PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL O DE EXPRESIÓN DE GENERO

ESDI - ESCOLA SUPERIOR DE DISSENY

JUSTIFICACIÓN **1**

FINALIDAD DEL PROTOCOLO **2**

PRINCIPIOS RECTORES **2**

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y NATURALEZA DEL PROTOCOLO **3**

1. ÁMBIT DE APLICACIÓN 3
   1.1. Ámbito de aplicación objetivo 3
   1.2. Ámbito de aplicación subjetivo 3
   1.3. Ámbito de aplicación territorial 4
   1.4. Ámbito de aplicación temporal 4
2. ALCANCE Y NATURALEZA 4

TIPOS DE ACOSO Y VIOLENCIA **5**

3. DEFINICIONES DE SITUACIONES I CONDUCTAS 5
   3.1. Violencia machista 5
   3.2. Tipos de acoso 6

DERECHOS Y OBLIGACIONES **7**

4. DERECHOS Y DEVERES DE LAS PERSONAS IMPLICADAS 7
   4.1. Derechos de la persona o personas denunciantes 8
   4.2. Derechos de la persona o personas denunciadas 8
   4.3. Deberes y obligaciones de la Dirección de FUNDIT 8
   4.4. Deberes y obligaciones de la comunidad ESDI, EFPA y EATM 9

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y PLAN DE ACTUACIÓN **9**

5. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN 9
   5.1. Acciones de difusión 10
   5.2. Acciones de sensibilización 10
   5.3. Acciones de formación 10
   5.4. Acciones situadas en el contexto específico 10
6. PLAN DE ACTUACIÓN 11
   6.1. Tipos de procedimientos 11
   6.2. Orientación previa y explicación de vias de tramitación 11
   6.3. Medidas cautelares y protección de la persona afectada 12
7. FASES DEL PROCEDIMENTO 12
   7.1. Procedimiento informal - Queja 12
   7.2. Procedimiento formal - Denuncia 13
   7.3. Custodia y registro 14

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA INTERNA **16**

ANEXO II: CONTENIDO MINIMO DEL INFORME DE LA COMISION DE INVESTIGACIÓN **17**

JUSTIFICACIÓN

La prevención y cómo se trata el acoso y el acoso sexual constituyen un elemento esencial para garantizar **el bienestar, la dignidad, la igualdad de oportunidades y la seguridad** que exige la comunidad educativa.

Según la **European Students' Union (ESU)**[1] y la **UNESCO**[2], organismos de referencia en el ámbito académico, reconocen que cualquier conducta no deseada de carácter sexual o de acoso que genere un entorno ofensivo, intimidatorio o humillante afecta negativamente al desarrollo personal, el bienestar emocional y el rendimiento académico de las personas afectadas.

La ESDI – Escola Superior de Disseny, como a institución de educación superior reconoce su compromiso para garantizar **la igualdad de género y de tolerancia cero delante de conductas constitutivas de acoso** sexual, por razón de sexo, de orientación sexual y/o expresión de género. Este compromiso institucional tiene como objetivo garantizar un **entorno seguro, inclusivo y respetuoso**, libre de cualquier forma de acoso, incluyendo el **acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género**, y asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa puedan desarrollarse en condiciones de dignidad, equidad y protección.

Además, los principios establecidos por la **Unión Europea en materia de igualdad de trato i no discriminación** y los criterios de calidad del **Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)** destacan la necesidad de dotar a las instituciones de educación superior de **mecanismos claros y efectivos de prevención, detención y actuación** delante de conductas que comprometen la convivencia, la inclusión y la igualdad de trato dentro de la comunidad universitaria

La creación de este protocolo tiene sus cimiento en las orientaciones establecidas por el **Protocolo guía de ámbito universitario de 2022**[3], elaborado por el Departamento de Igualdad y Feminismos y por el Departamento de Investigación y Universidades, así como en las leyes y normas estatales y autonómicas vigentes, con el objetivo de dotar a la ESDI, como centro adscrito a la **Universidad Ramon Llull**, de un marco de actuación propio, adaptado a su estructura, cultura institucional y dimensión académica.

[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/Protocols/Protocol-guia-dambit-universitari.pdf

FINALIDAD DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo de prevención, detención y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o de expresión de genero tiene la finalidad de:

1. Servir como un **instrumento para prevenir el acoso sexual**, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como los actos de violencia machista.

2. **Fomentar la cultura de la prevención, la información y la sensibilización** sobre el acoso y la violencia machista dentro de la comunidad educativa, promoviendo un entorno académico seguro, respetuoso e inclusivo.

3. **Establecer mecanismos y pautas claras de actuación y comunicación,** en caso de situaciones de acoso que permiten ofrecer una respuesta ágil, responsable y respetuosa con la persona afectada y su entorno.

4. Asegurar que cualquier situación detectada se aborde de manera que se **proteja la dignidad** de las personas implicadas, se mantenga la **confidencialidad** y se respecten los **términos** establecidos en los procedimientos correspondientes.

5. **Establecer procedimientos y recursos de asistencia, acompañamiento y reparación** destinados a garantizar el bienestar, la protección y la restauración de los derechos de las personas afectadas por conductas de acoso.

6. **Contribuir a la desestigmatización de las situaciones de acoso** y de violencia machista, promoviendo que las personas afectadas soliciten apoyo y acompañamiento, integrándolo en una cultura educativa segura, responsable y respetuosa.

PRINCIPIOS RECTORES

El presente Protocolo de acoso se fundamenta en los siguientes principios:

- **Principio de diligencia debida**: El procedimiento deberá tramitarse con la máxima celeridad posible, sin dilaciones indebidas, adoptando, cuando corresponda, las medidas provisionales o cautelares necesarias, de acuerdo con las circunstancias de cada caso, con pleno respeto a los derechos de todas las partes implicadas y garantizando la no repetición y la no revictimización.

- **Principio de perspectiva de género e interseccional**: La aplicación e interpretación del Protocolo incorporará la comprensión de las desigualdades estructurales de género y de otros factores de discriminación múltiple, con el fin de garantizar una actuación adecuada y efectiva.

- **Principio de igualdad de trato y no discriminación**: Se garantizará la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social, de acuerdo con la normativa vigente.

- **Principio de protección de la intimidad y la dignidad**: El procedimiento se desarrollará con la debida discreción, preservando la intimidad, la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas y de las personas denunciadas, garantizando el apoyo y el acompañamiento durante todas las fases del procedimiento.

- **Principio de audiencia, defensa e imparcialidad:** Se garantizará el derecho de audiencia y de defensa de todas las personas implicadas, así como la imparcialidad de las actuaciones, que se desarrollarán de buena fe con la finalidad de esclarecer los hechos.

- **Principio de prevención y prohibición de represalias:** Se garantizará la protección frente a cualquier represalia o violencia de segundo orden hacia las personas denunciantes, testigos o aquellas que brinden apoyo a las personas afectadas.

- **Principio de voluntariedad:** La activación del Protocolo y el acceso a otras vías de actuación se realizará respetando la autonomía y la voluntad de la persona afectada, sin perjuicio de las obligaciones legales que puedan concurrir.

- **Principios de eficacia, coordinación y especialización:** Las actuaciones se llevarán a cabo de manera coordinada entre los órganos competentes, con personal debidamente formado y especializado.

- **Principio de confidencialidad:** Toda la información y documentación derivada de la aplicación del Protocolo tendrá carácter reservado y será tratada de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y NATURALEZA DEL PROTOCOLO

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. Ámbito de aplicación objetivo

El ámbito de aplicación objetivo hace referencia a las conductas que quedan sometidas a la aplicación del presente Protocolo.

El Protocolo se aplica a toda conducta de acoso sexual, por razón de sexo, de expresión de género o de orientación sexual, que sea expresada verbalmente, físicamente y/o virtualmente (correo electrónico, redes sociales, mensajes SMS, WhatsApp, etc.).

1.2. Ámbito de aplicación subjetivo

El ámbito subjetivo determina a que personas se aplica este Protocolo.

Este Protocolo se aplica a **toda la comunidad educativa de la ESDI - Escola Superior de Disseny**, con independencia de su vinculación académica, contractual o funcional. Forman parte:

- **El alumnado** de todos los programas de grado, máster, ciclos formativos u otros estudios propios impartidos por la ESDI.
- El **profesorado**, tanto el personal docente permanente como el profesorado colaborador o visitante.
- **El personal de administración, técnico y de servicios** del centro.
- **Otras personas vinculadas temporalmente a la ESDI,** como estudiantes en prácticas, personal investigador o participantes en proyectos de colaboración, siempre que la situación de riesgo se produzca dentro del ámbito de las actividades o espacio del centro.

1.3. Ámbito de aplicación territorial

- **En los espacios de la ESDI** (instalaciones de la Escola Superior, aulas, talleres, espacios comunes, cantina, etc.). A efectos de la aplicación de este Protocolo, forman parte de los espacios de la ESDI todos aquellos lugares donde se desarrollan actividades académicas, formativas o institucionales de la propia Escuela.

- **Fuera de los espacios de la ESDI** cuando la conducta se produzca en el marco de un servicio o de una actividad académica o profesional organizada por la ESDI o por terceros (jornadas, viajes, y programas de movilidad, practicas académicas externas, participación en actos externos, etc.), así como cuando la conducta se produce en los trayectos de ida y vuelta a la ESDI.

1.4. Ámbito de aplicación temporal

En cuanto a la temporalidad, este Protocolo será aplicable mientras las personas afectadas mantengan un vínculo con la ESDI (formen parte de su ámbito de aplicación objetivo), independientemente de si su vínculo es permanente, regular o esporádica.

De igual manera, el Protocolo será aplicable cuando los hechos no hayan prescrito de acuerdo con la legislación vigente, aunque el vínculo entre las personas afectadas con la ESDI haya finalizado (finalización de contrato, finalización de los estudios, etc.).

2. ALCANCE Y NATURALEZA

Este documento es de carácter preventivo, orientador y de intervención inmediata delante de situaciones de acoso. Constituye una guía institucional de actuación y derivación que permite activar los circuitos adecuados para prevenir, detectar y abordar posibles conductas de acoso, así como garantizar la protección, la seguridad y el apoyo de la persona afectada.

El Protocolo no sustituye en ningún caso las competencias de los servicios de emergencia, sanitarios o de salud pública, ni las actuaciones judiciales o administrativas que puedan corresponder, sino que complementa su intervención, asegurando una respuesta inicial ordenada, coordinada y respetuosa dentro del ámbito educativo.

3. DEFINICIONES DE SITUACIONES I CONDUCTAS

De acuerdo con lo establecido en el Protocolo de prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género en la Universidad Ramon Llull[4], partiendo de las conducta definidas en la Ley 5/2008, del 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, modificada por la Ley 17/2020, del 22 de diciembre, este Protocolo se activara delante de alguna de las siguientes formas de violencia machista y LGTBI-fóbica:

- Violencia machista: violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, ya sea producido en el ámbito público o en el privado.

- Violencia LGBTI-fóbica: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, desprecio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tal.

3.1. Violencia machista

Respecto a la violencia machista, esta puede ejercerse de manera puntual o de manera reiterada de alguna de las formas siguientes:

- **Violencia física**: comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño

- **Violencia psicológica**: comprende toda conducta u omisión que produce en una mujer una desvaloración o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, menosprecio, desprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad. La violencia machista también se puede llevar a cabo con la amenaza o la acusación de violencia física o psicológica contra el entorno afectivo de la mujer, especialmente los hijos e hijas u otros

[4] Universidad 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). Universidad Ramon Llull. https://www.url.edu/sites/default/files/content/file/2024/07/01/36/pr_assetjament_url_2024_cat.pdf

familiares que convivan o tengan una relación directa con ella, cuando se dirija a afligir a la mujer. También incluye la violencia ambiental, que se lleva a cabo mediante el ejercicio de la violencia sobre bienes y propiedades de la mujer, con valor económico o sentimental, o sobre los animales con los que tiene un vínculo de afecto, con la finalidad de afligirla o de crear un entorno intimidatorio.

- **Violencia sexual**: comprende cualquier acto que atente contra la libertad sexual y la dignidad personal de la mujer creando unas condiciones o aprovechándose de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin contar con el consentimiento ni la voluntad de la mujer, con independencia del vínculo que exista entre la mujer y el agresor o agresores. Incluye el acceso corporal, la mutilación genital o el riesgo de sufrirla, los matrimonios forzados, el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual, el acoso sexual y por razón de sexo, la amenaza sexual, la exhibición, la observación y la imposición de cualquier práctica sexual, entre otras conductas.

- **Violencia digital:** consiste en los actos de violencia machista y misoginia en línea cometidos, instigados, amplificados o agravados, en parte o totalmente, con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios similares que afecten a la dignidad y los derechos de las mujeres. Estos actos causan daños psicológicos e, incluso, físicos; refuerzan estereotipos; dañan la dignidad y la reputación; atentan contra la privacidad y la libertad de obrar de la mujer; le causan pérdidas económicas, y obstaculizan su participación política y su libertad de expresión.

3.2. Tipos de acoso

Dentro del ámbito académico y laboral, se pueden dar diferentes formas de acoso:

- **Acoso por razón de sexo:** conductas no deseadas, verbales o físicas, vinculadas al sexo o género de una persona que atentan contra su dignidad o condiciones académicas o laborales y generan un entorno intimidatorio, hostil o humillante, incluyendo actitudes discriminatorias, menosprecio, insultos o humor sexista.

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de carácter sexual no deseado que vulnere la dignidad y la libertad de la persona o cree un entorno ofensivo o intimidatorio, incluyendo comentarios, insinuaciones, contactos físicos no consentidos o chantaje sexual. Se puede considerar acoso sexual:

    - Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual de una persona.

    - Hacer comentarios o bromas sexuales ofensivas.

    - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.

- Insistir para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo y hacer gestos obscenos.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer acercamientos físicos excesivos e imponer el contacto físico no solicitado.
- Provocar quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones (chantaje sexual).

- **Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género:** conductas basadas en estos motivos que atentan contra la dignidad o la integridad física o psicológica de la persona y generan un entorno hostil o degradante.

Estas conductas pueden producirse de manera **puntual o reiterada** y darse en relaciones **horizontales o verticales**. Aunque afectan principalmente a las mujeres, pueden sufrirlas personas de cualquier sexo o género.

- **Tipo horizontal:** entre compañeros/as.
- **Tipo vertical:**
  - **Vertical descendente:** de un mando a un subordinado/da, de un profesor/a a un estudiante...
  - **Vertical ascendente:** de un subordinado/da a un mando, de un estudiante a un profesor/a...

También se reconoce la **violencia de segundo orden**, ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas, mediante represalias, humillaciones o persecuciones que dificultan la prevención, detección y atención de la violencia machista.

4. DERECHOS Y DEVERES DE LAS PERSONAS IMPLICADAS

Los derechos que se aseguran a las personas denunciantes y denunciadas en el marco del presente Protocolo son los siguientes:

4.1. Derechos de la persona o personas denunciantes

1) Ser citada y escuchada en condiciones que eviten la revictimización.
2) Estar acompañada por una persona de confianza y, en su caso, por asistencia letrada y/o intérprete.
3) Recibir información continua sobre el desarrollo de todas las fases del procedimiento.
4) Ser notificada de las medidas provisionales o cautelares adoptadas para prevenir la repetición de la conducta.
5) Recibir información de la resolución definitiva del expediente.
6) Acceder a apoyo psicológico y a otras medidas de acompañamiento que garanticen su protección y bienestar.

4.2. Derechos de la persona o personas denunciadas

1) Ser informada de la queja o denuncia presentada en su contra y ser citada y escuchada.
2) Ver respetada la presunción de inocencia a lo largo de todo el procedimiento.
3) Estar acompañada por una persona de confianza, asistencia letrada y/o agentes sociales, así como por intérprete si fuera necesario.
4) Ser notificada de las medidas provisionales o cautelares adoptadas en relación con la protección de la persona denunciante o del procedimiento.
5) Recibir información de la resolución definitiva del expediente.
6) Presentar todas las pruebas aceptadas en derecho que permitan defender y acreditar su posicionamiento.

4.3. Deberes y obligaciones de la Dirección de FUNDIT

1) Garantizar un entorno educativo y laboral que prevenga la comisión de conductas constitutivas de acoso.

2) Difundir el presente Protocolo a toda la comunidad educativa a través de los canales internos correspondientes.

3) No incurrir en ninguna omisión ante una presunta conducta de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, activando los procedimientos establecidos en este Protocolo cuando sea necesario.

4) Aplicar, en su caso, las medidas disciplinarias correspondientes de acuerdo con la normativa vigente.

5) Elaborar y mantener un registro interno anónimo que recoja datos relevantes, incluyendo el número de quejas, denuncias, resoluciones, tipología de personas que han activado el Protocolo y otros elementos considerados pertinentes.

6) Actualizar el presente Protocolo cuando las circunstancias o la normativa vigente lo requieran.

4.4. Deberes y obligaciones de la comunidad ESDI, EFPA y EATM

Todos los miembros de la comunidad educativa —personal administrativo y de servicios (PAS), profesorado y personal docente e investigador (PDI), alumnado, colaboradores externos y otras personas vinculadas— tienen las responsabilidades siguientes:

1) Desarrollar su actividad académica o profesional en un entorno libre de discriminación y de acoso.

2) Tratar a todas las personas de la comunidad educativa con respeto, fomentando la convivencia y la colaboración.

3) Comunicar cualquier situación de acoso de la cual se tenga conocimiento, siguiendo estrictamente los procedimientos establecidos en este Protocolo, con la máxima discreción y confidencialidad.

4) Colaborar, cuando se les solicite, en la investigación de posibles casos de acoso, aportando información o pruebas en las diferentes fases del procedimiento.

5. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

De acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la **prevención** consiste en el conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de conductas constitutivas de acoso y violencias machistas, mediante la reducción de los factores de riesgo, la no normalización de estas conductas y la sensibilización de la comunidad para que ninguna forma de violencia o acoso sea justificable ni tolerable. Esta definición se ajusta a los principios y objetivos de la **Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista**, tal como ha sido reformada por la **Ley 17/2020, de 22 de diciembre**, que amplía y refuerza la protección, la prevención y la inclusión de formas contemporáneas de violencia, incluida la violencia digital y la perspectiva interseccional en el abordaje integral de las violencias machistas.

A modo de ejemplo, las acciones preventivas que FUNDIT impulsa para garantizar que el entorno universitario sea seguro y ajeno a situaciones de acoso incluyen:

5.1. Actos de difusión

- Elaboración e implementación de un *Plan de comunicación del Protocolo*, con difusión a toda la comunidad educativa mediante los canales internos: web institucional, campus virtual, intranet del personal, correo corporativo, foros de representación estudiantil y sindicatos o representantes de trabajadores/as.

- Incorporación del Protocolo en la información de las nuevas incorporaciones de **PDI y PAS**, con entrega del documento y firma de declaración responsable al formalizar el contrato.

- Entrega del Protocolo al alumnado de nuevo acceso y firma de declaración responsable en el momento de formalizar la matrícula.

- Difusión del Código Ético de FUNDIT y del Reglamento de derechos y deberes del estudiantado.

5.2. Actos de sensibilización

- Organización de charlas, jornadas y debates sobre prevención del acoso e igualdad.

- Campañas de información, sensibilización y concienciación sobre conductas respetuosas y no discriminatorias.

- Actos conmemorativos en fechas vinculadas a la lucha contra las violencias machistas y el acoso.

5.3. Actos de formación

- Integración en la planificación anual de formaciones orientadas a la prevención del acoso, la igualdad de género y el respeto a la diversidad.

- Inclusión de la perspectiva de género y de convivencia respetuosa en los programas de las titulaciones y actividades formativas.

5.4. Actos situados en el contexto específico

Estas medidas están orientadas a reducir los factores de riesgo que pueden facilitar la aparición de acoso en situaciones concretas, y pueden incluir, entre otras:

- Realización de tutorías y revisiones de examen **a puerta abierta y en espacios habilitados dentro del centro**, evitando situaciones aisladas o con riesgo de vulnerabilidad.

- Uso exclusivo del **correo electrónico corporativo del centro** para todas las comunicaciones oficiales con el estudiantado, evitando el uso de mensajería personal y redes sociales para trámites académicos o profesionales.

- Obligatoriedad por parte del **PDI de comunicar** a la Dirección Académica cualquier relación consentida de carácter romántico o sexual con un o una estudiante a quien imparta docencia, tutoría o supervisión, con el objetivo de reorganizar la actividad docente y evitar cualquier conflicto de intereses o situación de posible abuso de poder.

6. PLAN DE ACTUACIÓN

Las situaciones de acoso que puedan concurrir dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo se pueden gestionar mediante dos vías internas:

6.1. Tipos de procedimientos

a) **Procedimiento informal:** se inicia a través de una queja interna, con el objetivo de promover una resolución de manera ágil y confidencial, facilitando la mediación u otras medidas preliminares si procede.
b) **Procedimiento formal:** se inicia mediante una denuncia interna dirigida al órgano competente para la instrucción y resolución del caso.

Ambos procedimientos pueden ser activados por:

- La persona que ha sufrido la conducta (persona afectada).

- Cualquier miembro de la comunidad de ESDI, EFPA o EATM que tenga conocimiento directo o indirecto de la situación.

Si quien presenta la queja o denuncia no es la persona afectada, **será necesario recoger el consentimiento informado de esta para iniciar el procedimiento correspondiente**.

El inicio de un procedimiento por una vía no impide la activación de la otra en cualquier momento, de acuerdo con el criterio de la persona afectada y los hechos que son objeto de comunicación.

6.2. Orientación previa y explicación de vías de tramitación

Con el fin de ayudar a la persona interesada a comprender las opciones de activación disponibles, el asesoramiento previo y la información sobre el procedimiento que le pueda ser más adecuado podrá dirigirse a la **Persona de Referencia para Igualdad y Acoso** (o persona responsable de calidad y servicios jurídicos) de ESDI.

Esta persona tendrá las funciones siguientes:

1) **Informar** a la persona que quiere comunicar una situación de acoso sobre la definición de las conductas objeto del Protocolo y determinar si, según los indicios aportados, la situación podría constituir acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o de expresión de género.

2) **Explicar verbalmente o por escrito** los dos procedimientos internos de intervención previstos en este Protocolo (procedimiento informal y procedimiento formal), ayudándola a identificar la vía más adecuada para los hechos expuestos.

3) **Informar de los derechos, deberes y garantías** que corresponden a todas las personas implicadas.

4) **Asesorar y acompañar** a la persona afectada en la tramitación de la queja o denuncia interna, si así lo desea.

5) Cuando, de acuerdo con la exposición de hechos, la persona de referencia considere oportuno adoptar una **medida cautelar o provisional**, formulará una **propuesta motivada a la Dirección General de FUNDIT**, quien decidirá sobre la adopción de la medida o medidas concreta.

Este asesoramiento previo es **voluntario**. La persona podrá optar por **presentar directamente la queja o denuncia interna sin recurrir a este asesoramiento** si lo considera oportuno.

6.3. Medidas cautelares y protección de la persona afectada

En cualquier momento desde el inicio de la comunicación de la situación de acoso, e independencia de la vía escogida, se podrán adoptar **medidas provisionales o cautelares** para proteger a la persona afectada, evitar la repetición de conductas y garantizar la integridad física y psicológica de todas las partes, con perspectiva de género y respecto a los derechos de todas las personas implicadas.

7. FASES DEL PROCEDIMENTO

7.1. Procedimiento informal - Queja

Fase 1: Presentación de la queja[5]

- La persona afectada o cualquier miembro de la comunidad que conozca la situación puede presentar una **queja por escrito** a la persona responsable de calidad, personalmente o a través del correo **qualitat@esdi.edu.es**.

Fase 2: Admisión e información inicial

- La persona responsable de calidad cita a la persona que ha presentado la queja para que le exponga los hechos y la **informa de sus derechos, deberes y del procedimiento informal**, si no se ha hecho previamente en la fase de asesoramiento.

Fase 3: Análisis preliminar

- En un plazo de **14 días naturales** desde la presentación de la queja, la persona responsable de calidad elaborará un **informe preliminar** que incluya los hechos relevantes y una valoración inicial de la situación. Este plazo de 14 días es una recomendación de la URL para informes preliminares en circuitos de queja y de denuncia.

- La instrucción deberá realizarse con **celeridad y sin demoras indebidas**, garantizando la confidencialidad y evitando la revictimización.

Fase 4: Decisión sobre la vía a seguir

El informe preliminar propone una de las opciones siguientes:

- Continuar con el **procedimiento informal** si se considera que puede abordar la situación, mediante medidas de mediación u otras acciones preventivas o correctoras.

[5] El Centro dispone de un Punto Lila, consultable en https://www.puntlilaesdi.com/alerta. Si la comunicación se recibe a través de este, se derivará a la persona responsable de calidad y servicios jurídicos.

- Derivar la situación al **procedimiento formal** si los hechos lo requieren o si la persona afectada lo solicita.

7.2. Procedimiento formal - Denuncia

Fase 1: Presentación de la denuncia[6]

- La denuncia debe presentarse a la persona responsable de calidad, personalmente o por correo (**qualitat@esdi.edu.es**). La denuncia debe incluir toda la información pertinente sobre los hechos.

Fase 2: Verificación de la denuncia y constitución de la Comisión

- En un plazo máximo de **7 días laborables** desde la presentación, la persona responsable comprueba que la denuncia contiene la información mínima exigida y convoca una **Comisión de investigación ad hoc**. Los miembros firmarán compromisos de confidencialidad y se abstendrán en caso de conflicto de interés.

Fase 3: Instrucción de la investigación

La Comisión de investigación lleva a cabo, de manera rigurosa y objetiva:

- Análisis de la denuncia y documentación disponible.
- Notificación a la persona denunciada, a menos que esto implique riesgo de destrucción de pruebas.
- Entrevistas separadas con la persona denunciante, la persona denunciada y posibles testigos.
- Recogida de pruebas y documentación.
- Valoración de la adopción de **medidas cautelares provisionales** si es necesario.

  Estas acciones se llevan a cabo con **diligencia y perspectivas de género y no discriminación**, recomendando que el informe final se emita dentro de unos **20 días laborables** desde la constitución de la Comisión.

Fase 4: Informe de investigación y propuesta de resolución[7]

La Comisión redacta un **informe vinculante** con:

- Relación de los hechos comprobados.

[6] Se adjunta como Anexo I en el presente protocolo el modelo de denuncia que debe presentarse.
[7] El contenido mínimo de este informe se detalla en el Anexo II de este protocolo.

- Evaluación de pruebas.
- Propuesta motivada de resolución, que puede incluir:
    - Incoación de expediente disciplinario con medidas correctoras/protectoras.
    - Archivo de la denuncia si no se prueba el acoso.
    - Propuesta de apertura de expediente si hay indicios de falsedad.
    - Traslado de la información al **Ministerio Fiscal** si los hechos pueden constituir delito.

Fase 5: Resolución y notificación

- La Comisión eleva el informe a la Dirección General de FUNDIT, que emite la **resolución definitiva**. Esta resolución se comunica a todas las personas implicadas, con indicación de los derechos de recurso correspondientes.

Fase 6: Seguimiento post-resolución

- Corresponde a la Comisión o a la persona responsable realizar el **seguimiento del cumplimiento de las medidas adoptadas** y verificar la evolución de la situación para garantizar la no repetición.

7.3. Custodia y registro

Toda la documentación generada durante el procedimiento se debe custodiar con estricta **confidencialidad**. La persona responsable de calidad y servicios jurídicos gestionará el registro y custodiará los documentos, de acuerdo con la normativa de protección de datos y con los criterios de gestión documental universitarios.

En este contexto, elaborará anualmente un **Informe de seguimiento y evaluación del Protocolo** donde se recogerán los indicadores de la base de datos[8] que gestiona: número de quejas, denuncias, resoluciones, tipología de personas que han activado el Protocolo (PAS, PDI, estudiantes) u otros elementos que se consideren relevantes.

Si procede, sugerirá propuestas de mejora en caso de que se hayan detectado necesidades a mejorar, por ejemplo, derivadas de la activación del protocolo.

[8] Esta base de datos tiene carácter anónimo y es el lugar donde se recogerá el número de quejas, denuncias, resoluciones, la tipología de personas que han activado el Protocolo (PAS, PDI, estudiantes) u otros elementos que se consideren relevantes.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA INTERNA

Datos de la persona denunciante

Nombre y apellidos	
DNI / NIE / Pasaporte	
Dirección electrónica	
Teléfono de contacto	
Identificación (Colectivo)	1. Personal docente e investigador (especificar centro, departamento, unidad...) 2. Personal de administración y servicios (especificar centro, departamento, unidad o servicio): 3. Estudiante (especificar titulación y centro): 4. Otros (especificar):

Descripción de los hechos sucedidos

Datos identificativos de las personas implicadas	1. Nombre y apellidos: 2. Cargo o vinculación FUNDIT, ESDI, EFPA, EATM: 3. Datos de contacto (si se conocen):
Lugar y data donde se produjeron los hechos	
Descripción de los hechos	(adjuntar la documentación que proceda: testimonios, pruebas: correos electrónicos, capturas de pantalla, grabaciones, etc.)
Observaciones	

Yo, _____, con DNI / NIE / Pasaporte _____, presento esta denuncia interna y otorgo mi consentimiento para la activación del *Protocolo de prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género del centro*.

_____ (lugar), ___ (día) de _____ (mes) de 202__.

Firma

ANEXO II: CONTENIDO MINIMO DEL INFORME DE LA COMISION DE INVESTIGACIÓN

Atendiendo a las indicaciones de la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña recogidas en la Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa:

"*El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:*

- *Identificación de la persona o personas supuestamente acosadas y acosadoras.*
- *Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.*
- *Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.*
- *Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar su confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.*
- *Circunstancias agravantes observadas:*
    - *Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.*
    - *Si hay dos o más personas acosadas.*
    - *Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona acosadora.*
    - *Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.*
    - *Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.*
    - *Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido alteraciones graves, acreditadas por personal médico.*
    - *Si se realizan presiones o coacciones a la persona acosada, a los testigos o a las personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.*
- *Conclusiones.*
- *Medidas correctoras.*"