



# **Protocolo de actuación en caso de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual**

**Centro de Formación  
Fundación GAIAS Europa**



# **Centro de Formación Fundación GAIAS Europa**

## **Protocolo de actuación en caso de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual**

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Área Legal	Dirección Académica, Servicios estudiantiles y Prácticas	Dirección General
Fecha: 9 de marzo de 2023	Fecha: 11 de mayo de 2023	Fecha: 30 de mayo de 2023

<b>DECLARACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN</b> .....	3
<b>PROTOCOLO DE ACOSO</b> .....	5
<b>PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN</b> .....	5
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	5
<b>OBLIGACIÓN DE DENUNCIA</b> .....	6
<b>INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO</b> .....	6
<b>PRESCRIPCIÓN</b> .....	6
<b>CONSIDERACIONES DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO</b> .....	6
<b>PROCEDIMIENTOS</b> .....	7
I. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL CENTRO DE FORMACIÓN .....	7
I.I. Inicio del procedimiento Interno del Centro de Formación .....	8
I.II. Actuaciones.....	8
II. PROCEDIMIENTO PROPIO DE LA USFQ.....	10
Inicio del procedimiento formal .....	10
Normas.....	10
Medios.....	10
Suspensión del procedimiento .....	11
<b>ANEXOS</b> .....	12
<b>MODELO DE DENUNCIA</b> .....	13
<b>MODELO DE ACTA</b> .....	21
<b>MODELO DE COMUNICACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS Y/O DISCIPLINARIAS ADOPTADAS</b> ....	23
<b>MODELO DE INFORME DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS ADOPTADAS</b> .....	24

## DECLARACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN

El Centro de Formación de la Fundación GAIAS Europa se esfuerza por crear y mantener una comunidad en la que todos sus miembros puedan trabajar y aprender juntos en una atmósfera de respeto y libertad. Además, el Centro está comprometido en la consecución de un entorno en el que se respete la dignidad de la persona y el principio de no discriminación por cualquier causa. De ahí que toda forma de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual contravienen los principios bajo los que se rige el Centro, son incompatibles con su misión y están terminantemente prohibidas.

Todos los miembros de la Comunidad Educativa tienen derecho a que se respete su dignidad. Asimismo, tienen la obligación de tratar al resto con respeto y de colaborar para que todos ellos sean respetados, tanto dentro como fuera de las instalaciones del Centro de Formación en aquellas actividades promovidas, patrocinadas o financiadas por el Centro.

De acuerdo con estos principios, así como con el Carácter Propio del Centro de Formación y su normativa interna:

El acoso sexual, el acoso por razón de género, el acoso laboral y el acoso entre alumnos, así como cualesquiera otras manifestaciones de acoso o situaciones análogas, como discriminación y situaciones de violencia de género, psicológicas o sexuales, susceptibles de ser constitutivas de un ataque contra la integridad física o moral de un miembro de la Comunidad Educativa, no están permitidas ni toleradas por el Centro de Formación, en ninguna circunstancia.

Asimismo, no serán ignoradas, en caso de producirse y serán sancionadas con contundencia.

Se velará porque no se produzca ninguna discriminación entre los miembros que conforman la Comunidad Educativa.

El presente Protocolo tiene como objetivo:

1. prevenir que se produzca el acoso o cualquier manifestación, en el entorno educativo y laboral;
2. definir las pautas que han de permitir identificar cualquier situación de acoso, con la finalidad de eliminarla, minimizando sus consecuencias y garantizando los derechos de las víctimas o afectados; y,
3. asegurar que el Centro de Formación dispone de los procedimientos preventivos adecuados.

Para conseguir este propósito:

El Centro de Formación de la Fundación GAIAS Europa demanda que cada una de las personas de la organización y, especialmente, aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

**Evitando** aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se lleven a cabo por razón del género de una persona, que sean o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para cualquier miembro de la Comunidad Educativa.

**Actuando** de forma adecuada y solidaria frente a estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este Protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento de la Entidad Titular y pidiendo ayuda a las personas adecuadas, dando apoyo a aquellas personas que las pudieren estar sufriendo.

**Analizando** ante un posible caso de discriminación directa o indirecta, qué solución favorece más la igualdad entre las personas integrantes de la Comunidad Educativa, removiendo, en su caso, cualquier obstáculo detectado para su consecución.

Se considerará discriminación directa: cualquier situación en que una persona pueda o haya sido tratada por razón de género de manera menos favorable que otra en situación comparable;

Se considerará discriminación indirecta: cualquier situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un género determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro género.

El Centro de Formación de la Fundación GAIAS Europa se compromete a:

1. Difundir este Protocolo.
2. Adoptar medidas preventivas.
3. Dar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, través de la Oficina de Servicios Estudiantiles.
4. Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones en el Centro de Formación.
5. Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
6. Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada o discriminada que presente queja o denuncia, ni hacia la persona denunciada o las personas que participaren en el proceso de resolución.

Director General  
Centro de Formación  
Fundación GAIAS Europa de la Comunidad Valenciana

# PROTOCOLO DE ACOSO

## PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El análisis de los casos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual se realizará en conformidad con los siguientes principios:

1. Todo proceso de análisis incluirá medidas para resguardar a los denunciados y testigos de los hechos denunciados.
2. Estas conductas, frecuentemente, involucran interacciones que no son presenciadas por otros. Por lo tanto, la falta de evidencia no será un obstáculo para la realización de la denuncia.
3. El denunciado tendrá derecho a presentar todas las pruebas de descargo pertinentes.
4. Se garantizará el cumplimiento del debido proceso y en especial del derecho a la defensa. Se procurará un procedimiento breve para todos los casos.
5. Las acciones de análisis al interior del Centro de Formación se realizarán sin perjuicio de las acciones legales externas que correspondan.
6. En caso de requerirlo, el Centro de Formación cooperará con las autoridades públicas y entregará la información que se le solicite, esto sin perjuicio de las obligaciones legales específicas.
7. La resolución final interna es una resolución académico-administrativa que no constituye el juzgamiento de un delito, ni puede utilizarse como indicio de culpabilidad o inocencia del denunciado.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es una actuación interna del Centro de Formación ante posibles situaciones de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual cometida entre miembros de la Comunidad Educativa, siempre que hayan ocurrido:

1. Dentro de las instalaciones del Centro; o,
2. En programas y actividades académicas fuera de las instalaciones del Centro, bajo la condición de que sean patrocinados o financiados por el Centro de Formación, la Fundación GAIAS Europa y/o la Universidad San Francisco de Quito USFQ, dentro de su contexto académico

La tramitación de cualquiera de los procedimientos académico-administrativos previstos en este protocolo, no impide el ejercicio de las acciones judiciales y extrajudiciales por parte de cualquiera de las partes implicadas.

A los miembros de la comunidad<sup>1</sup> que sean víctimas de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual fuera del ámbito de competencia del Centro de Formación o cuyo proceso estuviera prescrito, se les ofrecerá las medidas de apoyo contenidas en este Protocolo que serán de obligatorio cumplimiento. Esto no implicará la asistencia legal por parte del Centro

---

<sup>1</sup> Se consideran miembros de la Comunidad Educativa los descritos en el Reglamento de Régimen Interno del Centro de Formación.

ni será este responsable de cubrir los gastos en los que pueda incurrir el denunciante o la víctima.

## **OBLIGACIÓN DE DENUNCIA**

En caso de que el Centro de Formación, a través de su director general, tuviese conocimiento o la sospecha razonable del cometimiento de acto(s) o comportamiento(s) que pueda(n) constituir un delito de acuerdo con la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal de España, dentro del Centro o fuera de este en actividades organizadas por el Centro o no, se elaborará un informe interno del caso y se presentará, inmediatamente, la denuncia ante las autoridades españolas competentes. Al tiempo de calificar hechos que pudieren ser constitutivos de delito de violencia de género se estará, además, a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

---

NOTA: En caso de que los hechos acontecieran fuera de las instalaciones del Centro o en un contexto no relacionado con actividades propias, habituales o no, del mismo, cuando un estudiante fuere víctima de alguna de las situaciones descritas y acudiere al Centro, poniendo en su conocimiento los hechos acontecidos, el mismo, previa valoración de la adecuación y gravedad de la situación, elaborado un informe, pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades correspondientes, en cumplimiento del deber de denuncia. Asimismo, si el Centro fuere conocedor de una situación de las descritas, en que se viere afectado uno de sus estudiantes, aun cuando lo hubiere sido a través de una persona distinta a la víctima, la obligación de denuncia continuará siéndole exigible, previa valoración de la adecuación y gravedad de la situación, toda vez que de las actuaciones previas que, a nivel interno, considerare necesario llevar a cabo, a efectos de la confirmación de la información recibida.

---

## **INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

El procedimiento previsto en este protocolo se inicia una vez que el *First Responder* reciba la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante otro miembro de la comunidad, este deberá comunicar al *First Responder*. Solo cuando el *First Responder* del Centro tenga conocimiento real del incidente y actuará de acuerdo con este protocolo.

El *First Responder* podrá actuar por medio de denuncia o de oficio.

## **PRESCRIPCIÓN**

El Centro de Formación podrá aplicar este procedimiento especial siempre que los hechos acusados hubieran ocurrido en el periodo académico vigente a la fecha de la denuncia y en el inmediatamente anterior, sin perjuicio de la denuncia ante las autoridades españolas competentes.

## **CONSIDERACIONES DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

El protocolo establece dos fases consecutivas:

**Primera fase:** Procedimiento interno dentro del Centro de Formación. En caso de llegarse a una resolución temprana en esta fase, no será necesario continuar con la siguiente.

**Segunda fase:** Procedimiento Propio de la USFQ, previsto en el Código de Honor y Convivencia de la USFQ.

El *First Responder* -parte de la Oficina de Servicios al Estudiante- será responsable de recibir las denuncias en el Centro de Formación y de realizar las tareas de investigación y mediación; y, es quien sacará a la presunta víctima de cualquier condición de peligro. Además, intervendrá en calidad de Instructor.

Los procedimientos han de ser ágiles y han de garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de todas las personas afectadas. Por este motivo se asignará un código numérico para la identificación de las diferentes partes afectadas.

En cualquier etapa del proceso, a partir de la denuncia, se intentará proteger a la persona denunciante con el fin de evitar la continuación de las presuntas conductas de acoso y se ofrecerán las medidas de apoyo previstas en el Código de Honor y Convivencia. Estas incluyen, pero no se limitan a:

- apoyo académico
- consejería psicológica
- referir a asesoría legal
- adaptaciones no significativas y razonables

Además, se podrán establecer medidas de restricción para evitar el contacto entre las partes involucradas -de manera directa o a través de terceras personas externas al proceso-, en su caso, atendiendo al caso en concreto y a la realidad organizativa del Centro. El incumplimiento por cualquiera de las partes de una medida de restricción de contacto será considerado una falta muy grave.

Al denunciado, en cualquier etapa del proceso, se le podrá ofrecer consejería psicológica, como medida de apoyo.

Cuando cualquiera de las personas implicadas que tuviere la condición de miembro del personal de Administración y Servicios así lo solicitare, participará en el procedimiento un representante de los trabajadores<sup>2</sup>.

## **PROCEDIMIENTOS**

### **I. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL CENTRO DE FORMACIÓN**

El objetivo de esta fase es clarificar los acontecimientos para determinar la existencia o no de un caso y evitar cualquier malentendido. En esta fase se realizarán averiguaciones para

---

<sup>2</sup> Los representantes de los trabajadores elegirán, entre ellos y con preferencia a uno con formación y/o capacitación similar al responsable designado por el Centro de Formación, para que sea quien participe en los procedimientos cuando la persona denunciante o denunciada así lo hubiere hecho constar.



determinar la consistencia de la denuncia, determinar los hechos, se permitirá que las partes establezcan sus puntos de vista sobre el tema y, finalmente, se plantearán soluciones.

Los acuerdos a los que se llegare en esta fase, en su caso, serán vinculantes para ambas partes y tratarán de reestablecer un entorno en el que los miembros de la comunidad involucrados puedan interactuar libremente, bajo parámetros de respeto y sin sentir ningún tipo de incomodidad o coacción.

#### **I.I. INICIO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO DEL CENTRO DE FORMACIÓN**

**Denuncia:** El procedimiento se inicia con la denuncia de acoso, discriminación o violencia de género, psicológica o sexual, ante el *First Responder*. La denuncia podrá ser verbal o escrita.

**Documentación de la denuncia:** El *First Responder* documentará e intentará completar la información recibida con el fin de obtener datos objetivos que ayuden a determinar: día(s), hora(s) y lugar(es) de los hechos, existencia de testimonios, descripción lo más objetiva posible de los hechos denunciados (palabras, gestos, actitudes, etc.).

También documentará la descripción que haga la persona que denuncia de los efectos educativo y/o laborales, emocionales, etc., que tienen los hechos denunciados. Toda la información se documentará con el fin de poder hacer las comprobaciones oportunas.

Una vez realizada la denuncia, se ofrecerá a la víctima medidas de apoyo.

**Presentación de la denuncia al director general:** El *First Responder* trasladará la denuncia presentada, así como la información levantada y documentación complementaria al director general.

#### **I.II. ACTUACIONES**

1. **Valoración - Calificación de la denuncia:** El director general, en representación de la Entidad Titular, valorará la consistencia de la denuncia, analizando el expediente presentado e investigando de manera discreta y confidencial. Una vez realizado este análisis, el director general determinará lo siguiente:

**Denuncia carente de consistencia.** En este caso, preparará un informe detallado, explicando razonadamente los motivos por los que procede archivar la denuncia presentada.

El director general se reunirá con la persona denunciante, para hacerle entrega del informe, así como para explicarle, personalmente, el conjunto de las actuaciones y averiguaciones llevadas a cabo por el Centro de Formación, en su caso, la conclusión alcanzada y las razones conducentes a dicha conclusión. No obstante, se informará también al denunciante de su derecho a iniciar las acciones legales correspondientes, en su caso, así como de que el Centro de Formación ha cumplido con lo dispuesto en el presente Protocolo, siendo el informe la prueba de que se han llevado a cabo todas las actuaciones necesarias a efectos de evitar en el Centro situaciones de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica y sexual.

Solo podrá determinarse que una denuncia es improcedente si hay una claridad de que los hechos comunicados por la persona denunciante no son reales.

**Denuncia procedente.** En caso de que se valore positivamente la consistencia de la denuncia, el director general preparará un informe detallado, explicando razonadamente los motivos por los que procede la denuncia presentada. Comunicará de ello a la persona denunciante.

2. **Comunicación a la persona denunciada: el director general se reunirá con la persona denunciada** con el fin de presentarle la denuncia. En la reunión, en la cual no se facilitará el nombre del denunciante, se expondrán los hechos denunciados con la máxima objetividad, se escuchará al denunciado y se intentará obtener datos objetivos como se hizo en el momento de recibir la denuncia.

Se advertirá sobre las consecuencias para la persona denunciada, tanto legales como académico-administrativas (como por ejemplo expulsión del programa y otras sanciones, de acuerdo con el *Convenio suscrito entre el Centro de Formación y la USFQ*). Posteriormente, se notificará con la denuncia a su correo institucional.

*Nota:* En caso de ser miembro del Personal Administrativo y de Servicios le informará de la posibilidad de que intervenga el representante de los trabajadores.

3. **Resolución:** Luego de escuchar a ambas partes y reunida toda la información objetiva posible, dependiendo de las circunstancias que rodean cada caso, de los intereses del denunciante y de conformidad al criterio del director general, la fase de resolución temprana podrá realizarse de forma individual con cada parte sin pretender obtener un acuerdo resolutorio, sino simplemente establecer los hechos para definir la necesidad de iniciar un análisis formal. Entonces, concluida esta, el director general deberá resolver según sea el caso:

- 3.1. En caso de tratarse de un malentendido,** dependiendo de las circunstancias que rodean el caso y si la persona denunciada reconociere los hechos, se propondrán las soluciones para que no se repitan, soluciones que incluirán una disculpa y compromiso personal de no reiteración. Además, se podrán adoptar medidas de apoyo y/o de restricción, como por ejemplo restricción de contacto.

Finalizada la reunión, se levantará un Acta que firmarán todas las personas que hayan participado. Podrá fijarse de común acuerdo una reunión posterior para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas

En caso de reiterarse el hecho que dio lugar a la denuncia, no se podrá considerar como un malentendido.

- 3.2. En caso de tratarse de una posible falta,** de un posible cometimiento de un delito de acuerdo con la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal de España y/o, que la persona denunciada no reconozca ninguno de los hechos denunciados, se levantará Acta que firmarán todas las personas que hayan participado, continuará el procedimiento, según corresponda:

- 3.2.1.** Cuando la víctima y la persona denunciada sean estudiantes<sup>3</sup> y/o personal docente de la USFQ, se continuará con el Procedimiento propio de la USFQ, descrito más adelante.
- 3.2.2.** Cuando la víctima y la persona denunciada sean personal docente o personal de administración y servicios u Colaboradores del Centro de Formación, el director general adoptará las medidas disciplinarias correspondientes, atendiendo al caso en concreto y a la realidad organizativa del Centro.
- 3.2.3.** Cuando la víctima sea estudiante<sup>3</sup> o personal docente de la USFQ y la persona denunciada sea personal docente o personal de administración y servicios u Colaboradores del Centro de Formación, el director general adoptará las medidas disciplinarias correspondientes atendiendo al caso en concreto y a la realidad organizativa del Centro; y, en su caso, denunciar la situación ante la autoridad competente.

El procedimiento interno del Centro de Formación no puede durar más de cinco días hábiles desde que se recibe la denuncia.

## **II. PROCEDIMIENTO PROPIO DE LA USFQ**

Este procedimiento se accionará únicamente cuando se cumpla lo siguiente:

- Cuando la víctima y la persona denunciada sean estudiantes<sup>3</sup> y/o personal docente de la USFQ y se determine en la fase anterior una posible falta al Código, aun cuando haya sido aceptada por el denunciado; y,
- Cuando la víctima y la persona denunciada sean estudiantes<sup>3</sup> y/o personal docente de la USFQ y la persona denunciada negare los hechos y el director general del Centro entendiere que sí existen indicios de la comisión de la conducta negada.

### **INICIO DEL PROCEDIMIENTO FORMAL**

El director general trasladará el expediente del caso, por medios electrónicos, al órgano correspondiente, de acuerdo con el Proceso Especial en Casos de Acoso, Discriminación, Violencia de Género, Psicológica y Sexual del Código de Honor y Convivencia de la USFQ, para la continuación del procedimiento a partir del Análisis formal ([Art. 61 y siguientes del Código de Honor y Convivencia](#)).

### **NORMAS**

Se aplicará lo previsto en el Proceso Especial en Casos de Acoso, Discriminación, Violencia de Género, Psicológica y Sexual del Código de Honor y Convivencia de la USFQ, así como en su protocolo para atención en los casos de acoso.

### **MEDIOS**

---

<sup>3</sup> Se entenderán por estudiantes, los estudiantes de la USFQ, así como estudiantes de otras universidades con las que la USFQ o la Fundación GAIAS Europa tuvieren suscritos Convenios para la realización de programas específicos.

Todo el procedimiento se hará por medios electrónicos (correo electrónico, videoconferencias, etc.), utilizando las herramientas oficiales de la USFQ; en caso de poder asistir personalmente, podrá llevarse a cabo de manera presencial.

#### **SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

En caso de que el Centro de Formación, a través de su director general, tuviese conocimiento o la sospecha razonable del cometimiento de acto(s) o comportamiento(s) que pueda(n) constituir un delito de acuerdo con la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal de España, dentro del Centro o fuera de este en actividades organizadas por el Centro y se presentare la denuncia ante las autoridades españolas competentes, se comunicará esta situación a la USFQ.

## **ANEXOS**

**Modelo de denuncia**

**Modelo de Acta**

**Modelo de comunicación de las medidas correctoras y/o disciplinarias adoptadas**

**Modelo de informe de seguimiento de las medidas correctoras adoptadas**

## MODELO DE DENUNCIA

### Formulario de informe de incidente de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual

Cualquier persona (profesor, administrativo, estudiante y otros miembros de la comunidad) puede informar acerca de los incidentes de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual. El informe que se genera luego de llenar este formulario se enviará directamente al correo del *First Responder*. En ese momento el Centro de Formación tiene conocimiento real del supuesto incidente.

Si es una situación de emergencia, llame al 016 o al 112.

**IMPORTANTE:** De conformidad con la legislación española, los directores, educadores u otras personas responsables de las instituciones educativas están obligados a denunciar presuntos delitos cometidos en dichos centros o que tuviesen conocimiento. Las víctimas de incidentes de agresión sexual siempre podrán reportar o denunciar el hecho de manera independiente en ante las autoridades competentes sin la participación del Centro.

En cualquier caso, el proceso legal actúa independientemente del proceso administrativo del Centro. Si el estudiante decide presentar una denuncia ante la Policía, en cualquier etapa del proceso interno del Centro, a partir de la denuncia, se intentará proteger a la persona denunciante con el fin de evitar la continuación de las presuntas conductas de acoso y se ofrecerán las medidas de apoyo, atendiendo al caso en concreto y a la realidad organizativa del Centro.

Al remitir este formulario reconozco que entiendo y acepto lo siguiente:

- En caso de que el Centro de Formación, a través de su director general, tuviese conocimiento o la sospecha razonable del cometimiento de acto(s) o comportamiento(s) que pueda(n) constituir un delito de acuerdo con la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal de España, dentro del Centro o fuera de este en actividades organizadas por el Centro o no, se elaborará un informe interno del caso y se presentará, inmediatamente, la denuncia ante las autoridades españolas competentes. Al tiempo de calificar hechos que pudieren ser constitutivos de delito de violencia de género se estará, además, a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.
- En caso de que los hechos acontecieren fuera de las instalaciones del Centro o en un contexto no relacionado con actividades propias, habituales o no, del mismo, cuando un estudiante fuere víctima de alguna de las situaciones descritas y acudiere al Centro, poniendo en su conocimiento los hechos acontecidos, el mismo, previa valoración de la adecuación y gravedad de la situación, elaborado un informe, pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades correspondientes, en cumplimiento del deber de denuncia. Asimismo, si el Centro fuere conocedor de una situación de las descritas, en que se viere afectado uno de sus estudiantes, aun cuando lo hubiere sido a través de una persona distinta a la víctima, la obligación de denuncia continuará siéndole exigible, previa valoración de la adecuación y gravedad de la situación, toda

vez que de las actuaciones previas que, a nivel interno, considerare necesario llevar a cabo, a efectos de la confirmación de la información recibida.

- Que reportar un incidente a través de este Formulario solo inicia la evaluación institucional del caso y no implica necesariamente una denuncia formal por faltas al Código de Honor y Convivencia.
- Que aunque la víctima no quiera iniciar un procedimiento disciplinario interno en el Centro, este podrá iniciarlo de oficio de considerarlo necesario y los involucrados podrán decidir participar o no en el referido proceso.
- Que si no soy la víctima de un incidente de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual, pero lo pongo en conocimiento de las autoridades, entiendo el *First Responder* o el Director General se comunicarán con la víctima para discutir los próximos pasos posibles.

---

**Si usted es víctima de los actos referidos, marque una de las casillas a continuación:**

Solicito que este informe sea tomado como una denuncia para que las autoridades del Centro inicien el proceso de investigación administrativa interna delimitado en el Código de Honor y Convivencia.

Solicito que este informe no sea tomado como una denuncia y que las autoridades del Centro **NO** inicien el proceso de investigación administrativo interno delimitado en el Código de Honor y Convivencia.

---

**NOTA:** La información contenida en esta denuncia y la que se generará con la instrucción del expediente será tratada con las máximas garantías con el fin de proteger la confidencialidad, la dignidad y el honor de todas las personas afectadas y sólo tendrán acceso a ella las personas autorizadas.

Se asignará un código numérico diferente a cada una de las personas que figuren en la denuncia y posteriormente en el expediente con el fin de garantizar su confidencialidad y dignidad. Estos códigos se harán constar en los documentos posteriores, en los que ya no figurarán los nombres

### **Datos de la persona denunciante**

Esto incluirá su información personal como víctima / sobreviviente del presunto incidente o como informante externo.

CÓDIGO DENUNCIANTE

(Este espacio será llenado exclusivamente por la institución)

Nombre completo

Correo electrónico

Número del celular

Calidad del denunciante	<input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Personal académico <input type="checkbox"/> Personal administrativo <input type="checkbox"/> Externo
Calidad del presunto agresor	<input type="checkbox"/> Autoridad(es), personal académico o administrativo <input type="checkbox"/> Estudiante(s) USFQ <input type="checkbox"/> Persona(s) externa(s) a la comunidad <input type="checkbox"/> Desconocida
Fecha del incidente (aproximada, si no hay certeza exacta)	
Hora del incidente (aproximada, si no hay certeza exacta)	
Lugar del incidente	



### Información de la víctima

Si usted es la víctima y completó la sección “Datos de la parte informante”, puede dejar esta sección en blanco. Si usted es un informante externo, complete esta sección con la información de la víctima.

#### **CÓDIGO DENUNCIANTE**

**(Este espacio será llenado exclusivamente por la institución)**

Nombre completo

Se identifica con el género

Masculino

Femenino

No conforme con el género

Comentarios

Calidad

Estudiante internacional  
USFQ

Estudiante USFQ

Personal administrativo

Personal académico

No es miembro de la comunidad

Otro

Institución de origen  
(si aplica)

### Información del presunto agresor

No se contactará al presunto agresor hasta que el Decano de Estudiantes o el Ombudsman se haya comunicado con la víctima para explicar los pasos siguientes.

#### **CÓDIGO PRESUNTO AGRESOR**

**(Este espacio será llenado exclusivamente por la institución)**

Nombre

Género

Masculino

Femenino

Otro

Comentarios

Posición	Estudiante internacional USFQ <input type="checkbox"/>	Estudiante USFQ <input type="checkbox"/>	Personal administrativo <input type="checkbox"/>
	Personal académico <input type="checkbox"/>	No es miembro de la comunidad <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
Institución de origen (si aplica)			

## **Informe del incidente**

Describa el incidente que quiere reportar. Proporcione una descripción del acto de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual que experimentó o presencié e incluya el nombre (s) o las descripciones de la (s) persona (s) sobre quienes está haciendo este informe y de los testigos. Si cuenta con cualquier prueba adicional, incluida la denuncia ante la Policía, anexar a este formulario (si requieres más espacio, por favor presenta una hoja como anexo a este formulario).

En caso de que el denunciante no sea la víctima, por favor:

1. Descripción de los hechos: intente reproducir las palabras y explicar los gestos, conductas, etc. con la máxima objetividad;
2. Indique su reacción para cada uno de los hechos denunciados: contestación verbal, gestual, conductual, a dónde fue, a quien se lo contó...
3. Testigos:
  - Personas que estaban presentes en el momento de producirse los hechos denunciados
  - Otros: personas que le vieron inmediatamente después de suceder los hechos y que fueron conscientes de su estado de ánimo

### Información de testigo 1

Por favor ingrese la información de cualquier testigo que pueda tener información sobre el incidente, junto con la información de contacto, si la conoce:

#### **CÓDIGO TESTIGO 1**

**(Este espacio será llenado exclusivamente por la institución)**

Nombre			
Calidad	Estudiante internacional USFQ <input type="checkbox"/>	Estudiante USFQ <input type="checkbox"/>	Personal Administrativo <input type="checkbox"/>
	Personal académico <input type="checkbox"/>	No es miembro de la comunidad <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
Teléfono			
Correo electrónico			
¿Qué información puede proporcionar este testigo? Hasta dónde sabe, ¿está el testigo de acuerdo con ser contactado?			

### Información de testigo 2

Por favor ingrese la información de cualquier testigo que pueda tener información sobre el incidente, junto con la información de contacto, si la conoce:

#### **CÓDIGO TESTIGO 2**

**(Este espacio será llenado exclusivamente por la institución)**

Nombre			
Calidad	Estudiante internacional USFQ <input type="checkbox"/>	Estudiante USFQ <input type="checkbox"/>	Personal Administrativo <input type="checkbox"/>
	No es parte de la comunidad USFQ <input type="checkbox"/>	Personal académico <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
Teléfono			

Correo electrónico	
¿Qué información puede proporcionar este testigo? Hasta dónde sabe, ¿está el testigo de acuerdo con ser contactado?	

Por favor escriba su nombre y código de estudiante si corresponde (Centro/USFQ o Universidad de origen). Con esta firma electrónica, certifico que esta información es verdadera a mi leal saber y entender.

Declaro que la información proporcionada en este formulario, así como la documentación adjunta (de ser el caso), es verdadera. En caso contrario me sujetaré al Código de Honor y Convivencia, así como a las normas y procesos internos y/o externos aplicables. Al enviar este formulario desde mi correo electrónico institucional, reconozco que este mensaje de datos tiene igual valor jurídico que los documentos escritos-

Nombre:

Fecha:

Código de estudiante:

Firma: \_\_\_\_\_

---

**NOTA:** La información contenida en esta denuncia y la que se generará con la instrucción del expediente será tratada con las máximas garantías con el fin de proteger la confidencialidad, la dignidad y el honor de todas las personas afectadas y sólo tendrán acceso a ella las personas autorizadas.

Se asignará un código numérico diferente a cada una de las personas que figuren en la denuncia y, posteriormente, en el expediente con el fin de garantizar su confidencialidad y dignidad. Estos códigos se harán constar en los documentos posteriores, en los que ya no figurarán los nombres.

---

De conformidad con el artículo 13 del RGPD 2016/679 de 27 de abril de 2016 y en virtud de lo dispuesto en art. 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se le informa que sus datos personales quedarán incorporados y serán tratados en la actividad de tratamiento denominada **“ALUMNADO”, “NÓMINAS, PERSONAL Y RRHH” o “COLABORADORES/AS** -según sea titularidad de **FUNDACIÓN GAIAS EUROPA DE LA COMUNITAT VALENCIANA** con la finalidad de realizar la gestión integral de la universidad (**gestión admiva, contable, fiscal**). Puede ejercer en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, portabilidad y limitación de sus datos de carácter personal mediante el correspondiente escrito, acompañando fotocopia de su D.N.I. dirigido a **FUNDACIÓN GAIAS EUROPA DE LA COMUNITAT VALENCIANA** C/ Cronista Carreres, 13 (46003) Valencia o a través del mail [dpd@gaiaseuropa.com](mailto:dpd@gaiaseuropa.com)

## MODELO DE ACTA

(Resolución para los casos previstos en el 3.1.)

<b>Objeto de la reunión</b>	
<b>Fecha de la reunión:</b>	

<b>Asistentes</b>

<b>Antecedentes (motivos de la reunión, quién la convoca, quién ha desistido asistir...)</b>

<b>Resumen de las intervenciones</b>

<b>Acuerdos adoptados</b>

<b>Asistentes</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>

**MODELO DE COMUNICACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS Y/O  
DISCIPLINARIAS ADOPTADAS**

<b>Código expediente</b>	<b>Fecha denuncia</b>	<b>Fecha recepción informe</b>	<b>Fecha medidas correctoras</b>	<b>Fecha medidas disciplinarias</b>

<b>Relación de medidas correctoras adoptadas</b>

<b>Relación de medidas disciplinarias adoptadas</b>

<b>Firma del First Responder</b>	<b>Fecha de recepción</b>



**MODELO DE INFORME DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS  
ADOPTADAS**

<b>Código expediente</b>	<b>Fecha denuncia</b>	<b>Fecha recepción informe</b>	<b>Fecha medidas correctoras</b>	<b>Fecha medidas disciplinarias</b>

<b>Relación de medidas correctoras adoptadas</b>

<b>Relación de diligencias de comprobación</b>

<b>Valoración de la eficacia de las medidas</b>

<b>Propuesta de nuevas medidas</b>

<b>Nombre del Instructor</b>	<b>Firma</b>	<b>Fecha del informe</b>

<b>Firma del legal representante de la Entidad Titular</b>	<b>Fecha de la recepción del informe</b>