúncia de la persona afectada o terceres persones que coneixen la situació a la Comissió de Control Intern de la fundació (CCI). La denúncia pot fer-se de les següents formes:

- Verbal a qualsevol membre de la Comissió de Control Intern
- Verbal a la Gerència, comunicant-ho aquesta a la Comissió de Control Intern
- Verbal als delegats del personal, comunicant-ho aquests a la CCI
- Verbal a la coordinadora o responsables dels serveis, comunicant-ho aquests a la CCI
- Verbal a qualsevol membre del patronat, comunicant-ho aquests a la CCI
- Mitjançant el correu electrònic:  
**direccio@juntsautisme.org**
- Per escrit a la CCI a l'adreça:  
**FUNDACIÓ JUNTS AUTISME**  
**Carrer Auterive, Edifici Xifré 1a, Planta s/n 08350 Arenys de Mar - Barcelona**

No es tramitaran a través d'aquest procediment aquelles denúncies anònimes, o que siguin referides a matèries corresponents a altres tipus de procediments.

## **Annex 2: Principis rectors del procediment**

Tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. En virtut d'aquest dret fonamental en conformitat amb la declaració Universal dels Drets Humans de la OIT, la Fundació Junts Autisme reconeix la necessitat d'adoptar mesures per garantir que tots els membres del personal gaudeixin d'igualtat de tracte, reconeixent que totes les formes d'assetjament constitueixen no sols una agressió al tracte equitatiu, sinó també una falta molt greu que no pot ni ha de tolerar-se.

El procediment d'actuació es regirà pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment:

1. Garantia de confidencialitat i de protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.
2. Prioritat i tramitació urgent.
3. Investigació exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial.
4. Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, inclosa, en el seu cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones que realitzin una conducta d'assetjament provada, així com també contra qui formuli imputacions o denúncies falses, mitjançant mala fe.
5. Indemnitat front represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu a una persona com a conseqüència de la presentació de denúncia o manifestacions en qualsevol sentit dirigides a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment sense perjudici de les mesures disciplinàries, que poden arbitrar-se en situacions de denuncia manifestament falsa).
6. Garantia que la persona assetjada pot seguir en el lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

## Principis

### **Deure de confidencialitat**

Les persones participants en la instrucció queden subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions a les que tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'aquesta obligació podrà ser objecte de sanció.

### **Delegació de la instrucció del procediment pel CCI**

Excepcionalment i atenent a especials circumstàncies que poden concórrer en el cas, es podrà delegar la instrucció de l'expedient a una altra persona que designi el Comitè de Control Intern de la fundació.

### **Independència de l'instructor**

No podrà participar en la instrucció de l'expedient qualsevol persona afectada per una relació de parentesc, d'amistat o enemistat manifesta.

### **Assistència de les parts**

Durant la tramitació de l'expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant de les persones treballadores, que haurà de guardar sigil sobre la informació que tingui accés. Aquesta persona de confiança podrà ser present en la presa de decisions i en les comunicacions que la part instructora dirigeixi a les persones implicades.

Dins el procés de mediació, hi intervé una **persona mediadora en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe**. Aquesta persona serà la responsable en Prevenció de Riscos Laborals que formi part de la Comissió de Control Intern. S'encarregarà de portar a terme la mediació durant el procediment de mediació, i en cas que aquest finalitzi en desavinença i s'hagi de passar al procediment formal, el/la mediador/a no podrà seguir el procediment com a membre de la comissió per evitar conflicte d'interessos. En el cas que s'arribi a un procediment formal, s'adjudicarà a una altra persona de la CCI per nomenar-lo instructor i realitzar les tasques com a tal, deixant de seguir el procediment com a membre de la CCI.

Aquesta persona, rebrà formació en gènere i igualtat entre dones i homes, a més de disposar d'habilitats socials per a la resolució d'aquests tipus de casos. Les seves funcions seran:

1. Rebre les denúncies que es produeixin en l'organització, relacionades amb l'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Informar sobre les diferents vies de resolució de casos d'assetjament i els mitjans disponibles tant dins com fora de la fundació.
3. Realitzar la mediació en cas que s'adoptin per una solució directa del cas, posant en coneixement de qui assetja, que la seva conducta és molesta i està sent interpretada com a tal. Tanmateix, es sol·licitarà que finalitzi amb aquest comportament i realitzarà el seguiment per comprovar que ja no es dur a terme.
4. Acompanyar i assessorar a qui ha patit assetjament per assegurar que el procés el realitza de manera correcta i no hi ha represàlies.
5. Seguir tots els passos establerts en el Protocol per resoldre el cas íntegrament i arribar a una solució.

A part d'aquesta persona nombrada com a medidora, la Comissió control intern s'encarregà de la tramitació de la denúncia i proposta de resolució, tant en el procediment de mediació com en el procediment d'instrucció, i les funcions principals adquirides en aquest àmbit seran:

1. Seguir formant el sistema de prevenció i el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Realitzar un seguiment de l'establiment del protocol.
3. Conèixer i informar de tots els casos d'assetjament que s'hagin produït.
4. Avaluar, amb caràcter anual, el desenvolupament del sistema de prevenció i del protocol d'actuació.

## **Annex 3: Procediment de mediació**

Aquest procediment s'iniciarà quan la CCI tingui coneixement d'una denúncia verbal, escrita o per correu, de la situació d'assetjament.

**Mesures cautelars:** de procedir a iniciar-se les actuacions, el comitè de control valorarà l'aplicació de manera immediata de mesures cautelars per prevenir qualsevol perjudici o menys valor a la persona afectada, i amb l'objecte de preservar la seguretat i salut de les persones treballadores implicades. Aquestes mesures preses podran ser aplicades directament pel responsable de recursos humans o la direcció.

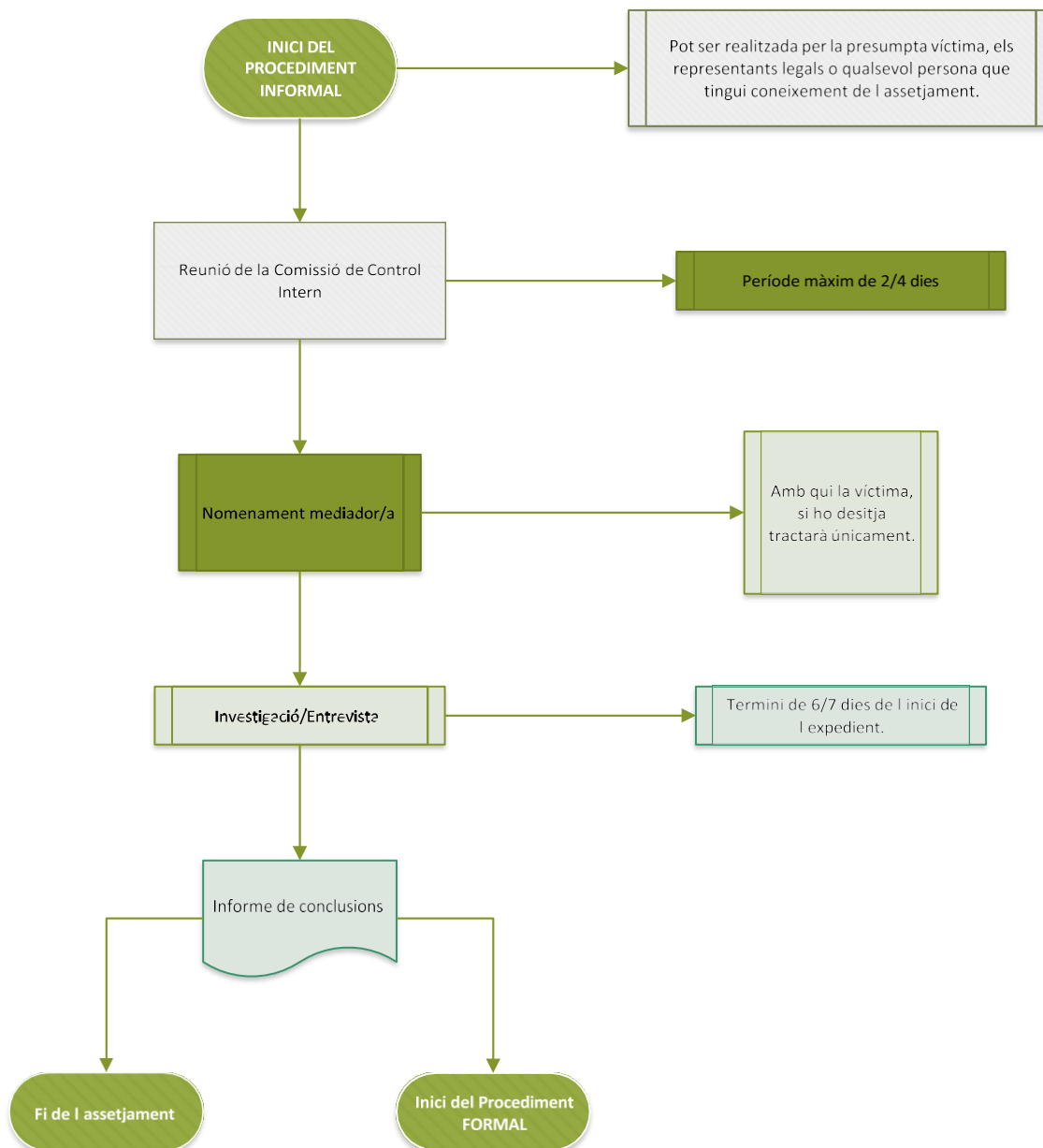
Instrucció del procediment: la CCI nomenarà el responsable de riscos laborals que formi part de la comissió com a mediadora.

El mediador sol·licitarà com a mínim la següent documentació:

- El nom i cognoms del/ de la demandant i la forma de comunicar-se amb ell/a.
- El nom i cognoms de la persona demandada i la relació laboral.
- La naturalesa de la situació conflictiva (assetjament sexual o per raó de sexe).
- Nom dels testimonis en el cas de que existeixin que el demandant sol·licita que siguin escoltats en el procediment.
- Descripció del lloc de treball, funcions, departament, etc.
- Descripció cronològica del conflicte.

En el termini de 7 dies des del nomenament de la persona encarregada de la mediació, es donarà per finalitzat el procediment, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat de l'expedient, i en el seu cas, proposant les actuacions que s'estimin convenientes, inclòs l'obertura del procediment formal. Tot el procediment serà urgent i confidencial protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés la CCI.

## Esquema del procediment de mediació





## **ANNEX 4: Procediment d'instrucció o procediment formal**

El procediment formal s'iniciarà a continuació del procediment informal. El CCI nomenarà a un dels seus membres com a instructor, i en aquest moment, la persona que hagi realitzat la funció de mediador/a durant el procediment informal, es desvincularia del procés.

### **Mesures cautelars**

De procedir a iniciar-se les actuacions, la CCI valorarà l'aplicació de manera immediata de mesures cautelars per prevenir qualsevol perjudici o menys valor a la persona afectada i amb l'objecte de preservar la seguretat i salut de les persones treballadores implicats. Aquestes mesures preses podran ser aplicades directament pel responsable de recursos humans o la direcció.

### **Instrucció del procediment**

L'instructor obrirà un expedient informatiu. Per a la realització del mateix es podran practicar quantes diligències es considerin necessàries per aclarir els fets denunciats.

La fase d'audiència de les parts disposa de caràcter imperatiu en el procediment formal.

Igualment, l'instructor podrà recavar informació a través d'entrevistes, atenent fonamentalment a les propostes del demandant i del demandat. En aquests casos el responsable de recursos humans sol·licitarà a les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a les informacions que siguin precises per a la instrucció del procés d'investigació.

Informarà a les persones entrevistades que la informació a la que tinguin accés en el decurs de la instrucció del procediment i les actes que es redactin seran tractades amb caràcter reservat i confidencial excepte en el cas que hagin de ser utilitzades per l'empresa en un procediment judicial o administratiu.

Advertirà a les persones entrevistades que tot el que es declari és confidencial, tant per la seva part com per part de l'instructor, per la qual cosa se'ls indicarà que no han de revelar a ningú el contingut de l'entrevista.

Redactarà actes de totes les reunions i entrevistes que es celebrin, garantint total confidencialitat i reserva del seu contingut. Aquestes actes, signades pels intervinents, quedaran en poder del responsable de recursos humans.

L'encarregat de la instrucció del procediment analitzarà detalladament cada un dels casos i amb la màxima celeritat possible, sense superar mai el període de 30 dies, haurà d'elaborar un informe detallat que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstancies concurrents, la intensitat dels mateixos, la reiteració de la conducta i el grau d'afectació de les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima.

En tot cas, l'informe detallat haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se produït els fets denunciats, explicant els fets que han quedat objectivament acreditats en base a les diligències practicades.

Igualment, l'informe detallat proposarà, de ser possible, l'aplicació de mesures preventives i d'actuació.

### **Fi de l'expedient**

En aquest punt, el gerent de la fundació, prenent en consideració la gravetat i la transcendència dels fets acreditats en l'informe detallat, adoptarà en un termini màxim de 15 dies les mesures correctores que cregui necessàries, podent consistir en aquestes en la ratificació com a definitives les mesures cautelars adoptades durant la tramitació de l'expedient.

En tot cas, si es constata una situació d'assetjament s'imposaran les mesures sancionadores disciplinàries previstes. D'igual forma, si resulta acreditat es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

En el cas de que es determini la no existència d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, s'arxivarà la denúncia, posant fi al procediment. Si es constata la mala fe de la denúncia, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

Si el demandant no està satisfet amb la resolució acordada, podrà exercir els seus drets emprant les accions establertes en la legislació vigent.

### **Circumstàncies agreujants**

A efectes de completar la valoració sobre la gravetat dels fets i amb el fi de determinar les sancions més justes, que, en el seu cas, poguessin imposar-se, la organització valorarà, com a circumstàncies agreujants, aquelles situacions en les que:

- La persona acusada d'assetjament sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- La denúncia hagi estat exercida per més d'una persona.
- Existeixin demostrades conductes intimidatòries o represàlies o coaccions per part de la persona agressora cap a la víctima, testimonis, comissió o persona medidora.
- La persona que hagi estat víctima del presumpte assetjament pateixi una discapacitat física o mental.
- L'estat psicològic o físic de la persona denunciant estigui greument deteriorat i s'acrediti mèdicament.
- El contracte de la persona denunciant sigui de caràcter temporal.
- L'assetjament es realitzi per part d'algú de gestió de persones, amb càrrec superior directe o un representant de les persones treballadores.
- En el cas de que es comprovi que la denúncia ha estat falsa, sempre i quan hi hagi mala fe, les sancions seran per la persona que hagi realitzat la falsa denúncia
- En ambdós casos, la investigació es durà a terme sota les següents pautes:
- Durant el desenvolupament de la investigació, s'evitarà en la mesura de lo possible, el contacte entre la persona que presenta la queixa o denúncia i la persona denunciada.
- La investigació tindrà una duració determinada i definida.

- Segons l'article 13 de la Llei Orgànica 3/2007 i l'article 19 de la Directiva 2006/54/CE, qui presenti una denúncia només haurà d'aportar els indicis basats en les actuacions discriminatòries i la persona acusada d'assetjament haurà de provar que no ha existit aquesta discriminació.
- En tot moment es respectarà la confidencialitat de la informació obtinguda en la investigació i en la mesura de lo possible, la identitat de les persones implicades.

# ANNEX 5: Comunicat d'incidència per assetjament sexual i/o moral



## COMUNICAT D'INCIDÈNCIA PER ASSETJAMENT SEXUAL I/O MORAL

TREBALLADOR/A

Nom: .....

Cognoms: .....

Planta/Servei: .....

### DADES DE L'ASSETJADOR/A

Nom i cognoms: .....

Altres dades (adreça, telèfon) .....

### TIPUS D'ASSETJAMENT

Verbal .....

Física .....

### DADES DE L'ASSETJAMENT (dates, lloc, hora,...)

.....

.....

### Descripció del fet

.....

.....

.....

### Testimonis

Nom i Cognoms .....DNI .....

Nom i Cognoms .....DNI .....

Signatura

Signatura responsable del servei