

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ,
DETECCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA
L'ASSETJAMENT SEXUAL,
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE
SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL O
D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE**

ESDI - ESCOLA SUPERIOR DE DISSENY

JUSTIFICACIÓ.....	1
FINALITAT DEL PROTOCOL.....	2
PRINCIPIS RECTORS.....	2
ÀMBIT D'APLICACIÓ I NATURESA DEL PROTOCOL.....	3
1. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	3
1.1. Àmbit d'aplicació objectiu.....	3
1.2. Àmbit d'aplicació subjectiu.....	3
1.3. Àmbit d'aplicació territorial.....	4
1.4. Àmbit d'aplicació temporal.....	4
2. ABAST I NATURESA.....	5
TIPUS D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA.....	5
3. DEFINICIONS DE SITUACIONS I CONDUCTES.....	5
3.1. Violència masclista.....	6
3.2. Tipus d'assetjament.....	6
DRETS I OBLIGACIONS.....	8
4. DRETS I DEURES DE LES PERSONES IMPLICADES.....	8
4.1. Drets de la persona o persones denunciants.....	8
4.2. Drets de la persona o persones denunciades.....	8
4.3. Deures i obligacions de la Direcció de FUNDIT.....	9
4.4. Deures i obligacions de la comunitat ESDI, EFPA i EATM.....	9
ESTRATÈGIES DE PREVENCIÓ I PLA D'ACTUACIÓ.....	9
5. ESTRATÈGIES DE PREVENCIÓ.....	10
5.1. Accions de difusió.....	10
5.2. Accions de sensibilització.....	10
5.3. Accions de formació.....	10
5.4. Accions situades en el context específic.....	11
6. PLA D'ACTUACIÓ.....	11
6.1. Tipus de procediments.....	11
6.2. Orientació prèvia i explicació de vies de tramitació.....	12
6.3. Mesures cautelars i protecció de la persona afectada.....	12
7. FASES DEL PROCEDIMENT.....	13
7.1. Procediment informal - Queixa.....	13
7.2. Procediment formal - Denúncia.....	13
7.3. Custòdia i registre.....	15
ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA.....	16
ANNEX II: CONTINGUT MÍNIM DE L'INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ.....	17

JUSTIFICACIÓ

La prevenció i el tractament de l'assetjament i de l'assetjament sexual constitueixen un element essencial per garantir **el benestar, la dignitat, la igualtat d'oportunitats i la seguretat** que exigeix la comunitat educativa.

Segons l'**European Students' Union (ESU)**¹ i la **UNESCO**², organismes de referència en l'àmbit acadèmic, reconeixen que qualsevol conducta no desitjada de caràcter sexual o d'assetjament que generi un entorn ofensiu, intimidatori o humillant afecta negativament el desenvolupament personal, el benestar emocional i el rendiment acadèmic de les persones afectades.

L'**ESDI – Escola Superior de Disseny**, com a institució d'educació superior reconeix el seu compromís en garantir la **igualtat de gènere i de tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament** sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o expressió de gènere. Aquest compromís institucional té com a objectiu garantir un **entorn segur, inclusiu i respectuós**, lliure de qualsevol forma d'assetjament, incloent-hi l'**assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**, i assegurar que tots els membres de la comunitat educativa puguin desenvolupar-se en condicions de dignitat, equitat i protecció.

A més, els principis establerts per la **Unió Europea en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació** i els criteris de qualitat de l'**Espai Europeu d'Educació Superior (EEES)** subratllen la necessitat de dotar les institucions d'educació superior de **mecanismes clars i efectius de prevenció, detecció i actuació** davant conductes que comprometen la convivència, la inclusió i la igualtat de tracte dins de la comunitat universitària.

La creació d'aquest protocol es fonamenta en les orientacions establertes pel **Protocol guia d'àmbit universitari de 2022**³, elaborat pel Departament d'Igualtat i Feminismes i pel Departament de Recerca i Universitats, així com en les lleis i normes estatals i autonòmiques vigents, amb l'objectiu de dotar l'**ESDI**, com a centre adscrit a la **Universitat Ramon Llull**, d'un marc d'actuació propi, adaptat a la seva estructura, cultura institucional i dimensió acadèmica.

¹ European Students' Union. (2024). *Student Rights Charter*. https://esu-online.org/wp-content/uploads/2024/06/Student-Rights-Charter.docs_.pdf

² UNESCO; UN Women. (2016). *Global guidance on addressing school-related gender-based violence*. UNESCO. <https://doi.org/10.54675/VFOP6248>

³ Generalitat de Catalunya. (2023). *Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere*. Departament d'Igualtat i Feminismes.

<https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/NOVA-ESTRUCTURA/Protocol-s/Protocol-guia-dambit-universitari.pdf>

FINALITAT DEL PROTOCOL

El present Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere té la finalitat:

1. Servir com a **instrument per prevenir d'assetjament** sexual, d'assetjament per motius de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com actes de violència masclista.
2. **Fomentar la cultura de la prevenció, la informació i la sensibilització** sobre l'assetjament i la violència masclista dins la comunitat educativa, promovent un entorn acadèmic segur, respectuós i inclusiu.
3. **Establir mecanismes i pautes clares d'actuació i comunicació**, en cas de detecció de situacions d'assetjament que permetin oferir una resposta àgil, responsable i respectuosa amb la persona afectada i amb el seu entorn.
4. Assegurar que qualsevol situació detectada s'abordi de manera que es **protegeixi la dignitat** de les persones implicades, es mantingui la **confidencialitat** i es respectin els **terminis** establerts en els procediments corresponents.
5. **Establir procediments i recursos d'assistència, acompanyament i reparació** destinats a garantir el benestar, la protecció i la restauració dels drets de les persones afectades per conductes d'assetjament.
6. **Contribuir a la desestigmatització de les situacions d'assetjament** i violència masclista, promovent que les persones afectades demandin suport i acompanyament, integrant-ho dins d'una cultura educativa segura, responsable i respectuosa.

PRINCIPIS RECTORS

El present Protocol d'assetjament es fonamenta en els principis següents:

- **Principi de diligència deguda:** el procediment s'haurà de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense dilacions indegudes, adoptant, si escau, les mesures provisionals o cautelars necessàries, d'acord amb les circumstàncies de cada cas, amb ple respecte als drets de totes les parts implicades i amb garantia de la no-repetició i de la no-revictimització.
- **Principi de perspectiva de gènere i interseccional:** l'aplicació i interpretació del Protocol incorporarà la comprensió de les desigualtats estructurals de gènere i d'altres factors de discriminació múltiple, amb la finalitat de garantir una actuació adequada i efectiva.
- **Principi d'igualtat de tracte i no-discriminació:** es garantirà l'absència de qualsevol discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, origen,

religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social, d'acord amb la normativa vigent.

- **Principi de protecció de la intimitat i la dignitat:** el procediment es desenvoluparà amb la deguda discreció, preservant la intimitat, la dignitat i la confidencialitat de les persones afectades i de les persones denunciades, garantint el suport i l'acompanyament durant totes les fases del procediment.
- **Principi d'audiència, defensa i imparcialitat:** es garantirà el dret d'audiència i de defensa de totes les persones implicades, així com la imparcialitat de les actuacions, que es desenvoluparan de bona fe amb la finalitat d'esclarir els fets.
- **Principi de prevenció i prohibició de represàlies:** protecció davant qualsevol represàlia o violència de segon ordre de les persones denunciants, testimonis o aquelles que donin suport a les persones afectades.
- **Principi de voluntarietat:** l'activació del Protocol i l'accés a altres vies d'actuació es realitzarà amb respecte a l'autonomia i voluntat de la persona afectada, sens perjudici de les obligacions legals que puguin concórrer.
- **Principis d'eficàcia, coordinació i especialització:** les actuacions es duran a terme de manera coordinada entre els òrgans competents, amb personal degudament format i especialitzat.
- **Principi de confidencialitat:** tota la informació i documentació derivada de l'aplicació del Protocol tindrà caràcter reservat i serà tractada d'acord amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

ÀMBIT D'APLICACIÓ I NATURALES DEL PROTOCOL

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

1.1. Àmbit d'aplicació objectiu

L'àmbit d'aplicació objectiu fa referència a quines conductes queden sotmeses a l'aplicació del present Protocol.

El Protocol s'aplica a tota conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'expressió de gènere o d'orientació sexual, que sigui expressada verbalment, físicament i/o virtualment (correu electrònic, xarxes socials, missatges SMS, whatsapp, etc.).

1.2. Àmbit d'aplicació subjectiu

L'àmbit d'aplicació subjectiu determina a quines persones s'aplica aquest Protocol.

Aquest protocol és d'aplicació a **tota la comunitat educativa d'ESDI - Escola Superior de Disseny**, amb independència de la seva vinculació acadèmica, contractual o funcional. En formen part:

- **L'alumnat** de tots els programes de grau, màster, cicles formatius o altres estudis propis impartits per ESDI.
- El **professorat**, tant el personal docent permanent com el professorat col·laborador o visitant.
- El **personal d'administració, tècnic i de serveis** del centre.
- **Altres persones vinculades temporalment a ESDI**, com ara estudiants en pràctiques, personal investigador o participants en projectes de col·laboració, sempre que la situació de risc es produeixi dins l'àmbit d'activitat o espai del centre.

1.3. Àmbit d'aplicació territorial

- **Als espais de l'ESDI** (instal·lacions de l'Escola Superior, aules, tallers, espais comuns, cantina, etc.). A efectes de l'aplicació d'aquest Protocol, formen part dels espais de l'ESDI tots aquells llocs on es desenvolupen activitats acadèmiques, formatives o institucionals pròpies de l'Escola.
- **Fora dels espais de l'ESDI** quan la conducta es produeixi en el marc d'un servei o d'una activitat acadèmica o professional organitzada per l'ESDI o per tercers (jornades, viatges i programes de mobilitat, pràctiques acadèmiques externes, participació en actes externs, etc.), així com quan la conducta es produeixi durant els trajectes d'anada i tornada a l'ESDI.

1.4. Àmbit d'aplicació temporal

Pel que fa a la temporalitat, aquest Protocol serà aplicable mentre les persones afectades mantinguin vinculació amb l'ESDI (formin part del seu àmbit d'aplicació objectiu), amb independència de si aquesta vinculació és permanent, regular o esporàdica.

Així mateix, el Protocol serà aplicable quan els fets no hagin prescrit d'acord amb la legislació vigent, encara que la vinculació de les persones afectades amb l'ESDI hagi finalitzat (finalització del contracte, finalització dels estudis, etc.).

2. ABAST I NATURALESA

Aquest document té caràcter preventiu, orientador i d'intervenció immediata davant situacions d'assetjament. Constitueix una guia institucional d'actuació i derivació que permet activar els circuits adequats per prevenir, detectar i abordar possibles conductes d'assetjament, així com garantir la protecció, la seguretat i el suport de la persona afectada.

El Protocol no substitueix en cap cas les competències dels serveis d'emergència, sanitaris o de salut pública, ni les actuacions judicials o administratives que puguin correspondre, sinó que complementa la seva intervenció, assegurant una resposta inicial ordenada, coordinada i respectuosa dins de l'àmbit educatiu.

TIPUS D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA

3. DEFINICIONS DE SITUACIONS I CONDUCTES

D'acord amb l'establert al Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere a la Universitat Ramon Llull⁴, partint de les conductes definides en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, aquest Protocol s'activarà davant la concurrència d'alguna de les següents formes de violència masclista i LGBTI-fòbica:

- **Violència masclista:** violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.
- **Violència LGBTI-fòbica:** tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

⁴ Universitat Ramon Llull. (2024). *Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere* (PDF). Universitat Ramon Llull. https://www.url.edu/sites/default/files/content/file/2024/07/01/36/pr_assetjament_url_2024_cat.pdf

3.1. Violència masclista

Respecte a la violència masclista, aquesta es pot exercir de manera puntual o de manera reiterada d'alguna de les formes següents:

- **Violència física:** comprèn qualsevol acte de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omisió que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat. La violència masclista també es pot dur a terme amb l'amenaça o la causació de violència física o psicològica contra l'entorn afectiu de la dona, especialment els fills i filles o altres familiars que hi convisquin o hi tinguin una relació directa, quan es dirigeixi a afligir la dona. També inclou la violència ambiental, que es duu a terme per mitjà de l'exercici de la violència sobre béns i propietats de la dona, amb valor econòmic o sentimental, o sobre els animals amb els quals té un vincle d'afecte, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.
- **Violència sexual:** comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.
- **Violència digital:** consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones. Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió.

3.2. Tipus d'assetjament

Dins l'àmbit acadèmic i laboral, es poden donar diferents formes d'assetjament:

- **Assetjament per raó de sexe:** conductes no desitjades, verbals o físiques, vinculades al sexe o gènere d'una persona que atempten contra la seva dignitat o condicions

acadèmiques o laborals i generen un entorn intimidatori, hostil o humiliant, incloent-hi actituds discriminatòries, menyspreu, insults o humor sexista.

- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de caràcter sexual no desitjat que vulneri la dignitat i la llibertat de la persona o creï un entorn ofensiu o intimidatori, incloent comentaris, insinuacions, contactes físics no consentits o xantatge sexual. Es pot considerar assetjament sexual:
 - Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual d'una persona.
 - Fer comentaris o bromes sexuals ofensives.
 - Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
 - Insistir per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
 - Fer mirades lascives al cos i fer gestos obscens.
 - Fer demandes de favors sexuals.
 - Fer apropaments físics excessius i imposar el contacte físic no sol·licitat.
 - Provocar quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
 - Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions (xantatge sexual).
- **Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere:** conductes basades en aquests motius que atempten contra la dignitat o la integritat física o psicològica de la persona i generen un entorn hostil o degradant.

Aquestes conductes poden produir-se de manera **puntual o reiterada** i donar-se en relacions **horitzontals o verticals**. Tot i que afecten principalment les dones, poden patir-les persones de qualsevol sexe o gènere.

- **Tipus horitzontal:** entre companys/es.
- **Tipus vertical:**
 - Vertical descendent: d'un comandament a un subordinat/da, d'un professor/a a un estudiant...
 - Vertical ascendent: d'un subordinat/da a un comandament, d'un estudiant a un professor/a...

També es reconeix la **violència de segon ordre**, exercida contra les persones que donen suport a les víctimes, mitjançant represàlies, humiliacions o persecucions que dificulten la prevenció, detecció i atenció de la violència masclista.

DRETS I OBLIGACIONS

4. DRETS I DEURES DE LES PERSONES IMPLICADES

Els drets que s'asseguren a les persones denunciants i denunciades en el marc del present Protocol són els següents:

4.1. Drets de la persona o persones denunciants

- 1) Ser citada i escoltada en condicions que evitin la revictimització.
- 2) Estar acompanyada per una persona de confiança i, si escau, per assistència lletrada i/o intèrpret.
- 3) Rebre informació contínua sobre el desenvolupament de totes les fases del procediment.
- 4) Ser notificada de les mesures provisionals o cautelars adoptades per prevenir la repetició de la conducta.
- 5) Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- 6) Accedir a suport psicològic i a altres mesures d'acompanyament que garanteixin la seva protecció i benestar.

4.2. Drets de la persona o persones denunciades

- 1) Ser informada de la queixa o denúncia presentada en la seva contra i ser citada i escoltada.
- 2) Veure respectada la presumpció d'innocència al llarg de tot el procediment.
- 3) Estar acompanyada per una persona de confiança, assistència lletrada i/o agents socials, així com per intèrpret si fos necessari.
- 4) Ser notificada de les mesures provisionals o cautelars adoptades amb relació a la protecció de la persona denunciant o del procediment.
- 5) Rebre informació de la resolució definitiva de l'expedient.
- 6) Presentar totes les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar el seu posicionament.

4.3. Deures i obligacions de la Direcció de FUNDIT

- 1) Garantir un entorn educatiu i laboral que prevengui la comissió de conductes constitutives d'assetjament.
- 2) Difondre el present Protocol a tota la comunitat educativa a través dels canals interns corresponents.
- 3) No incórrer en cap omissió davant d'una presumpta conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, activant els procediments establerts en aquest Protocol quan sigui necessari.
- 4) Aplicar, si escau, les mesures disciplinàries corresponents d'acord amb la normativa vigent.
- 5) Elaborar i mantenir un registre intern anònim que reculli dades rellevants, incloent el nombre de queixes, denúncies, resolucions, tipologia de persones que han activat el Protocol i altres elements considerats pertinents.
- 6) Actualitzar el present Protocol quan les circumstàncies o la normativa vigent ho requereixin.

4.4. Deures i obligacions de la comunitat ESDI, EFPA i EATM

Tots els membres de la comunitat educativa —personal administratiu i de serveis (PAS), professorat i personal docent i investigador (PDI), alumnat, col·laboradors externs i altres persones vinculades— tenen les responsabilitats següents:

- 1) Desenvolupar la seva activitat acadèmica o professional en un entorn lliure de discriminació i d'assetjament.
- 2) Tractar totes les persones de la comunitat educativa amb respecte, fomentant la convivència i la col·laboració.
- 3) Comunicar qualsevol situació d'assetjament de la qual es tingui coneixement, seguint estrictament els procediments establerts en aquest Protocol, amb la màxima discreció i confidencialitat.
- 4) Col·laborar, quan se'ls sol·liciti, en la investigació de possibles casos d'assetjament, aportant informació o proves en les diferents fases del procediment.

ESTRATÈGIES DE PREVENCIÓ I PLA D'ACTUACIÓ

5. ESTRATÈGIES DE PREVENCIÓ

D'acord amb l'ordenament jurídic vigent, la **prevenció** consisteix en el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de conductes constitutives d'assetjament i violències masclistes, mitjançant la reducció dels factors de risc, la no normalització d'aquestes conductes i la sensibilització de la comunitat perquè cap forma de violència o assetjament no sigui justificable ni tolerable. Aquesta definició s'ajusta als principis i objectius de la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, tal com ha estat reformada per la **Llei 17/2020, de 22 de desembre**, que amplia i reforça la protecció, la prevenció i la inclusió de formes contemporànies de violència, inclosa la violència digital i la perspectiva interseccional en l'abordatge integral de les violències masclistes.

A tall d'exemple, les accions preventives que FUNDIT impulsa per garantir que l'entorn universitari sigui segur i aliè a situacions d'assetjament inclouen:

5.1. Accions de difusió

- Elaboració i implementació d'un *Pla de comunicació del Protocol*, amb difusió a tota la comunitat educativa mitjançant els canals interns: web institucional, campus virtual, intranet del personal, correu corporatiu, fòrums de representació estudiantil i sindicats o representants de treballadors/res.
- Incorporació del Protocol en la informació de les noves incorporacions de **PDI i PAS**, amb lliurament del document i signatura de declaració responsable al formalitzar el contracte.
- Lliurament del Protocol a l'alumnat de nou accés i signatura de declaració responsable en el moment de formalitzar la matrícula.
- Difusió del Codi Ètic de FUNDIT i del Reglament de drets i deures de l'estudiantat.

5.2. Accions de sensibilització

- Organització de xerrades, jornades i debats sobre prevenció de l'assetjament i igualtat.
- Campanyes d'informació, sensibilització i conscienciació sobre conductes respectuoses i no discriminatòries.
- Actes commemoratius en dates vinculades a la lluita contra les violències masclistes i l'assetjament.

5.3. Accions de formació

- Integració en la planificació anual de formacions orientades a la prevenció de l'assetjament, la igualtat de gènere i el respecte a la diversitat.

- Inclusió de la perspectiva de gènere i de convivència respectuosa als programes de les titulacions i activitats formatives.

5.4. Accions situades en el context específic

Aquestes mesures estan orientades a reduir els factors de risc que poden facilitar l'aparició d'assetjament en situacions concretes, i poden incloure, entre d'altres:

- Realització de tutories i revisions d'examen **a porta oberta i en espais habilitats dins del centre**, evitant situacions aïllades o amb risc de vulnerabilitat.
- Ús exclusiu del **correu electrònic corporatiu del centre** per a totes les comunicacions oficials amb l'estudiantat, evitant l'ús de missatgeria personal i xarxes socials per a tràmits acadèmics o professionals.
- Obligatorietat per part del **PDI de comunicar** a la Direcció Acadèmica qualsevol relació consentida de caràcter romàntic o sexual amb un o una estudiant a qui imparteixi docència, tutoria o supervisió, amb l'objectiu de reorganitzar l'activitat docent i evitar qualsevol conflicte d'interessos o situació de possible abús de poder.

6. PLA D'ACTUACIÓ

Les situacions d'assetjament que puguin concórrer dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol es poden gestionar mitjançant dues vies internes:

6.1. Tipus de procediments

- Procediment informal:** s'inicia a través d'una *queixa interna*, amb l'objectiu de promoure una resolució de manera àgil i confidencial, facilitant la mediació o altres mesures preliminars si escau.
- Procediment formal:** s'inicia mitjançant una *denúncia interna* dirigida a l'òrgan competent per a la instrucció i resolució del cas.

Tots dos procediments poden ser activats per:

- La persona que ha patit la conducta (persona afectada).
- Qualsevol membre de la comunitat d'ESDI, EFPA o EATM que tingui coneixement directe o indirecte de la situació.

Si qui presenta la queixa o denúncia no és la persona afectada, **caldrà recollir el consentiment informat d'aquesta per iniciar el procediment corresponent.**

L'inici d'un procediment per una via no impedeix l'activació de l'altra en qualsevol moment, d'acord amb el criteri de la persona afectada i els fets objecte de comunicació.

6.2. Orientació prèvia i explicació de vies de tramitació

Per tal d'ajudar la persona interessada a comprendre les opcions d'activació disponibles, l'assessorament previ i la informació sobre el procediment que li pot ser més adequat, podrà adreçar-se a la **Persona de Referència per a Igualtat i Assetjament** (o persona responsable de qualitat i serveis jurídics) d'ESDI.

Aquesta persona tindrà les funcions següents:

- 1) **Informar** la persona que vol comunicar una situació d'assetjament sobre la definició de les conductes objecte del Protocol i determinar si, segons els indicis aportats, la situació podria constituir assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o d'expressió de gènere.
- 2) **Explicar verbalment o per escrit** els dos procediments interns d'intervenció previstos en aquest Protocol (procediment informal i procediment formal), ajudant-la a identificar la via més adequada per als fets exposats.
- 3) **Informar dels drets, deures i garanties** que corresponen a totes les persones implicades.
- 4) **Assessorar i acompanyar** la persona afectada en la tramitació de la queixa o denúncia interna, si així ho desitja.
- 5) Quan, d'acord amb l'exposició de fets, la persona de referència consideri oportú adoptar una **mesura cautelar o provisional**, formularà una **proposta motivada a la Direcció General de FUNDIT**, qui decidirà sobre l'adopció de la mesura o mesures concretes.

Aquest assessorament previ és **voluntari**. La persona podran optar per **presentar directament la queixa o denúncia interna sense recórrer a aquest assessorament** si ho considera oportú.

6.3. Mesures cautelars i protecció de la persona afectada

En qualsevol moment des de l'inici de la comunicació de la situació d'assetjament, i amb independència de la via escollida, es podran adoptar **mesures provisionals o cautelars** per protegir la persona afectada, evitar la repetició de conductes i garantir la integritat física i psicològica de totes les parts, amb perspectiva de gènere i respecte als drets de totes les persones implicades.

7. FASES DEL PROCEDIMENT

7.1. Procediment informal - Queixa

Fase 1: Presentació de la queixa⁵

- La persona afectada o qualsevol membre de la comunitat amb coneixement de la situació pot presentar una **queixa per escrit** a la persona responsable de qualitat, personalment o a través del correu **qualitat@esdi.edu.es**.

Fase 2: Admissió i informació inicial

- La persona responsable de qualitat cita la persona que ha presentat la queixa perquè li exposi els fets i la **informa dels seus drets, deures i del procediment informal**, si no s'ha fet prèviament en la fase d'assessorament.

Fase 3: Anàlisi preliminar

- En un termini de **14 dies naturals** des de la presentació de la queixa, la persona responsable de qualitat elaborarà un **informe preliminar que inclogui els fets rellevants i una valoració inicial de la situació**. Aquest termini de 14 dies és recomanació de la URL per a informes preliminars en circuits de queixa i de denúncia.
- La instrucció haurà de realitzar-se amb **celeritat i sense demores indegudes**, garantint la confidencialitat i evitant la revictimització.

Fase 4: Decisió sobre la via a seguir

L'informe preliminar proposa una de les opcions següents:

- Continuar amb el **procediment informal** si es considera que pot abordar la situació, mitjançant mesures de mediació o altres accions preventives o correctores.
- Derivar la situació al **procediment formal** si els fets ho requereixen o si la persona afectada ho sol·licita.

7.2. Procediment formal - Denúncia

Fase 1: Presentació de la denúncia⁶

⁵ El Centre disposa d'un Punt Lila, consultable a <https://www.puntlilaesdi.com/alerta>. Si la comunicació es rep a través d'aquest, es derivarà a la persona responsable de qualitat i serveis jurídics.

⁶ S'adjunta com Annex I al present protocol el model de denúncia que s'ha de presentar.

- La denúncia s'ha de presentar a la persona responsable de qualitat, personalment o per correu (**qualitat@esdi.edu.es**). La denúncia ha d'incloure tota la informació pertinent sobre els fets.

Fase 2: Verificació de la denúncia i constitució de la Comissió

- En un termini màxim de **7 dies laborables** des de la presentació, la persona responsable comprova que la denúncia conté la informació mínima exigida i convoca una **Comissió d'investigació ad hoc**. Els membres signaran compromisos de confidencialitat i s'abstindran en cas de conflicte d'interès.

Fase 3: Instrucció de la investigació

La Comissió d'investigació du a terme, de manera rigorosa i objectiva:

- Anàlisi de la denúncia i documentació disponible.
- Notificació a la persona denunciada, tret que això impliqui risc de destrucció de proves.
- Entrevistes separades amb la persona denunciant, la persona denunciada i possibles testimonis.
- Recollida de proves i documentació.
- Valoració de l'adopció de **mesures cautelars provisionals** si cal.
Aquestes accions es duen a terme amb **diligència i perspectives de gènere i no discriminació**, recomanant que l'informe final s'emeti dins d'**uns 20 dies laborables** des de la constitució de la Comissió.

Fase 4: Informe d'investigació i proposta de resolució⁷

La Comissió redacta un **informe vinculant** amb:

- Relació dels fets comprovats.
- Avaluació de proves.
- Proposta motivada de resolució, que pot incloure:
 - Incoació d'expedient disciplinari amb mesures correctores/protectores.
 - Arxiu de la denúncia si no es prova l'assetjament.
 - Proposta d'obertura d'expedient si hi ha indicis de falsedat.
 - Traspàs de la informació al **Ministeri Fiscal** si els fets poden constituir delicte.

Fase 5: Resolució i notificació

⁷ El contingut mínim d'aquest informe es detalla a l'Annex II d'aquest protocol.

- La Comissió eleva l'informe a la Direcció General de FUNDIT, que emet la **resolució definitiva**. Aquesta resolució es comunica a totes les persones implicades, amb indicació dels drets de recurs corresponents.

Fase 6: Seguiment post-resolució

- Correspon a la Comissió o a la persona responsable fer el **seguiment del compliment de les mesures adoptades** i verificar l'evolució de la situació per garantir la no-repetició.

7.3. Custòdia i registre

Tota la documentació generada durant el procediment s'ha de custodiar amb estricta **confidencialitat**. La persona responsable de qualitat i serveis jurídics gestionarà el registre i custodiarà els documents, d'acord amb la normativa de protecció de dades i amb els criteris de gestió documental universitaris.

En aquest context, elaborarà anualment un **Informe de seguiment i avaluació del Protocol** on es recolliran els indicadors de la base de dades⁸ que gestiona: nombre de queixes, denúncies, resolucions, tipologia de persones que han activat el Protocol (PAS, PDI, estudiants) o altres elements que es considerin rellevants.

Si s'escau, proposarà propostes de millora en cas que s'hagin detectats necessitats a millorar, per exemple, derivades de l'activació del protocol.

⁸ Aquesta base de dades té caràcter anònim i es el lloc on es recollirà el nombre de queixes, denúncies, resolucions, tipologia de persones que han activat el Protocol (PAS, PDI, estudiants) o altres elements que es considerin rellevants.

ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms	
DNI / NIE / Passaport	
Adreça electrònica	
Telèfon de contacte	
Identificació (Col·lectiu)	1. Personal docent i investigador (especificar centre, departament, unitat...) 2. Personal d'administració i serveis (especificar centre, departament, unitat o servei): 3. Estudiant (especificar titulació i centre): 4. Altres (especificar):

Descripció dels fets succeïts

Dades identificatives de les persones implicades	1. Nom i cognoms: 2. Càrrec o vinculació FUNDIT, ESDi, EFPA, EATM: 3. Dades de contacte (si es coneixen):
Lloc i data on es produeixen els fets	
Descripció dels fets	(adjuntar-hi documentació que s'escaigu: testimonis, proves: correus-e, captures de pantalla, gravacions, etc.)
Observacions	

Jo, _____, amb DNI / NIE / Passaport _____, presento aquesta denúncia interna i atorgo el meu consentiment per a l'activació del *Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o d'expressió de gènere del centre*.

_____ (lloc), ____ (dia) de _____ (mes) de 202__.

Signatura

ANNEX II: CONTINGUT MÍNIM DE L'INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Atenent a les indicacions de la Comissió d'Igualtat i del Temps de treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya recollides a la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa:

“L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- *Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.*
- *Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.*
- *Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.*
- *Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.*
- *Circumstàncies agreujants observades:*
 - *Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.*
 - *Si hi ha dues o més persones assetjades.*
 - *Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.*
 - *Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.*
 - *Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.*
 - *Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.*
 - *Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.*
- *Conclusions.*
- *Mesures correctores.”*