

Prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral - 2025

FUNDACIÓ JUNTS AUTISME

ÍNDICE

Declaración de Principios _____	3
Ámbito de aplicación _____	6
Definiciones _____	6
Definición de denuncia falsa _____	6
Definición de denuncia provada _____	6
Medios de prevención _____	7
Gestión documental y registro _____	8
Disposición final _____	8
Referencias normativas _____	9
Anexo 1: Inicio del procedimiento - Denuncia _____	11
Anexo 2: Principios rectores del procedimiento _____	12
Principios _____	13
Anexo 3: Procedimiento de mediación _____	15
Esquema del procedimiento de mediación _____	16
ANEXO 4: Procedimiento de instrucción o procedimiento formal _____	17
Medidas cautelares _____	17
Instrucción del procedimiento _____	17
Fin del expediente _____	18
Circunstancias agravantes _____	19
ANNEX 5: Comunicado de incidencia por acoso sexual o moral _____	21

Declaración de principios

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de nuestra Entidad, la Fundació Junts Autisme asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

La fundación aspira a lograr un entorno de trabajo donde se respete la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la dignidad y la libertad de todas las personas trabajadoras y del personal externo vinculado a la fundación. Asimismo, se compromete a garantizar el respeto a la no discriminación sexual y la lucha contra la violencia de género.

La Fundació Junts Autisme se compromete a garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física como psíquica y socialmente, respetando en todo momento la dignidad de las personas. Para ello, adoptará medidas correctoras y de protección a la víctima, promoviendo en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración y de tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso.

El acoso, ya sea sexual o por razón de sexo, que ocurra en un centro de trabajo o en relación con el mismo, se considera un riesgo laboral de carácter psicosocial, sea cual sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y serán consideradas inaceptables en nuestra entidad.

Es responsabilidad de todas las personas que integran la Fundació Junts Autisme asegurar el cumplimiento de este compromiso, especialmente de los superiores, quienes deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en ninguna de sus formas.

Por este motivo, no se permitirá ni tolerará este tipo de situaciones. Nuestra entidad se compromete a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual de cada integrante de la fundación.

En caso de que aparezcan este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará la ayuda necesaria a la persona afectada y se intentará evitar que la situación se repita, al mismo tiempo que se aplicarán sanciones en función de las circunstancias y condiciones del hecho.

Así pues, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas que forman parte de la fundación y con la intención de crear y mantener un ambiente laboral respetuoso, se establece un doble objetivo:

1. Recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso laboral o por razón de sexo.
2. Establecer pautas de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.

A la vez, la fundación se compromete a:

- Difundir las medidas preventivas y el protocolo de actuación frente a este tipo de comportamientos y actitudes.
- Ofrecer apoyo y asistencia específica a las personas que sufran estas situaciones.
- Participar activamente en el seguimiento de los casos de acoso que se produzcan y, mediante el protocolo, utilizar los medios necesarios para resolver los puntos que no sean claros o que puedan generar problemas en la práctica.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de este tipo de casos dentro y fuera de la organización.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tramiten de forma rigurosa, rápida y eficaz, respetando el principio de confidencialidad.
- Asegurar que no haya represalias contra la persona que presenta la queja o denuncia, ni contra las personas involucradas en el proceso.

Para lograr el objetivo de este protocolo, sin embargo, cada una de las personas de la fundación debe asumir ciertas responsabilidades:

- Evitar comportamientos y actitudes que puedan resultar ofensivos, humillantes, degradantes, molestos, intimidatorios o hostiles, y no ignorar ni tolerar este tipo de comportamientos o actitudes.
- Actuar de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolas, manifestando el desacuerdo y apoyando a las personas que las están sufriendo.

Cabe destacar, además, que corresponde a cada persona de la fundación determinar qué comportamientos son inaceptables y ofensivos. En primer lugar, debe comunicarlo a quien está llevando a cabo esa conducta y, en todo caso, tiene el derecho a aplicar este protocolo.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal que desarrolle su actividad laboral en la Fundación Junts Autisme, así como a toda persona que mantenga una relación de carácter laboral (personas en prácticas, voluntariado), así como a usuarios y usuarias de los servicios de nuestra Fundación.

Definiciones

Definición de denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella que cumpla simultáneamente los siguientes dos requisitos:

1. Que carezca de justificación y fundamento.
2. Que haya sido presentada con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso).

En el caso de que se produzcan denuncias falsas contra otras personas, la Dirección adoptará las medidas disciplinarias que considere oportunas, pudiendo contemplar cualquier medida laboral y/o sancionadora para la situación y/o las personas implicadas.

Definición de denuncia no probada

Se considerará denuncia no probada aquella que, aunque haya sido presentada de buena fe, las evidencias indiquen que no ha habido acoso o no se pueda probar.

En este caso, no se tomarán medidas disciplinarias ni sancionadoras a nivel laboral contra las personas implicadas.

Medios de prevención

La fundación, de acuerdo con el enfoque preventivo del protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual o por razón de sexo. Estas se clasifican según los ámbitos de acción:

1. Sensibilización, información y formación
2. Los modelos de gestión en la fundación

Con el objetivo de que todo el personal conozca la posición de la organización respecto al acoso y transmitir toda la información de forma clara dentro de la fundación, se establecen las siguientes medidas:

1. Fomentar que la valoración de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sea interiorizada por las personas que integran la organización.
2. Difundir, por parte de la Dirección, un posicionamiento explícito de rechazo hacia las conductas descritas, con advertencia de su persecución, incluida la vía sancionadora.
3. Sensibilizar al personal tanto en la definición como en las formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso que recoge el protocolo, como en los procedimientos de actuación establecidos en caso de que se produzca.
4. Respetar el principio de no tolerancia hacia estas conductas, haciendo uso, cuando sea necesario, de las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral aplicable.
5. Establecer el principio de co-responsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando. En este sentido, todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad.
6. Definir programas formativos y/o de comunicación que favorezcan la comunicación y la proximidad en cualquiera de los niveles de la organización.

7. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras: el protocolo debe ser enviado a todas las personas trabajadoras a través de:
 - La publicación del protocolo en los diferentes tabloneros de anuncios.
 - Información a las personas trabajadoras sobre la implementación del protocolo a través del correo electrónico y/o una circular informativa.

También se podrán llevar a cabo medidas de gestión como:

- Establecer medidas para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.
- Realizar entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y aplicar medidas correctoras en caso de detectar debilidades.
- Realizar entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer los motivos.
- Realizar un seguimiento de los casos de baja laboral.
- Habilitar un buzón donde el personal pueda plantear de manera anónima sus quejas y propuestas de mejora del protocolo.

Gestión documental y registros

La documentación generada en todo proceso será archivada por la Comisión de Control Interno (CCI) de la fundación (formada por la dirección general, el patronato y un representante de las personas trabajadoras). Esta documentación tendrá las medidas de seguridad dispuestas en el artículo 32 del Reglamento General de Protección de Datos.

Los miembros de la CCI crearán y mantendrán actualizado el registro informático de las situaciones producidas en aplicación del presente procedimiento, que será de uso restringido.

Disposición final

El presente protocolo entró en vigor en agosto de 2022. La Comisión de Control Interno (CCI) realizará un seguimiento anual sobre la efectividad de la aplicación de este protocolo, de la valoración de las medidas que se han implantado con el fin de introducir modificaciones o mejoras en las mismas, o bien la introducción de nuevas propuestas.

Referencias normativas

En cuanto a la normativa europea:

1. La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y ocupación.
2. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019.

En cuanto a la normativa española:

1. La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales: la dignidad de las personas y los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales.
2. Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal, artículo 184 referente al acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales, establece que quien solicite favores sexuales para sí mismo o para un tercero valiéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con anuncio expreso o tácito, de causar a la víctima algún daño relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de esa relación, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.
3. Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 4.2 los siguientes derechos:

- No ser discriminados directa o indirectamente para el trabajo, o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, origen, racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de la lengua. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad siempre que se encuentren en condiciones de aptitud para desarrollar las tareas del puesto de trabajo.
 - A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
 - Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo segundo, exige a todos los empresarios el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus trabajadores, eliminando los riesgos o disminuyendo aquellos que no puedan ser eliminados. La protección debe realizarse no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores.
 5. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo también estas conductas en los artículos 7, 8, 48 y 62.
 6. RDL 5/2000 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social especifica en su artículo 8.11 como infracciones muy graves los actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores. En el mismo artículo, en el apartado 13, califica asimismo de infracción muy grave el acoso sexual cuando tenga lugar dentro del ámbito de las facultades de la dirección empresarial, sea cual sea su sujeto activo

Anexo 1: Iniciación del procedimiento – denuncia

El procedimiento se inicia mediante la denuncia de la persona afectada o de terceras personas que conozcan la situación ante la Comisión de Control Interno de la fundación (CCI). La denuncia puede realizarse de las siguientes formas:

- Verbalmente a cualquier miembro de la Comisión de Control Interno.
- Verbalmente a la Gerencia, comunicándose a la Comisión de Control Interno.
- Verbalmente a los delegados del personal, comunicándose a la CCI.
- Verbalmente a la coordinadora o responsables de los servicios, comunicándose a la CCI.
- Verbalmente a cualquier miembro del patronato, comunicándose a la CCI.
- Mediante correo electrónico:
direccion@juntsautisme.org
- Por escrito a la CCI a la dirección:
FUNDACIÓ JUNTS AUTISME
Carrer Auterive, Edificio Xifré 1a, Planta s/n
08350 Arenys de Mar - Barcelona

No se tramitarán a través de este procedimiento aquellas denuncias anónimas, o que estén referidas a materias correspondientes a otros tipos de procedimientos.

Anexo 2: Principios rectores del procedimiento

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho fundamental, en conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la OIT, la Fundación Junts Autisme reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de trato, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen no solo una agresión al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede ni debe tolerarse.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

1. **Garantía de confidencialidad** y de protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
2. **Prioridad y tramitación urgente.**
3. **Investigación exhaustiva** de los hechos, objetiva e imparcial.
4. **Garantía de actuación**, adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas que realicen una conducta de acoso probada, así como también contra quien formule imputaciones o denuncias falsas, con mala fe.
5. **Indemnidad frente a represalias**, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo a una persona como consecuencia de la presentación de denuncia o manifestaciones en cualquier sentido dirigidas a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pueden adoptarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsa.
6. **Garantía de que la persona acosada puede seguir en el lugar de trabajo** en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Principios

Deber de confidencialidad

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre la información a la que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Delegación de la instrucción del procedimiento por parte de la CCI

Excepcionalmente, y atendiendo a especiales circunstancias que puedan concurrir en el caso, se podrá delegar la instrucción del expediente a otra persona que designe el Comité de Control Interno de la fundación.

Independencia del instructor

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta.

Asistencia de las partes

Durante la tramitación del expediente, las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, que deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de decisiones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Dentro del proceso de mediación, interviene una persona mediadora en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Esta persona será la responsable de Prevención de Riesgos Laborales que forme parte de la Comisión de Control Interno. Se encargará de llevar a cabo la mediación durante el procedimiento de mediación, y en caso de que este finalice en desavenencia y se tenga que pasar al procedimiento formal, el/la mediador/a no podrá continuar en el procedimiento como miembro de la comisión para evitar conflicto de intereses. En el caso de que se llegue a un procedimiento formal, se asignará a otra persona de la CCI para nombrarlo instructor y realizar las tareas como tal, dejando de seguir el procedimiento como miembro de la CCI.

Esta persona recibirá formación en género e igualdad entre mujeres y hombres, además de disponer de habilidades sociales para la resolución de estos tipos de casos. Sus funciones serán:

1. Recibir las denuncias que se produzcan en la organización, relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo.
2. Informar sobre las diferentes vías de resolución de casos de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la fundación.
3. Realizar la mediación en caso de que se adopte una solución directa del caso, poniendo en conocimiento de quien acosa que su conducta es molesta y está siendo interpretada como tal. Asimismo, se solicitará que finalice con este comportamiento y se realizará un seguimiento para comprobar que ya no se lleva a cabo.
4. Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de manera correcta y no haya represalias.
5. Seguir todos los pasos establecidos en el protocolo para resolver el caso íntegramente y llegar a una solución.

Además de esta persona nombrada como mediadora, la Comisión de Control Interno se encargará de la tramitación de la denuncia y propuesta de resolución, tanto en el procedimiento de mediación como en el procedimiento de instrucción, y las funciones principales adquiridas en este ámbito serán:

1. Seguir formando el sistema de prevención y el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
2. Realizar un seguimiento del establecimiento del protocolo.
3. Conocer e informar sobre todos los casos de acoso que se hayan producido.
4. Evaluar, de manera anual, el desarrollo del sistema de prevención y del protocolo de actuación.

Anexo 3: Procedimiento de mediación

Este procedimiento se iniciará cuando la CCI tenga conocimiento de una denuncia verbal, escrita o por correo, sobre la situación de acoso.

Medidas cautelares: Si procede iniciar las actuaciones, el comité de control valorará la aplicación inmediata de medidas cautelares para prevenir cualquier perjuicio o menosprecio a la persona afectada, y con el objetivo de preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras implicadas. Estas medidas podrán ser aplicadas directamente por el responsable de recursos humanos o la dirección.

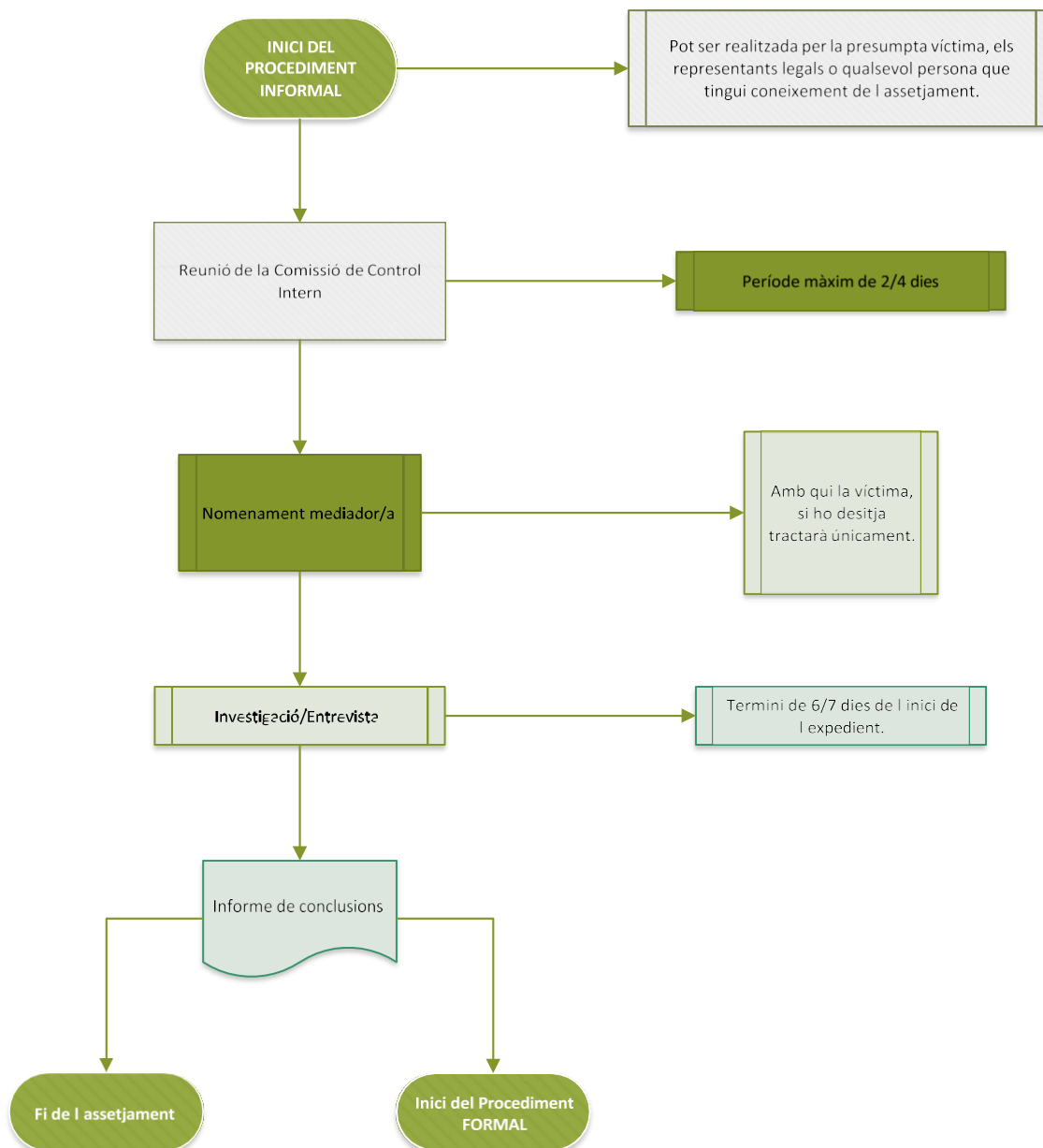
Instrucción del procedimiento: La CCI nombrará al responsable de riesgos laborales que forme parte de la comisión como mediador/a.

El mediador/a solicitará como mínimo la siguiente documentación:

- El nombre y apellidos del/de la demandante y la forma de comunicarse con él/ella.
- El nombre y apellidos de la persona demandada y la relación laboral.
- La naturaleza de la situación conflictiva (acoso sexual o por razón de sexo).
- Nombres de los testigos en caso de que existan y que el demandante solicite que sean escuchados en el procedimiento.
- Descripción del lugar de trabajo, funciones, departamento, etc.
- Descripción cronológica del conflicto.

En el plazo de 7 días desde el nombramiento de la persona encargada de la mediación, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del expediente, y en su caso, proponiendo las actuaciones que se consideren convenientes, incluido el inicio del procedimiento formal. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y solo podrá tener acceso la CCI.

Esquema del procedimiento de mediación



ANEXO 4: Procedimiento de instrucción o procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará a continuación del procedimiento informal. La CCI nombrará a uno de sus miembros como instructor, y en ese momento, la persona que hubiera realizado la función de mediador/a durante el procedimiento informal, se desvinculará del proceso.

Medidas cautelares

Si procede iniciar las actuaciones, la CCI valorará la aplicación inmediata de medidas cautelares para prevenir cualquier perjuicio o menoscabo a la persona afectada y con el objetivo de preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras implicadas. Estas medidas podrán ser aplicadas directamente por el responsable de recursos humanos o la dirección.

Instrucción del procedimiento

El instructor abrirá un expediente informativo. Para su realización, se podrán llevar a cabo cuantas diligencias se consideren necesarias para aclarar los hechos denunciados.

La fase de audiencia de las partes tiene carácter imperativo en el procedimiento formal.

Asimismo, el instructor podrá recabar información a través de entrevistas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas del demandante y del demandado. En estos casos, el responsable de recursos humanos solicitará a las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para acceder a la información necesaria para la instrucción del proceso de investigación.

Se informará a las personas entrevistadas que la información a la que tengan acceso durante la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, salvo en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Se advertirá a las personas entrevistadas que todo lo declarado es confidencial, tanto por su parte como por parte del instructor, por lo que se les indicará que no deben revelar a nadie el contenido de la entrevista.

Se redactarán actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del responsable de recursos humanos.

El encargado de la instrucción del procedimiento analizará detalladamente cada caso y, con la máxima celeridad posible, sin superar nunca el período de 30 días, deberá elaborar un informe detallado que contenga:

- La descripción de los hechos denunciados.
- Las circunstancias concurrentes.
- La intensidad de los mismos.
- La reiteración de la conducta.
- El grado de afectación de las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso, el informe detallado deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de que se han producido los hechos denunciados, explicando los hechos que hayan quedado objetivamente acreditados con base en las diligencias practicadas.

Asimismo, el informe detallado propondrá, si es posible, la aplicación de medidas preventivas y de actuación.

Fin del expediente

En este punto, el gerente de la fundación, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados en el informe detallado, adoptará en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras que considere necesarias, pudiendo consistir estas en la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas durante la tramitación del expediente.

En cualquier caso, si se constata una situación de acoso, se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si queda acreditado, también se considerará como un acto de discriminación por razón de sexo.

En el supuesto de que se determine la inexistencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se archivará la denuncia, dando por finalizado el procedimiento. Si se constata la mala fe en la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Si el demandante no está conforme con la resolución adoptada, podrá ejercer sus derechos empleando las acciones establecidas en la legislación vigente.

Circunstancias agravantes

Con el objetivo de completar la valoración sobre la gravedad de los hechos y determinar las sanciones más justas que, en su caso, puedan imponerse, la organización considerará como circunstancias agravantes las siguientes situaciones:

- Que la persona acusada de acoso sea reincidente en la realización de actos de acoso.
- Que la denuncia haya sido realizada por más de una persona.
- Que existan conductas demostradas de intimidación, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, los testigos, la comisión o la persona mediadora.
- Que la persona víctima del presunto acoso tenga una discapacidad física o mental.
- Que el estado psicológico o físico de la persona denunciante esté gravemente deteriorado y pueda acreditarse médicamente.
- Que el contrato de la persona denunciante sea de carácter temporal.
- Que el acoso sea ejercido por alguien del departamento de gestión de personas, un superior jerárquico directo o un representante de las personas trabajadoras.

- En caso de que se pruebe que la denuncia es falsa y se haya presentado con mala fe, las sanciones serán aplicadas a la persona que haya realizado dicha denuncia falsa.

En ambos casos, la investigación se llevará a cabo bajo las siguientes pautas:

- Durante el desarrollo de la investigación, se evitará en la medida de lo posible el contacto entre la persona que presenta la queja o denuncia y la persona denunciada.
- La investigación tendrá una duración concreta y definida.

De acuerdo con el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presente una denuncia solo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias, siendo responsabilidad de la persona acusada de acoso probar que no ha existido tal discriminación.

En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida durante la investigación y, en la medida de lo posible, la identidad de las personas implicadas.

**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 CognomsDNI

Nom i CognomsDNI

Signatura

Signatura responsable del servei

ANEXO 5: Comunicado de incidencia por acoso sexual y/o moral

Confidencial

Destinatario/a: Comisión de Control Interno
Fundación Junts Autisme

Datos del/la demandante:

- Nombre y apellidos:
- Forma de contacto (teléfono, correo electrónico):
- Relación laboral con la organización (cargo, departamento, antigüedad):

Datos de la persona denunciada:

- **Nombre y apellidos:**
- **Relación laboral con la organización (cargo, departamento):**

Descripción de la incidencia:

- 1. Naturaleza de la situación conflictiva:** (marcar la opción correspondiente)
 - Acoso sexual
 - Acoso moral
- 2. Descripción detallada de los hechos:**
(Incluir fechas, lugares, comportamientos específicos y cualquier otro detalle relevante que ayude a comprender el contexto de la denuncia.)
- 3. Testigos (en caso de que existan):**
 - Nombre y apellidos:
 - Cargo/relación con las personas implicadas:
(Si hay más de un testigo, añadir más espacio para completar los datos.)
- 4. Descripción del puesto de trabajo y contexto laboral:**
(Departamento, funciones principales, relación directa entre las partes implicadas, etc.)
- 5. Impacto percibido:**
(Afectaciones personales, psicológicas, físicas o laborales a causa de la situación denunciada.)
- 6. Documentación adjunta:**
 - Informes médicos
 - Correos electrónicos, mensajes, u otras pruebas
 - Declaraciones de testigos
 - Otros:

Fecha de presentación:

//__

Firma del/la demandante: