

# Normes de convivència UPF-BSM

DATA DE REVISIÓ:

04/11/2022

N

C

# Índex

<b>Preàmbul</b>	<b>6</b>
<hr/>	
<b>Títol I. Disposicions generals</b>	<b>7</b>
<hr/>	
Article 1	7
Article 2	8
Article 3	8
Article 4	8
<b>Títol II. De la condició d'Estudiant de l'Escola</b>	<b>9</b>
<hr/>	
Article 5	9
<b>Títol III. Dels drets de l'Estudiantat</b>	<b>9</b>
<hr/>	
Article 6	9
<b>Títol IV. Dels deures de l'Estudiantat</b>	<b>10</b>
<hr/>	
Article 7	10
<b>Títol V. De les faltes disciplinàries</b>	<b>10</b>
<hr/>	
Article 8	10
Article 9	11
Article 10	12
Article 11	12
<b>Títol VI. De les sancions</b>	<b>12</b>
<hr/>	
Article 12	12
Article 13	13
Article 14	13
Article 15	13
Article 16	13
Article 17	14
<b>Títol VII. De l'extinció de la responsabilitat</b>	<b>14</b>
<hr/>	
Article 18	14

<b>Títol VIII. Del procediment disciplinari</b>	<b>14</b>
<b>Capítol Primer. Òrgans involucrats als procediments disciplinaris</b>	<b>14</b>
Article 19	14
Article 20	15
Article 21	15
<b>Capítol Segon. De la tramitació del procediment disciplinari</b>	<b>16</b>
<b>Secció 1<sup>a</sup>. Incoació</b>	<b>16</b>
Article 22	16
Article 23	16
<b>Secció 2<sup>a</sup>. Instrucció</b>	<b>17</b>
Article 24	17
Article 26	17
Article 27	18
Article 28	18
Article 29	18
Article 30	19
<b>Secció 3<sup>a</sup>. Finalització del procediment disciplinari</b>	<b>19</b>
Article 31	19
Article 32	20
Article 33	20
<b>Secció 4<sup>a</sup>. Recursos contra les decisions adoptades en el marc del procediment disciplinari</b>	<b>20</b>
Article 34	20
<b>Capítol Tercer. Qüestions addicionals relatives al procediment disciplinari</b>	<b>21</b>
Article 35	21
Article 36	21
Article 37	21
<b>Títol IX. La Comissió de Convivència</b>	<b>21</b>
<b>Capítol Primer. Composició i nomenament de la Comissió de Convivència</b>	<b>21</b>
Article 38	21
Article 39	22
Article 40	22

<b>Capítol Segon. Procediment davant la Comissió de Convivència</b>	<b>22</b>
Article 41	22
Article 42	23
Article 43	23
Article 44	23
Article 45	24
Article 46	24

## **Títol X. Protocol per prevenir i actuar contra la violència masculista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**

---

**24**

<b>Capítol Primer. Objecte i àmbit d'aplicació</b>	<b>24</b>
Article 47	24
Article 48	25
Article 49	26
Article 50	26
Article 51	26
Article 52	27
Article 53	27
<b>Capítol Segon. Òrgans encarregats de l'aplicació del Protocol</b>	<b>27</b>
Article 54	27
<b>Capítol Tercer. Mesures de prevenció primària</b>	<b>28</b>
Article 56	28
<b>Capítol Quart. Mesures de prevenció secundària</b>	<b>28</b>
Article 57	28
<b>Capítol Cinquè. Especialitats de la tramitació dels procediments disciplinaris</b>	<b>29</b>
Article 58	29
Article 59	29
Article 60	30
Article 61	30
Article 62	30
Article 63	30
Article 64	31

<b>Capítol Sisè. Mesures de recolzament a les persones que es trobin a una situació de violència sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere</b>	<b>31</b>
Article 65	31
<b>Disposició addicional única. Càmput de dies</b>	<b>31</b>
<b>Disposició transitòria primera. Règim vigent als procediments disciplinaris en tramitació</b>	<b>31</b>
<b>Disposició transitòria segona. Règim vigent a les resolucions sancionadores dictades amb anterioritat a l'entrada en vigor de la present Normativa</b>	<b>31</b>
<b>Disposició final primera. Modificacions i derogació</b>	<b>31</b>
<b>Disposició final segona.- Entrada en vigor</b>	<b>31</b>

# Preàmbul

**La Fundació Institut de Educació Continua i el seu centre adscrit, la Barcelona School of Management (*endavant Barcelona School of Management o UPF-BSM indistintament*) com a centre privat adscrit a la Universitat Pompeu Fabra, havia aprovat la seva pròpia normativa disciplinària, basada en el Reglament de disciplina acadèmica, aprovat per Decret de 8 de setembre de 1954. Una norma de naturalesa preconstitucional que havia generat dubtes relatius a la seva constitucionalitat, tal i com van expressar les sentències del Tribunal Suprem, de 9 de setembre de 1988 i 11 d'abril de 1989.**

El Reial Decret 1791/2010, de 30 de desembre, que va aprovar l'Estatut de l'Estudiant Universitari, recull, en la seva disposició addicional segona, un mandat al Govern de l'Estat perquè presenti un projecte de llei regulador de la potestat disciplinària dels estudiants universitaris. En compliment d'aquesta norma, el proppassat 25 de febrer de 2022 es va publicar al Butlletí Oficial de l'Estat la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, l'objecte de la qual és "establir les bases de la convivència a l'àmbit universitari, fomentant la utilització preferent de modalitats alternatives de resolució d'aquells conflictes que poguessin alterar-la, o que impedeixin el normal desenvolupament de les funcions essencials de docència, investigació i transferència del coneixement" (art. 1.1); així com "establir el règim disciplinari de l'estudiant universitari" (art. 1.2).

La *Barcelona School of Management*, en la seva condició de centre adscrit privat a la Universitat Pompeu Fabra, també està subjecta a la Llei de convivència universitària, tal i com estableix el seu article 2.2, que preveu la necessitat d'aprovar "les seves Normes de Convivència, sobre la base dels principis i directrius de convivència que per a l'àmbit universitari estableix aquesta llei", i en el termini màxim d'un any comptat des de l'entrada en vigor de la Llei, tal i com preveu la Disposició addicional quarta, tot i que gaudint d'un major àmbit de discrecionalitat regulatòria (Disposició final tercera).

Amb aquest text, la *Barcelona School of Management* adapta, dins l'autonomia regulatòria que li permet la Disposició final tercera de la Llei de convivència universitària, les seves Normes de Convivència a l'esmentada norma legal.

# Títol I. Disposicions generals

## Article 1

### Objecte

1. Aquesta Normativa té una doble funció:
  - a) Establir les bases de la convivència a l'àmbit universitari, tot fomentant la utilització preferent de modalitats alternatives de resolució d'aquells conflictes que poguessin alterar-la, o que impedeixin el normal desenvolupament de les funcions essencials de docència, investigació i transferència del coneixement.
  - b) Establir el règim acadèmic i disciplinari aplicable a l'Estudiantat de la UPF-BSM, matriculat en qualsevol dels seus ensenyaments.
2. La present Normativa té la finalitat de facilitar la comprensió, la convivència pacífica i el ple respecte dels valors democràtics, els drets fonamentals i les llibertats públiques a l'àmbit de l'Escola. En particular, fomentará:
  - a) El respecte a la diversitat i la tolerància, la igualtat, la inclusió i l'adopció de mesures d'acció positiva en favor dels col·lectius vulnerables.
  - b) La llibertat d'expressió, el dret de reunió, associació, manifestació i vaga, la llibertat d'ensenyament i la llibertat de càtedra.
  - c) L'eliminació de tota forma de violència, discriminació o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals, origen nacional, pertinença a grup ètnic, discapacitat i/o diversitat funcional, edat, estat de salut, classe social, religió o conviccions, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
  - d) La transparència en el desenvolupament de l'activitat acadèmica.
  - e) La utilització i conservació dels béns i recursos de la UPF-BSM d'acord amb la seva funció.
  - f) El respecte als i en els espais comuns, inclosos els de naturalesa digital.
  - g) La utilització del nom i els símbols de la UPF-BSM amb respecte i d'acord amb els protocols establerts.
3. Les mencions efectuades en aquesta norma a:
  - a) Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe hauran de ser interpretades de conformitat amb l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
  - b) Discriminació per racisme i xenofòbia hauran d'interpretar-se de conformitat amb l'article 1 de la Llei 19/2007, d'11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància.
  - c) Discriminació per raó de discapacitat haurà de ser interpretat de conformitat amb els articles 2, 7, 63 i següents del Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre i modificat per la Llei 6/2022, de 31 de març.
4. El Títol X de la Normativa regula el protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, previst a l'article 4 de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària. El Títol X, tot i que integrat a la Normativa, tindrà un àmbit d'aplicació propi, previst i regulat en les seves disposicions específiques.

## Article 2

### Definicions

Als efectes de la present Normativa, s'entén per:

1. Normativa: Les Normes de Convivència Internes.
2. Escola: La Barcelona School of Management, o la denominació que tingui el centre en cada moment.
3. Protocol: El protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, contingut al Títol X de la Normativa.
4. Comunitat: L'estudiantat dels títols oficials, propis i altres títols oferts per l'Escola; així com el personal docent i investigador i el personal de gestió que presta els seus serveis a l'Escola, amb independència de la figura jurídica que els uneixi.
5. Estudiant:
  - a) Tota persona física que es trobi matriculada i admesa d'acord amb les condicions generals de l'Escola, en qualsevol dels seus ensenyaments, oficials, propis, programes d'ensenyament a demanda, seminaris, jornades, tallers impartits per l'Escola en modalitat incompany, formacions contractades per les empreses, o qualsevol altres programes acadèmics i/o de formació t.
  - b) També les persones físiques que realitzin pràctiques acadèmiques externes, curriculars o extracurriculars, així com els qui, previ compliment dels requisits en cada cas establerts, es trobin inscrits en qualsevol activitat acadèmica, organitzada per l'Escola.
  - c) No tindran la consideració d'Estudiant, aquelles persones físiques que sol·licitin, voluntàriament i en compliment de les condicions generals, la seva baixa o renúncia i aquesta sigui efectiva; aquelles persones que finalitzin els seus estudis a l'Escola i/o la seva relació acadèmica i aquelles persones qui, conforme a la Normativa, siguin donades de baixa d'ofici o sancionades amb la pèrdua de la condició de l'Estudiant.
6. Fraud acadèmic: Qualsevol comportament premeditat tendent a falsejar la documentació o requisits per a l'admissió a un programa d'ensenyament de qualsevol tipus; els resultats d'un examen, activitat o treball, propi o aliè, realitzat com a requisit per a superar una assignatura o acreditar el rendiment acadèmic d'aquesta.
7. PDI: Personal docent i investigador.
8. PAS: Personal de gestió.
9. Comissió Permanent: La Comissió Permanent contra la Violència Masclista i la LGBTIfòbia, un òrgan específic creat al marc del Protocol regulat al Títol X de la Normativa.

## Article 3

### Marc normatiu

L'Escola es dota d'aquesta regulació a l'empara de l'article 2.2 de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària i la Disposició final Tercera

## Article 4

### Interpretació de la Normativa

La interpretació de la Normativa correspon a la Comissió Disciplinària de l'Escola regulada en el Títol VIII.



# Títol II. De la condició d'Estudiant de l'Escola

## Article 5

### Pèrdua de la condició d'Estudiant

Perdrà la condició d'Estudiant qui sol·liciti voluntàriament, i de conformitat amb les condicions generals de l'Escola, la seva baixa o renunciï a la seva matrícula, aquelles persones que finalitzin els seus estudis a l'Escola i aquelles persones qui, conforme a la Normativa, siguin donades de baixa d'ofici o sancionades amb la pèrdua de la condició de l'Estudiant.

# Títol III. Dels drets de l'Estudiantat

## Article 6

### Drets de l'Estudiantat

L'Estudiantat de l'Escola té els següents drets:

1. A una formació acadèmica de qualitat, que fomenti l'adquisició de les competències que corresponguin als estudis triats i inclogui coneixements, habilitats, actituds i valors de respecte als altres i a l'entorn.
2. A ser informat de les normes i criteris d'avaluació i del procediment de revisió de qualificacions.
3. A ser avaluat en el seu rendiment acadèmic de manera objectiva, mitjançant l'aplicació del sistema d'avaluació establert en la Guia docent, així com al coneixement oficial dels resultats obtinguts.
4. A la utilització de les instal·lacions, mitjans i serveis de l'Escola, d'acord amb les seves normatives d'ús.
5. A l'assessorament i assistència per part del professorat, tutors/es i els diferents serveis d'atenció a l'Estudiantat de l'Escola.
6. A rebre el programa d'activitats Alumní i a ser convidats a formar part de la xarxa Alumní de l'Escola, sempre i quan compleixin els criteris establerts per l'Escola.
7. A la informació i orientació vocacional, acadèmica i professional, així com a l'assessorament i participació en les activitats promogudes per l'Escola, i la seva transició al món laboral.
8. A la seva incorporació en les activitats de voluntariat i participació social, cooperació al desenvolupament, cultura i altres de responsabilitat social que organitzi l'Escola.
9. Al reconeixement a efectes acadèmics, de l'experiència laboral o professional d'acord amb les condicions que, en el marc de la normativa vigent, fixi l'Escola.
10. A aquells beneficis reconeguts amb caràcter general als estudiants de postgrau i estudis oficials per l'Estat espanyol i als quals pugui atorgar l'Escola en concepte de beques i ajuts a l'estudi.
11. A triar delegats/des i representants que transmetin les seves propostes i inquietuds als òrgans de govern del l'Escola.
12. A formular per escrit peticions o recursos davant l'òrgan competent.
13. Al fet que les seves dades personals no siguin utilitzades amb altres fins que els regulats per la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals i la seva normativa de desenvolupament.
14. A no ser discriminat per raons de sexe, raça i altres raons, conforme als principis establerts en la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
15. Al reconeixement de l'autoria dels treballs elaborats durant els seus estudis i a la protecció de la propietat intel·lectual d'aquests.
16. I a tots aquells drets reconeguts en la legislació general, en la normativa pròpia de les Comunitats Autònomes, així com en els Estatuts i normes pròpies de l'Escola.

# Títol IV. Dels deures de l'Estudiantat

## Article 7

### Deures de l'Estudiantat

1. L'Estudiantat de l'Escola ha d'assumir el compromís de tenir una presència activa i responsable. Té el deure de conèixer-la i de respectar els seus Estatuts i altres normes de funcionament aprovades pels seus òrgans de govern.
2. Entesos com a expressió d'aquest compromís, els deures de l'Estudiantat són els següents:
  - a) Conèixer la missió i valors de l'Escola i contribuir a crear una comunitat de talent que actuï amb ètica i responsabilitat representant el valor i l'excel·lència de l'Escola.
  - b) Estudiar i participar de manera activa en les activitats acadèmiques que ajudin a completar la seva formació.
  - c) Ser puntual a l'entrada i sortida de classe i parar esment davant les explicacions del professorat.
  - d) Respectar als membres de la Comunitat i al personal de les entitats col·laboradores que prestin serveis a l'Escola.
  - e) Cuidar i usar degudament els béns, equips i instal·lacions de l'Escola.
  - f) Abstenir-se de la utilització i/o cooperació en procediments fraudulents en les proves d'avaluació, en les activitats o treballs que es realitzin o en documents oficials.
  - g) Participar de manera responsable en les activitats i cooperar al normal desenvolupament d'aquestes.
  - h) Conèixer i complir les normes internes sobre seguretat i salut, especialment les que es refereixen a l'ús de laboratoris, centre de pràctiques i entorns de recerca.
    - i) Respectar el nom, els símbols de l'Escola o dels seus òrgans, així com el seu degut ús.
    - j) Respectar els actes acadèmics de l'Escola i als participants d'aquesta.
    - k) Cuidar les normes bàsiques d'higiene i extremar-les seguint les indicacions de l'Escola.
      - l) No consumir menjars i begudes en aules i altres espais propis de l'activitat docent i investigadora, sempre i quan no estigui expressament permès.
    - m) Contribuir a la millora dels fins i funcionament de l'Escola.
    - n) Observar els Estatuts i la resta de normativa pròpia de l'Escola i altres normes emanades de les autoritats competents d'aquesta.

# Títol V. De les faltes disciplinàries

## Article 8

### Fonament de les faltes disciplinàries

1. La infracció i el no compliment dels deures i obligacions propis de l'Estudiantat segons estableix aquesta Normativa i altres normes internes que la desenvolupin o complementin seran constitutius de falta que, segons les circumstàncies, serà qualificable com a lleu, greu o molt greu.
2. No podran sancionar-se els fets que ho hagin estat penal o administrativament, en els casos en que s'aprecii identitat del subjecte, fet i fonament.
3. L'Estudiantat que col·labora en la realització d'actes o conductes constitutives de falta molt greu també incorrerà en responsabilitat disciplinària.

## Article 9

### Faltes molt greus

#### 1. Són faltes molt greus:

- a) La realització de “novatades” o qualsevol altres conductes o actituds vexatòries, física o psicològicament, que suposin un greu menyscabament per a la dignitat de les persones.
- b) Assetjar o exercir violència greu contra qualsevol membre de la Comunitat, amb independència que la conducta s’hagi portat a terme físicament o per mitjà de xarxes socials o mitjans de qualsevol mena.
- c) Assetjar sexualment. Aquesta conducta haurà d’ésser integrada, en el seu abast objectiu i en la conducta típica sancionable, amb el que estableix el Títol X de la Normativa.
- d) Discriminar o assetjar per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, origen nacional, pertinença a grup ètnic, edat, classe social, discapacitat, estat de salut, religió o creences, o per qualsevol altra causa personal o social.
- e) Alterar, falsificar, sostreure o destruir documents acadèmics, o utilitzar documents falsos front l’Escola.
- f) Dur a terme, a través de qualsevol mitjà o xarxa, accions difamatòries en contra de l’Escola i/o la Comunitat.
- g) Destruir i deteriorar de manera irreparable o sostreure obres catalogades del patrimoni històric i cultural de l’Escola.
- h) Plagiar total o parcialment una obra, o cometre frau acadèmic en l’elaboració del Treball de Final que comporti l’obtenció d’un títol oficial o propi o qualssevol altres treballs o activitats d’anàloga naturalesa.
- i) Incomplir les normes de salut pública establertes per l’Escola i/o per les autoritats sanitàries o institucions universitàries, les seves instal·lacions i serveis, posant en risc la comunitat.
- j) Suplantar a un membre de la comunitat en la seva tasca pròpia o prestar el consentiment per a ser suplantat, en relació amb les activitats acadèmiques.
- k) Impedir el desenvolupament dels processos electorals de l’Escola.
- l) Haver estat condemnat, per una sentència ferma, per la comissió d’un delicte dolós que suposi l’afectació d’un bé jurídic diferent, comès a l’Escola, les seves instal·lacions i serveis, o relacionat amb l’activitat acadèmica de l’Escola.
- m) En el marc del programa de pràctiques acadèmiques externes, ja siguin curriculars o extracurriculars, mostrar un comportament o actitud manifestament inadequada o incomplir les obligacions respecte l’entitat col·laboradora.

#### 2. Queden subsumides en el concepte de frau acadèmic, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, les següents conductes:

- a) Referides als exàmens o altres activitats avaluable:
  - i) Copiar o facilitar la còpia de manera premeditada.
  - ii) Elaborar, aportar o facilitar amb premeditació instruments per a la còpia o l’obtenció il·legítima d’informació.
  - iii) La reproducció no autoritzada d’exàmens, resultats d’exàmens o qualsevol altra prova acadèmica a les xarxes socials o a internet.
  - iv) Ometre conscientment el reconeixement d’una persona en treballs o activitats acadèmiques, o falsejar aquesta aportació.
  - v) El plagi, la còpia, les cites evidentment incorrectes en els documents i les altres manques greus de respecte a la propietat intel·lectual.
  - vi) La publicació duplicada de treballs no autoritzada, la supressió rellevant de dades pertinents o la inclusió de dades falses.
- b) Referides a actes acadèmics, o de gestió o administració acadèmica:
  - i) L’apropiació dels fons bibliogràfics, instruments, programari o altres recursos educatius.
  - ii) L’acceptació o l’oferiment indegut de regals o beneficis en contraprestació d’actuacions acadèmiques o administratives, que puguin influir o aparèixer com una influència d’actuacions acadèmiques o administratives futures.

#### 3. Queden subsumides en la tipificació de falsificació de documents, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, la falsificació, l’alteració o l’omissió de dades rellevants en instàncies, sol·licituds, impresos, formularis o qualsevol altre document o tràmit administratiu, o l’ús conscient de documents no verídics o alterats.

## Article 10

### Faltes greus

1. Són faltes greus:
  - a) Apoderar-se i/o utilitzar indegudament del contingut de proves, exàmens o controls de coneixement.
  - b) Deteriorar greument els béns catalogats del patrimoni històric i cultural de l'Escola.
  - c) Impedir la celebració d'activitats de docència, investigació o transferència del coneixement, sempre que aquestes activitats excedeixin les facultats d'exercici dels drets fonamentals de l'Estudiantat a la llibertat d'expressió, de reunió, associació, manifestació i vaga.
  - d) Cometre frau acadèmic, diferent dels supòsits previstos a l'Article 9.1.h) de la Normativa.
  - e) Utilitzar indegudament continguts o mitjans de reproducció i gravació de les activitats subjectes a drets de propietat intel·lectual.
  - f) Incomplir les normes de seguretat i salut establertes per l'Escola i les seves instal·lacions i serveis.
  - g) Accedir sense la deguda autorització als sistemes informàtics de l'Escola.
  - h) Permetre o facilitar, per imprudència manifesta, el falsejament dels resultats d'un examen, activitat o treball, propi o aliè, realitzat com a requisit per a superar una assignatura o acreditar el rendiment acadèmic d'aquesta.
2. S'entendrà, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, que són constitutives de frau acadèmic, en els termes d'aquest article, les següents conductes:
  - a) Menysprear o exagerar l'aportació d'una persona en els treballs o en les activitats acadèmiques plurals.
  - b) El plagiat, la còpia o la cita incorrecta en proporcions no rellevants dels documents, i en general la falta de respecte a la propietat intel·lectual.
  - c) La reutilització parcial de treballs sense autorització i cita correcta, i la supressió o alteració de dades pertinents.

## Article 11

### Faltes lleus

Són faltes lleus qualssevol altres fets no compresos en els articles anteriors, que puguin causar perturbació en l'ordre o la disciplina acadèmica. En particular, i amb caràcter enunciatiu i no limitatiu:

1. Accedir a instal·lacions de l'Escola a les que no es tingui autoritzat l'accés.
2. Utilitzar els serveis de l'Escola incomplint els requisits establerts de general reconeixement.
3. Realitzar actes que deteriorin els béns de l'Escola, o bé en facin un ús indecorós o inapropiat.

# Títol VI. De les sancions

## Article 12

### Sancions per a les faltes molt greus

Són sancions aplicables a la comissió de faltes molt greus:

1. Expulsió de dos mesos fins a tres anys de l'Escola. L'expulsió constarà a l'expedient acadèmic fins el seu íntegre compliment. L'expulsió podrà tenir lloc durant el curs acadèmic i podrà suposar l'incompliment del percentatge mínim d'assistència de les diverses assignatures, cas en el qual implicarà la no superació de les assignatures afectades.
2. Pèrdua de drets de matrícula parcial o total, durant un curs o un o més trimestres acadèmics.

## Article 13

### Sancions per a les faltes greus

1. Són sancions aplicables per la comissió de faltes greus:
  - a) Expulsió de fins un mes de l'Escola. Aquesta sanció no es podrà aplicar durant els períodes d'avaluació i de matriculació. L'expulsió podrà tenir lloc durant el curs acadèmic i podrà suposar l'incompliment del percentatge mínim d'assistència de les diverses assignatures, cas en el qual implicarà la no superació de les assignatures afectades.
  - b) Pèrdua del dret a la convocatòria ordinària al trimestre acadèmic en el que es comet la falta i respecte de l'assignatura o assignatures en que s'hagués comès.
2. La pèrdua de drets de matrícula no podrà afectar els drets relatius a les beques en els termes regulats a la seva normativa de desenvolupament.

## Article 14

### Sancions per a les faltes lleus

Les faltes lleus seran sancionades amb una amonestació privada.

## Article 15

### Graduació de les sancions

L'òrgan sancionador concretarà la sanció atenent a la seva gravetat, i l'adequarà al cas concret, sempre de manera motivada, segons el principi de proporcionalitat i ponderant de conformitat amb els següents criteris:

1. La intencionalitat o reiteració.
2. La naturalesa dels perjudicis causats.
3. L'afany de lucre.
4. El reconeixement de responsabilitat, mitjançant la comunicació del fet a les autoritats de l'Escola amb caràcter previ a la iniciació del procediment disciplinari.
5. La reparació del dany amb caràcter previ a la iniciació del procediment disciplinari.
6. Les circumstàncies personals, econòmiques, de salut, familiars o socials de la persona infractora.
7. El grau de participació als fets.
8. Realitzar les accions per qualsevol de les causes de violència, discriminació o assetjament.

## Article 16

### Mesures addicionals sancionadores

A més d'imposar les sancions que en cada cas corresponguin, la resolució del procediment disciplinari podrà declarar l'obligació de:

1. Restituir les coses o reposar-les al seu estat anterior en el termini que es determini, fins i tot en el cas que es tracti d'accions a mitjans i xarxes.
2. Indemnitzar els danys per quantia igual al valor dels béns destruïts o el deteriorament causat, així com els perjudicis ocasionats, en el termini que es determini.

## Article 17

### Mesures substitutives de la sanció

1. Quan es tracti de les sancions aplicables per la comissió d'una falta greu, l'òrgan sancionador podrà proposar una mesura substitutiva de caràcter educatiu o reparador, sempre i quan:
  - a) Existeixi conformitat per part de la persona o persones afectades per la infracció, i per part de la persona infractora.
  - b) La mesura substitutiva de la sanció estigui orientada a la màxima reparació possible del dany causat, i que s'asseguri el seu compliment efectiu.
  - c) La o les persones infractores reconeixin la seva responsabilitat en la comissió de la falta, així com de les conseqüències de la seva conducta per a la o les persones afectades, i per a la comunitat estudiantil.
  - d) En el seu cas, la o les persones responsables mostrin disposició per a restaurar la relació amb la o les persones afectades per la infracció. L'esmentada restauració es facilitaria sempre que la persona afectada presti el seu consentiment de manera expressa.
2. Les mesures substitutives podran consistir en la participació o col·laboració en activitats formatives, culturals, de salut pública, esportives, d'extensió universitària i de relacions institucionals, o d'altres d'anàloga naturalesa. En cap cas podran consistir en la realització de funcions o tasques assignades al personal de l'Escola en els seus respectius llocs de treball.
3. La durada de les mesures serà determinada, en cada cas, per l'òrgan sancionador.

# Títol VII. De l'extinció de la responsabilitat

## Article 18

### Extinció de la responsabilitat

1. La responsabilitat disciplinària derivada del règim previst en aquest Reglament quedarà extingida per:
  - a) El compliment de la sanció o de la mesura substitutiva.
  - b) La prescripció de la falta o de la sanció.
  - c) La pèrdua de la vinculació de l'Estudiant amb l'Escola.
  - d) La mort de la persona responsable.
2. Les faltes molt greus prescriuran als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos. El termini de prescripció començarà a computar-se des de la seva comissió o des del cessament de la comissió, en cas de faltes continuades.
3. Les sancions molt greus prescriuran als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos. El termini de prescripció començarà a computar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

# Títol VIII. Del procediment disciplinari

## Capítol Primer. Òrgans involucrats als procediments disciplinaris

### Article 19

#### Òrgans involucrats als procediments disciplinaris

El procediment disciplinari implicarà la intervenció de tres òrgans interns de l'Escola:

1. La Comissió Disciplinària, que serà l'òrgan competent per a l'exercici de la potestat disciplinària i sancionadora.
2. La Comissió Instructora, que serà l'òrgan encarregat de dur a terme la instrucció dels procediments disciplinaris incoats.
3. El Comitè Executiu, que serà l'òrgan competent per conèixer dels recursos contra les resolucions de finalització del procediment sancionador dictades per la Comissió Disciplinària.

## Article 20

### La Comissió Disciplinària de l'Escola

1. La Comissió Disciplinària es regirà per la present Normativa i les seves normes de desenvolupament, així com per les normes d'ordre intern que la Comissió Disciplinària pugui establir.
2. La Comissió Disciplinària de l'Escola estarà integrada pel/per la Degà/a, que farà les funcions de President/a de la Comissió; pel/per la Degà Associat d'Estudis i Afers Acadèmics pel/per la Secretari/a General, que actuarà com a Secretari/a de les sessions de la Comissió Disciplinària i la persona responsable del servei legal de la Barcelona School of Management que actuarà amb veu però sense vot. En cas d'absència o impossibilitat del/la Degà/na el/la Degà Associat d'Estudis i Afers Acadèmics assumirà les funcions de President/a
3. El secretari o secretària de la Comissió serà la persona responsable d'aixecar acta de les reunions i de comunicar-les a la presidència i direcció general de l'Escola.
4. La Comissió Disciplinària regirà la seva actuació conforme als principis de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la persona presumptament infractora, responsabilitat, proporcionalitat, prescripció de faltes i sancions i garantia del procediment.
5. Només podran imposar-se sancions en virtut d'expedients instruïts a aquest efecte, amb audiència de l'interessat i ulterior dret a recurs.
6. La Comissió Disciplinària podrà actuar d'ofici, tant bon punt tingui coneixement de la presumpta infracció, a iniciativa pròpia, mitjançant denuncia del perjudicat o un membre de la comunitat o per petició raonada d'un altre òrgan.
7. Les funcions de la Comissió Disciplinària seran:
  - a) Adoptar les mesures provisionals que s'estimin necessàries i proporcionades, quan concorrin els següents requisits de naturalesa cumulativa:
    - i) Que l'eficàcia de la resolució que es pugui adoptar en el procediment disciplinari es pugui veure afectada durant la tramitació de l'expedient sancionador.
    - ii) Existeixi una situació d'urgència inajornable.
    - iii) Sigui necessària la seva adopció per a garantir la protecció provisional dels interessos implicats.
  - b) Incoar les diligències informatives.
  - c) Designar, a proposta del Comitè Executiu, els membres que integraran la Comissió Instructora ad hoc encarregada del procediment disciplinari.
  - d) Informar el presumpte infractor de les diligències obertes i dels drets que l'assisteixen en el marc del procediment disciplinari contradictori.
  - e) Informar de la possibilitat de sotmetre la controvèrsia a mediació per part de la Comissió de Convivència de l'Escola.
  - f) Dictar la resolució de finalització del procediment sancionador.
8. La Comissió Disciplinària es convocarà en els casos en que sigui necessària, a criteri del President/a de la Comissió.

## Article 21

### La Comissió Instructora ad hoc

1. La Comissió Instructora ad hoc del procediment sancionador serà designada per acord de la Comissió Disciplinària de l'Escola.
2. La Comissió Instructora ad hoc podrà ser unipersonal o col·legiada i formada per fins a tres membres.
3. El nomenament com a membre de la Comissió Instructora ad hoc serà temporal i durarà fins que s'elevi la proposta de resolució a la Comissió Disciplinària.
4. Les funcions de la Comissió Instructora ad hoc seran:
  - a) Recaptar tota la informació, els testimonis i proves de la presumpta infracció.
  - b) Ordenar la pràctica de les diligències que siguin adequades per a la determinació de la veracitat dels fets objecte del procediment disciplinari.

- c) En cas que les parts haguessin manifestat expressament la seva voluntat de sotmetre la controvèrsia a la mediació de la Comissió de Convivència, suspendre el procediment un cop practicades les proves ordenades i sol·licitades per les parts, i elevar les actuacions a la Comissió de Convivència.
- d) Formular el plec de càrrecs i decidir sobre la confirmació, modificació o aixecament de les mesures provisionals adoptades per la Comissió Disciplinària.
- e) Formular la proposta de resolució de l'expedient disciplinari, que serà elevada a la Comissió Disciplinària. La proposta de resolució serà merament orientativa de la decisió final que pugui adoptar la Comissió Disciplinària de l'Escola.

## Capítol Segon. De la tramitació del procediment disciplinari

### Secció 1ª. Incoació

#### Article 22

##### Mesures provisionals

1. La Comissió Disciplinària és l'òrgan competent per a l'adopció de les mesures provisionals que s'estimin pertinents, sempre i quan concorrin els pressupòsits regulats a l'Article 20.7.a) de la present Normativa i sempre abans de l'emissió de l'acord d'incoació del procediment.
2. L'adopció de les mesures provisionals pot ser acordada d'ofici per la Comissió Disciplinària o a petició de la persona afectada.
3. Les mesures provisionals hauran de tenir caràcter temporal, hauran de ser proporcionades i podran ajustar-se, sempre de forma motivada, si es produeixen canvis en la situació que en justificà la seva adopció. En tot cas s'extingiran amb l'eficàcia de la resolució que posi fi al procediment disciplinari.
4. L'adopció de mesures provisionals no suposarà perjudicar sobre el resultat del procediment.

#### Article 23

##### Inici del procediment

1. El procediment disciplinari s'iniciarà per pròpia iniciativa de la Comissió Disciplinària, actuant d'ofici, per petició raonada d'un altre òrgan o departament de l'Escola o per petició raonada d'un membre de la Comunitat o persona perjudicada. La petició és realitzarà a través d'una instància que s'enviarà al correu electrònic designat a aquest efecte.
2. Qualsevol persona que tingui coneixement d'un fet que pugui ser constitutiu d'alguna falta de les previstes en aquesta normativa té el dret i el deure d'assabentar-ne l'Escola.
3. Conegut el cas per part de la Comissió Disciplinària, aquesta dictarà, en un termini de deu dies, hàbils, l'acord d'incoació que haurà de contenir els següents extrems:
  - a) La identificació de la persona o persones presumptament responsables.
  - b) L'exposició succinta dels fets coneguts per la Comissió Disciplinària i que seran objecte del procediment disciplinari.
  - c) La possible graduació de la falta i la sanció que podria correspondre.
  - d) El nomenament dels membres que formaran la Comissió Instructora ad hoc, prèvia proposta efectuada pel Comitè executiu de l'Escola; amb expressa indicació del règim d'abstenció o recusació, previst a l'Article 24 de la Normativa.
  - e) El dret de les persones involucrades a formular al·legacions i a l'audiència, el termini, el requeriment a les persones involucrades a manifestar la seva voluntat de sotmetre's a un procediment de mediació.
  - f) En cas que s'haguessin adoptat mesures provisionals a l'empara de l'Article 22 de la Normativa, l'acord d'incoació haurà de dictar-se en els quinze dies següents a la seva adopció i haurà de pronunciar-se, necessàriament, sobre la seva confirmació, modificació o aixecament. En aquest cas, l'acord d'incoació podrà ser objecte de recurs en els tèmies de l'Article 34.
4. L'acord d'incoació es notificarà a les persones interessades en el procediment.



## Secció 2ª. Instrucció

### Article 24

#### Règim d'abstenció i recusació dels membres de la Comissió Instructora ad hoc

1. Els membres de la Comissió Instructora ad hoc hauran de ser i romandre independents i imparcials durant la instrucció del procediment disciplinari. En cap cas podrà mantenir amb les parts implicades una relació de caire personal, professional o comercial.
2. La persona proposada per a ser membre de la Comissió Instructora ad hoc haurà de revelar totes les circumstàncies que puguin donar lloc a dubtes justificats sobre la seva imparcialitat i independència. Aquesta manifestació haurà de fer-se sense cap demora i, en tot cas, dins els quinze dies següents al seu nomenament en l'acord d'incoació.
3. En cas que existeixi una relació de les descrites en l'apartat 1 anterior i dins el termini dels quinze dies següents al seu nomenament en l'acord d'incoació, el membre de la Comissió Instructora ad hoc haurà d'elevat escrit justificat d'abstenció a la Comissió Disciplinària.
4. En qualsevol moment durant la tramitació de la fase d'instrucció, qualsevol de les parts podrà demanar a un o diversos membres de la Comissió Instructora ad hoc l'aclariment de les seves relacions amb alguna de les altres parts.
5. Els membres de la Comissió Instructora ad hoc podran ser recusats, a instància de qualsevol de les parts implicades en el procediment disciplinari, si concorren dubtes justificats sobre la seva imparcialitat o independència.
6. La petició de recusació haurà de ser elevada, directament, a la Comissió Disciplinària de l'Escola, amb indicació i justificació dels motius que la sostenen.
7. La Comissió Disciplinària resoldrà, prèvia audiència del membre de la Comissió Instructora ad hoc afectat, en el termini de deu dies comptats des de la data de registre de la petició de recusació. En cas d'estimar la petició de recusació, procedirà a nomenar a una nova persona integrant de la Comissió Instructora ad hoc.
8. En cas d'abstenció, la Comissió Disciplinària de l'Escola nomenarà, en el termini de cinc dies, a una nova persona integrant de la Comissió Instructora ad hoc.

### Article 25

#### Acceptació dels membres i constitució de la Comissió Instructora ad hoc

1. Els membres de la Comissió Instructora ad hoc tindran el termini de 5 dies hàbils des del seu nomenament per a acceptar-lo de forma expressa a l'email designat a aquest efectes per la Comissió Instructora.
2. L'absència de resposta dins d'aquest termini s'interpretarà com una renúncia a formar part de la Comissió Instructora ad hoc.
3. En cas de renúncia expressa o absència de resposta, la Comissió Disciplinària procedirà a un nou nomenament dins dels cinc dies següents.
4. La Comissió Instructora ad hoc s'entendrà constituïda des de la recepció, per part de la Comissió Disciplinària de l'Escola, de la darrera de les acceptacions.

### Article 26

#### Actuacions inicials

1. La Comissió Instructora ad hoc ordenarà la pràctica de les diligències que siguin adequades per a la determinació i comprovació dels fets i, en particular, de les proves que siguin necessàries pel seu aclariment i a la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció.
2. Com a primeres actuacions, la Comissió Instructora ad hoc rebrà declaració a la o les persones presumptament responsables i evacuarà les diligències que es dedueixin de la comunicació o denúncia que motivà la incoació del procediment disciplinari i del que aquestes persones haguessin al·legat en la seva declaració.
3. Les parts disposaran d'un termini de deu dies hàbils a comptar des de la notificació de l'acord d'incoació per formular al·legacions, presentar documents o posar en coneixement de la Comissió Instructora ad hoc la informació que estimin convenient i, en el seu cas, proposar prova, amb concreció dels mitjans que pretenen emprar en la defensa de les seves respectives posicions.

4. A la vista de les al·legacions realitzades i la prova proposada, la Comissió Instructora ad hoc podrà realitzar d'ofici les actuacions necessàries per a la determinació dels fets que poguessin constituir infracció, recopilant les dades i informacions que poguessin resultar rellevants.
5. Si a la vista de les actuacions la Comissió Instructora considerés que no existeixen indicis de la comissió d'una falta, o no hagués estat possible determinar la identitat de les persones presumptament responsables, proposarà l'arxiu de l'expedient.

## Article 27

### Remissió de l'expedient a la Comissió de Convivència

1. Finalitzada la pràctica de les proves, en aquells casos en que les parts haguessin manifestat expressament la seva voluntat d'acollir-se a un procediment de mediació, la Comissió Instructora ad hoc remetrà l'expedient a la Comissió de Convivència, que decidirà si resulta procedent o no.
2. Si la Comissió de Convivència considerés que no resulta procedent sotmetre l'expedient a mediació, o quan no hi hagués voluntat de totes les parts de sotmetre-ho a mediació, o no s'arribés a un acord en el marc de la mediació, o bé s'arribés a un acord parcial, retornarà l'expedient a la Comissió Instructora ad hoc per a que formuli el corresponent plec de càrrecs.
3. Si la Comissió de Convivència considerés que és procedent sotmetre el cas a la seva mediació, procedirà a informar-ne a la Comissió Instructora ad hoc, que suspènndrà el procediment disciplinari.
4. Si les parts arribessin a un acord en el marc de la mediació, la Comissió de Convivència n'informarà a la Comissió Instructora ad hoc, que procedirà a arxivar l'expedient.

## Article 28

### Plec de càrrecs

1. La Comissió Instructora ad hoc emetrà el plec de càrrecs en el termini de quinze dies des de la finalització de la pràctica de proves, cas que no existís, de bon principi, acord sobre el possible sotmetiment de la controvèrsia a mediació; o des de la devolució de l'expedient per part de la Comissió de Convivència.
2. El plec de càrrecs contindrà, necessàriament, els següents pronunciaments:
  - a) Els fets imputats amb expressió, en el seu cas, de la falta presumptament comesa.
  - b) Les sancions que poden ser d'aplicació.
  - c) En cas que hi hagués mesures provisionals en aplicació, l'acord del seu manteniment o aixecament.
3. El plec de càrrecs serà notificat a les parts implicades. La persona o persones presumptament responsables disposaran de deu dies per a formular les seves al·legacions, aportar els documents i informacions que considerin oportunes per a la seva defensa, i proposar la pràctica de proves.
4. Contestat el plec de càrrecs o transcorregut el termini sense resposta, la Comissió Instructora ad hoc podrà acordar la pràctica de les proves que consideri oportunes i donarà audiència a la persona interessada, en el termini de deu dies.

## Article 29

### Proposta de resolució

1. La Comissió Instructora ad hoc formularà, dins els deu dies següents al termini previst a l'Article 28.4 anterior, la seva proposta de resolució en la que es contindran els següents pronunciaments:
  - a) Els fets de manera motivada, especificant-ne els que es considerin provats.
  - b) La seva exacta qualificació jurídica, indicant si són susceptibles de falta lleu, greu o molt greu.
  - c) La sanció proposada per cada falta.
  - d) La persona o persones presumptament responsables dels fets, amb individualització dels fets que se l'imputen, les infraccions comeses i les sancions que corresponen.
  - e) Les mesures provisionals, amb justificació dels motius pel seu manteniment o el seu aixecament. Aquest extrem podrà ser objecte de recurs en els termes de l'Article 34.

2. La proposta de resolució es notificarà a la persona presumptament responsable, que tindrà un termini de deu dies per a al·legar, davant la Comissió Instructora ad hoc, el que estimi convenient en relació amb la seva defensa i aportar els documents i informació que estimi pertinents, i que no hagués pogut aportar en el tràmit previst a l'Article 28.3 anterior.
3. En cas que es donés la circumstància prevista a l'Article 26.5 anterior, el termini de deu dies per l'emissió de la proposta de resolució comptarà des de la finalització de la pràctica de proves.

## Article 30

Duració màxima de la fase d'instrucció

1. La fase d'instrucció no podrà tenir una durada superior als dos mesos, comptats des de la constitució de la Comissió Instructora ad hoc, en els termes de l'Article 25.4 anterior.
2. En cas que la Comissió Instructora ad hoc estimi que és necessari comptar amb un major termini per a la instrucció del procediment, procedirà a elevar petició motivada a la Comissió Disciplinària de l'Escola, que la valorarà i emetrà resolució en el termini de cinc dies.
3. La petició de pròrroga haurà de formular-se, com a màxim, vint dies hàbils abans de la finalització del termini indicat a l'apartat 1 anterior.
4. L'elevació de la petició de pròrroga de la fase d'instrucció no tindrà eficàcia suspensiva del procediment.
5. Només es podrà demanar una pròrroga i aquesta tindrà una durada d'un mes, comptat des de la finalització del termini indicat a l'apartat 1 anterior.

## Secció 3<sup>a</sup>. Finalització del procediment disciplinari

### Article 31

#### Emissió de la resolució del procediment disciplinari

1. Finalitzada la fase prevista a l'Article 29 de la present Normativa, la Comissió Instructora ad hoc elevarà l'expedient complert, amb la proposta de resolució, a la Comissió Disciplinària de l'Escola, que tindrà el termini de deu dies per a emetre la resolució del procediment disciplinari.
2. La resolució que posi fi al procediment disciplinari haurà de ser motivada i decidirà sobre totes les qüestions plantejades per les persones interessades, així com totes aquelles que hagin sorgit durant la tramitació de l'expedient.
3. El procediment disciplinari podrà acabar amb qualsevol dels següents pronunciaments:
  - a) Imposar sanció sobre una o diverses de les persones presumptament responsables.
  - b) Determinar l'arxiu del procediment. L'arxiu també procedirà en els casos de prescripció de la falta.
  - c) Determinar el reconeixement voluntari de la responsabilitat.
  - d) Declarar la caducitat del procediment.
  - e) Manifestar el desistiment de l'Escola, excepte en els expedients incoats a instància de la persona afectada.
  - f) Manifestar el desistiment de la persona afectada.
  - g) Acordar la finalització per impossibilitat material motivada per causes sobrevingudes.
4. Contra la resolució cabrà recurs en els termes de l'Article 34 de la Normativa, tant per part de la persona sancionada i/o per la part afectada.

## Article 32

### Caducitat del procediment

1. El termini màxim per resoldre el procediment sancionador serà de sis mesos, comptats des de l'endemà de la data d'adopció de l'acord d'incoació. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat resolució, haurà de dictar-se resolució en els termes previstos a l'Article 31.3.d) anterior.

## Article 33

### Reducció de terminis en procediments disciplinaris fonamentats, exclusivament, en faltes lleus

1. Per aquells casos en que, a judici de la Comissió Instructora ad hoc, existeixin elements suficients per a considerar que els fets objecte del procediment disciplinari són constitutius, en exclusiva, d'una o més faltes lleus conforme la present Normativa, la Comissió Instructora ad hoc ho comunicarà a la Comissió Disciplinària per tal de que valori la conveniència de reduir els terminis previstos en el present Títol fins a un màxim de la meitat.
2. La decisió relativa a la reducció de terminis es dictarà en un termini de cinc dies des de la recepció de la petició pel Secretari/a de la Comissió Disciplinària. En cas de no dictar-se resolució en termini, s'entendrà que la petició ha estat desestimada.
3. La decisió relativa a la reducció de terminis no afectarà, en cap cas, al termini de caducitat previst a l'Article 32.
4. La resolució adoptada es notificarà a les persones interessades i, si és el cas, a la persona o òrgan que hagi sol·licitat l'inici del procediment. En ella s'indicarà la manera de presentar el recurs i el termini per fer-ho.

## Secció 4ª. Recursos contra les decisions adoptades en el marc del procediment disciplinari

## Article 34

### Dret de recurs

1. Les resolucions recollides a l'Article 23.3.f), l'Article 29.1.e) i l'Article 31.4 podran ser objecte de recurs per la part perjudicada per elles dins els deu dies següents a la notificació de la corresponent decisió.
2. El recurs haurà presentar-se per escrit davant el Comitè Executiu de l'Escola.
3. En el recurs es podrà sol·licitar, cautelarment, la suspensió de l'execució de la sanció. En cas que es demani, el Comitè Executiu de l'Escola l'haurà de resoldre amb caràcter preliminar i per resolució separada en el termini de cinc dies des de la presentació del recurs.
4. El termini màxim per resoldre el recurs serà d'un mes comptat des de la presentació del recurs.
5. La resolució final haurà de ser motivada i haurà de respondre als principis de legalitat, justícia, equitat i proporcionalitat. A més, especificarà els recursos que procedeixen i el termini i l'òrgan davant del qual es poden interposar.

## Capítol Tercer. Qüestions addicionals relatives al procediment disciplinari

## Article 35

### Caràcter executiu de la sanció

1. La sanció serà executable des del dia següent en que es notifiqui la resolució sancionadora a les parts.
2. En cas de que es presentés recurs en que es sol·licités la suspensió de la sanció, aquesta no serà executable fins la resolució de la petició de suspensió per part del Comitè Executiu de l'Escola.

## Article 36

### Consignació documental de les sancions fermes

1. Les sancions a l'Estudiantat es consignen a l'expedient acadèmic. La cancel·lació de la sanció als expedients acadèmics de la persona expedientada l'efectua d'ofici l'Escola, una vegada acabats els estudis en els quals estigui matriculada.
2. S'hi inclourà tota la documentació que s'hagi generat en l'anàlisi dels fets ocorreguts i es farà constar la sanció acadèmica aplicada i el termini d'aplicació.

## Article 37

### Comissió d'un delictes

1. Quan en el marc de la instrucció del procediment sancionador, la Comissió Instructora ad hoc consideri que els fets o conductes objecte de l'expedient poden ser constitutius de delictes, la Comissió Instructora ad hoc en donarà notícia a les parts i a la Comissió Disciplinària. En aquest moment la Comissió Instructora ad hoc procedirà a suspendre el procediment sancionador i ho posarà en coneixement del Ministeri Fiscal.
2. En cas que el Ministeri Fiscal considerés que els fets posats en el seu coneixement no són constitutius de delictes, la Comissió Instructora ad hoc, tan bon punt en tingui coneixement fefaent, reprendrà la instrucció del procediment sancionador.
3. Si es produís el fet indicat en l'apartat 1 d'aquest article, la suspensió afectarà a tots els terminis del procediment sancionador, inclosos el de caducitat de l'Article 32 anterior.

## Títol IX. La Comissió de Convivència

### Capítol Primer. Composició i nomenament de la Comissió de Convivència

## Article 38

### Composició

1. La Comissió de Convivència s'integrarà:
  - a) Per una persona representant de l'Estudiantat.
  - b) Per una persona representant del PDI.
  - c) Per una persona representant del PAS.
2. El nomenament de la persona integrant de l'Estudiantat es farà mitjançant un procediment electoral que es portarà a terme d'entre l'Estudiantat de l'Escola. En cas de no haver candidats o candidates, la persona serà designada pel Director/a General de l'Escola d'entre els representants de l'Estudiantat.
3. La representació de PDI i PAS serà designada pel Director/a General de l'Escola.
4. El termini de durada dels nomenaments serà d'un any des de l'elecció, amb possibilitat d'ésser renovats per una anualitat més consecutiva.
5. Per cada persona que ocupa la Comissió de Convivència, es nomenarà a una persona suplent, que ocuparà la posició en cas que la persona titular del càrrec hagi d'abstenir-se o sigui recusada.
6. La Comissió de Convivència electa es reunirà per decidir qui ocuparà la posició de President/a, Secretari/a i Vocal.

## Article 39

### Cessament sobrevingut

1. Les persones titulars i suplents de la Comissió de Convivència cessaran sobrevingudament del seu càrrec si deixen de formar part de la Comunitat de l'Escola.

2. En cas que cessi la persona titular d'alguns dels càrrecs que componen la Comissió de Convivència, la persona suplent ocuparà la titularitat pel termini que resti fins la finalització del càrrec, en els termes previstos a l'Article 39.4 de la Normativa.
3. En cas que cessi la persona suplent d'alguns dels càrrecs que componen la Comissió de Convivència, es procedirà a un nou nomenament en els termes dels apartats 2 i 4 de l'Article 38 de la Normativa.
4. En cas de cessament d'ambdues persones, titular i suplent, es procedirà al seu nomenament per part del Director/a General de l'Escola en els termes de l'Article 38.4 de la Normativa.

## Article 40

### Règim d'abstenció i recusació

1. Els membres de la Comissió de Convivència hauran de ser i romandre independents i imparcials respecte de les parts que puguin sotmetre's. En cap cas podrà mantenir amb les parts implicades una relació de caire personal, laboral o comercial.
2. Quan la Comissió Instructora ad hoc remeti l'expedient a la Comissió de Convivència, els membres titulars i suplents que la componen disposaran d'un termini de cinc dies per a manifestar qualsevol circumstància que puguin afectar a la imperativa independència i imparcialitat que ha de caracteritzar l'exercici de les seves funcions.
3. En cas que concorri un motiu pel qual un membre de la Comissió de Convivència no pugui garantir la seva independència i imparcialitat, serà substituït pel suplent de la mateixa, prèvia abstenció.
4. En cas que una de les persones sotmeses a la mediació de la Comissió de Convivència tingui coneixement d'una circumstància que pugui afectar la independència i imparcialitat d'una de les persones integrants de la Comissió de Convivència titular, ho manifestarà dins els dos dies següents a la notificació formal a les parts de l'acceptació de l'assumpte per part d'aquesta.
5. La Comissió de Convivència, aleshores, escoltarà la persona la recusació de la qual es pretén i decidirà en dos dies si procedeix, o no, la seva recusació.

## Capítol Segon. Procediment davant la Comissió de Convivència

### Article 41

#### Recepció i tramitació

Rebut l'expedient d'acord amb el que disposa l'Article 27, la Comissió de Convivència decidirà si procedeix la seva tramitació davant d'ella per la via del procediment de mediació, o si ha d'inhibir-se retornant-lo a la Comissió Instructora ad hoc per a que continuï la seva tramitació.

### Article 42

#### Sessió prèvia informativa

1. En la sessió prèvia, les persones són assessorades sobre el valor, els avantatges, els principis i les característiques de la mediació. En funció d'aquest coneixement i del cas concret, decideixen ratificar-se en la voluntat de tramitar el procediment per les vies de la mediació. En cas que alguna de les parts no acceptés sotmetre's a mediació, la Comissió de Convivència, procedirà en els termes indicats a l'Article 27.2 de la Normativa.
2. En cas que les parts decideixin tractar de resoldre la situació per mitjà de la mediació, la Comissió de Convivència i les parts han d'acordar les qüestions que cal examinar i han de planificar el desenvolupament de les sessions que poden ser necessàries.
3. El/la President/a de la Comissió de Convivència informará les parts de la possibilitat de rebre assessorament jurídic durant la mediació.

4. En funció de les circumstàncies del cas, el/la President/a de la Comissió de Convivència informará a les parts de la conveniència de comptar amb un assessorament específic, addicionalment al jurídic.
5. De la sessió prèvia en resultarà un acta, en la qual constarà la data, la voluntarietat de la participació de les parts i l'acceptació dels deures de confidencialitat. També establirà l'objecte i abast de la mediació i una previsió del nombre de sessions. L'acta anirà amb la signatura de les parts i del/la Secretari/a i del/la President/a de la Comissió de Convivència.
6. Cada part intervinent rebrà una còpia de l'acta, mentre que la Comissió de Convivència notificarà l'inici del procediment de mediació a la Comissió Instructora ad hoc al dia hàbil següent de la celebració de la reunió.

## Article 43

### Durada de la mediació

1. La durada de la mediació dependrà de la naturalesa i complexitat del conflicte, però no pot excedir els seixanta dies, comptats des del dia següent a la celebració de la sessió prèvia informativa. Mitjançant una petició motivada del President/a de la Comissió de Convivència a la Comissió Instructora ad hoc i de les parts, la Comissió Instructora ad hoc podrà acordar la pròrroga per un màxim de trenta dies hàbils més, atenent a la complexitat del conflicte i al nombre de persones implicades.
2. En cas de no arribar-se a un acord dins de la durada màxima prevista a l'apartat anterior, la Comissió de Convivència procedirà en els termes indicats a l'Article 27.2 de la Normativa.

## Article 44

### Acta final de la mediació

1. De la sessió final de la mediació, s'estendrà una acta, en la qual constaran, exclusivament, els acords assolits per les parts. Si en concludés resolent parcialment el conflicte es procedirà de conformitat amb l'Article 45 següent.
2. Si es concludés en la impossibilitat d'assolir a un acord entre les parts, s'ha d'estendre una acta en què consti únicament aquesta situació.
3. L'acta anirà amb la signatura de les parts i del/la Secretari/a i del/la President/a de la Comissió de Convivència.
4. Cada part intervinent rebrà una còpia de l'acta, mentre que la Comissió de Convivència notificarà l'acta final a la Comissió Instructora ad hoc al dia hàbil següent de la celebració de la reunió, que en deixarà constància en l'expedient. Del contingut de l'acord serà guardat en estricta confidencialitat.

## Article 45

### Resolució parcial del conflicte

1. Si el procediment no resolgués la totalitat de les qüestions plantejades, la Comissió de Convivència retornarà l'expedient a la Comissió Instructora ad hoc per a que continuï la seva tramitació pel seu objecte parcial, notificant-ne els acords assolits.

## Article 46

### Caràcter suspensiu del procediment disciplinari durant la tramitació del procediment front la Comissió de Convivència

1. L'inici del procediment de mediació suposarà la suspensió del còmput dels terminis de caducitat i prescripció del procediment disciplinari. L'esmentada suspensió durarà mentre duri el procediment de mediació.

# Títol X. Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

## Capítol Primer. Objecte i àmbit d'aplicació

### Article 47

#### Objecte i finalitat

El present Protocol té per objecte:

1. Prevenir l'aparició de situacions de violència masclista, d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere entre els membres de la comunitat de l'Escola.
2. Establir les pautes d'actuació davant d'una queixa o denúncia relacionada amb les situacions descrites a l'Article 48; investigar-les i, si escau, iniciar les actuacions necessàries per abordar-les, adoptar mesures provisionals o depurar les possibles responsabilitats de naturalesa disciplinària que siguin procedents. En particular:
  - a) Conductes violentes:
    - i) Violència física
    - ii) Violència psicològica.
    - iii) Violència sexual.
    - iv) Violència digital.
    - v) Violència de segon ordre.
    - vi) Intersecció o concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació.
    - vii) Violència en l'àmbit educatiu.
    - viii) Violència en l'àmbit laboral.
    - ix) Violència en l'àmbit institucional.
  - b) Assetjament, inclòs de naturalesa sexual, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
3. Establir les mesures de suport, d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.

### Article 48

#### Definicions

1. Les definicions contingudes en aquest article seran d'aplicació en aquest Títol, podent servir d'ajut interpretatiu del que preveu i disposa l'Article 1.3 de la Normativa.
2. Per violència física, s'entén 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.
3. Per violència psicològica, s'entén 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 que hi tinguin una relació directa, quan tingui la intenció d'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 afectiu, amb la finalitat d'afligir-la o de crear un entorn intimidatori.

4. Per violència sexual s'entén 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 aquesta i la persona agressora o agressores. 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.
5. Per violència digital s'entenen els actes de violència masclista i de 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.
6. Per violència de segon ordre s'entén la conducta de violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista.
7. La intersecció o concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la diversitat funcional o psíquica o la diversitat sexual i de gènere, s'entén com una forma agreujada i diferenciada de violència que ha de ser tinguda en compte en les actuacions de prevenció, d'abordatge, d'acompanyament i reparació.
8. Per violència en l'àmbit educatiu s'entén qualsevol tipus de violència que es produeix en l'entorn educatiu entre els membres de la comunitat educativa. Es pot produir entre iguals, d'una persona major d'edat a una menor d'edat o viceversa. Inclou l'assetjament, l'abús sexual i el maltractament físic, sexual, psíquic o emocional. Entre aquestes violències n'hi ha que es produeixen per raó de gènere o d'identitat sexual.
9. Per violència en l'àmbit laboral, s'entén una conducta constitutiva de violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:
  - a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
  - b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
  - c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.
10. Per violència en l'àmbit institucional, s'entén aquelles accions i omissions de les autoritats, el personal públic i els agents de qualsevol organisme o institució pública que tinguin per finalitat retardar, obstaculitzar o impedir l'accés a les polítiques públiques i a l'exercici dels drets que reconeix la Llei 5/2008, de 24 d'abril, per assegurar una vida lliure de violència masclista, d'acord amb els supòsits inclosos en la legislació sectorial aplicable. Aquesta violència pot provenir d'un sol acte o pràctica greu, de la reiteració d'actes o pràctiques de menor abast que generen un efecte acumulat, de l'omissió d'actuar quan es conegui l'existència d'un perill real o imminent, i de les pràctiques o omissions revictimitzadores. Per assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, s'entén qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
11. La violència masclista i l'assetjament sexual per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere comprenen també qualsevol altra forma anàloga que lesioni o que sigui susceptible de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones o persones LGBTI.

## Article 49

### Àmbit objectiu d'aplicació

El present Títol s'aplicarà a qualsevol de les conductes descrites a l'Article 47 de la present Normativa, en el sentit en que es troben definides a l'Article 48, i que es produeixin per mitjans verbals, físics o digitals, dins l'àmbit organitzatiu i/o de prestació de serveis de l'Escola, entenent-se inclosos els edificis dels campus de la UPF o de les instal·lacions, o bé fora de les instal·lacions de l'Escola, però quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat curricular o extracurricular organitzada per l'Escola, o quan aquesta conducta estigui vinculada a una relació derivada de l'activitat educativa.

## Article 50

### Àmbit subjectiu d'aplicació

1. El present Títol s'aplicarà a tots els membres de la comunitat de l'Escola, inclòs el PDI i el PAS, les persones usuàries de les instal·lacions o dels serveis proporcionats per l'Escola, el personal d'empreses externes col·laboradores o contractistes de l'Escola.
2. Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de pertànyer a la Comunitat, per la raó que sigui, aquest protocol serà igualment d'aplicació, sempre que la persona autora de la conducta continuï formant part d'algun dels col·lectius esmentats a l'apartat 1 anterior i que els fets denunciats siguin anteriors a la data en què la persona afectada va deixar de trobar-se vinculada a l'Escola.
3. El Protocol també resultarà d'aplicació Estudiantat que treballi o estudiï en remot, sigui quines siguin les circumstàncies que ho motivin.
4. Aquest Protocol no resultarà d'aplicació al personal i l'Estudiantat de l'Escola que participin en un programa o conveni de mobilitat, que hauran d'atenir-se a les lleis del país d'acollida en matèria de violència masclista i homofòbia, així com a les normes de la Universitat, institució o entitat de destinació en la matèria.

## Article 51

### Comunicació a empreses externes col·laboradores o contractistes

1. En l'aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; i el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades per l'Escola seran informades de l'existència d'aquest protocol.
2. Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol entre el personal de l'Escola i el personal d'una empresa externa col·laboradora o contractista, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació. En aquest sentit, la Comissió d'Igualtat en farà seguiment fins a la resolució del cas.

## Article 52

### Comunicació interinstitucional

1. Quan es produeixi una conducta de les que són objecte del present Protocol entre el personal o Estudiantat de l'Escola i personal o Estudiantat d'una altra universitat o d'altres tipus de centres educatius que col·laborin amb l'Escola, hi haurà comunicació recíproca del cas entre els respectius serveis especialitzats en polítiques d'igualtat, per tal d'activar el mecanisme de resposta oportú.
2. La institució a la qual pertanyi la persona autora de la conducta serà la responsable d'activar el seu protocol, s'encarregarà de la investigació dels fets i, en cas de ser escaient, incoarà un procediment disciplinari i executarà les mesures que siguin pertinents i procedents.
3. Si la persona autora de la conducta pertany a ambdues institucions, essent una d'elles l'Escola, activarà el corresponent protocol la universitat, institució o centre educatiu al qual pertanyi la persona afectada, tot respectant la intervenció de la Comissió d'Igualtat.

## Article 53

### Conductes produïdes en el marc d'un programa de pràctiques acadèmiques externes

1. Si en el marc d'un programa de pràctiques acadèmiques externes, siguin curriculars o extracurriculars, l'aplicació d'aquest Protocol estarà condicionada a:
  - a) La persona autora de la conducta sigui estudiant de l'Escola; o
  - b) La persona afectada sigui estudiant de l'Escola i a l'entitat col·laboradora no existeixi protocol aplicable.
2. Si l'entitat col·laboradora disposa de protocol aplicable, haurà de posar-lo en marxa i garantir en tot moment la intervenció de la Comissió d'Igualtat, així com l'acompanyament de la persona afectada per part de l'Escola. En cas de no fer-ho, l'Escola podrà adoptar-lo a instància de la persona afectada.
3. El/La Director/a General de l'Escola, en coordinació amb la Direcció del Servei de Carreres, pot acordar l'adopció de les mesures cautelars correctores o de protecció de la persona o de les persones afectades que estimi pertinent en el sentit de l'Article 22 de la Normativa. En qualsevol cas, la resolució ha de trobar-se suficientment motivada i ha de ser notificada a totes les parts implicades.

## Capítol Segon. Òrgans encarregats de l'aplicació del Protocol

### Article 54

#### Òrgans encarregats de l'aplicació del Protocol

En allò relatiu a la implementació del present protocol, les obligacions de gestió preventiva es distribueixen entre els òrgans de l'Escola de la forma següent.

1. Director/a General de l'Escola: Constitueix la màxima autoritat de l'Escola, és l'òrgan competent per a incoar i resoldre els procediments que corresponguin, a fi d'investigar i de depurar possibles responsabilitats disciplinàries, quan concorrin indicis de conductes discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe, o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
2. Comissió d'Igualtat:
  - a) Òrgan encarregat de gestionar la recepció de les denúncies; assessorar, informar i entrevistar a la persona o persones denunciants; emetre un informe preliminar de valoració dels fets denunciats i col·laborar en la implantació de les mesures preventives previstes en aquest protocol.
  - b) La Comissió d'Igualtat ha d'adoptar les mesures oportunes per a implantar programes formatius específics sobre prevenció, detecció i actuació front conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament d'origen masclista dins els plans de formació pel PAS i el PDI, de les quals donarà informació regularment al Director/a General de l'Escola.
3. La resta d'òrgans, càrrecs i autoritats de l'Escola han de:
  - a) Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generin l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjaments.
  - b) Conèixer aquest protocol, vetllar pel seu compliment i detectar les seves necessitats d'actualització o millora.
  - c) Assegurar a la Comunitat la informació sobre els seus drets, així com sobre el contingut d'aquest Protocol i sobre tota la normativa i el règim disciplinari relacionats.
  - d) Impulsar el procediment disciplinari regulat al Títol VIII, amb les especialitats del Capítol Cinquè del Protocol, quan existeixin indicis d'una conducta tipificada, col·laborant en la seva aplicació quan la seva activació afecti a la Comunitat afecti la seva esfera de control.
  - e) Executar, si procedeix, les mesures correctores i preventives que sigui possible aplicar i recomanades per la Comissió Permanent per a solucionar el conflicte i/o evitar l'aparició de nous casos.

## Capítol Tercer. Mesures de prevenció primària

### Article 56

#### Mesures de prevenció primària

Les mesures de prevenció primària que s'adoptaran en el marc del funcionament del Protocol són:

1. Desenvolupament d'un pla de comunicació, amb l'objecte que aquest Protocol sigui conegut per la Comunitat, proporcionant-lo en llengua catalana, castellana i anglesa. La difusió s'efectuarà:
  - a) A la pàgina web de l'Escola.
  - b) A la pàgina web de la Comissió d'Igualtat i al portal de Recursos Humans de l'eCampus.
  - c) A l'eCampus i a les llistes de correu electrònic.
  - d) Als butlletins interns de notícies de l'Escola.
  - e) A manuals i sessions d'acollida i guies per la Comunitat.
  - f) A les seccions sindicals.
2. Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades a tota la Comunitat:
  - a) Elaborar documents divulgatius sobre el compromís de l'Escola per aconseguir uns espais lliures d'aquestes conductes, les Normes de Convivència, els drets i deures i les responsabilitats associades a l'incompliment del Protocol.
  - b) Proporcionar informació sobre el Protocol i els recursos d'acompanyament que ofereix la Comissió d'Igualtat a la Comunitat de nova incorporació a l'Escola, i incloure contingut específic en aquesta matèria a les sessions de benvinguda i a les activitats dirigides a l'Estudiantat que s'incorpora a graus i postgraus.
  - c) Organitzar jornades i campanyes anuals.

## Capítol Quart. Mesures de prevenció secundària

### Article 57

#### Mesures de prevenció secundària

Les mesures de prevenció secundària que s'adoptaran en el marc del funcionament del Protocol són:

1. Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals (tan per al PDI com per al PAS) i acadèmiques (per a l'Estudiantat).
2. Implantar programes formatius sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i no discriminació i sobre prevenció i detecció de les conductes recollides en aquest Protocol dins dels plans de formació del PAS i del PDI, i programar cursos específics dirigits a les persones que fan tasques de gestió i de direcció d'equips de treball i a totes les persones que facin funcions de representació dels treballadors i les treballadores.
3. Implantar un programa formatiu específic sobre prevenció, detecció i actuació davant les agressions masclistes i LGBTIfòbiques que es puguin produir a les festes estudiantils, dirigit a l'Estudiantat.
4. Implantar un programa formatiu específic per a les persones que participin en la instrucció de procediments.
5. Recollir periòdicament informació sobre la prevalença de les situacions de violència recollides en aquest Protocol mitjançant enquestes o d'altres tècniques qualitatives, i crear una base de dades interna en què es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.
6. Incloure en els contractes amb empreses externes clàusules específiques sobre l'obligatorietat de disposar d'un protocol per prevenir les conductes d'assetjament sexual, violència masclista i LGBTIfòbia.
7. Incorporar una clàusula relativa a les conductes previstes en aquest Protocol en els convenis de cooperació educativa subscrits amb empreses col·laboradores en el marc de les pràctiques acadèmiques externes, ja siguin de naturalesa curricular o extracurricular.

8. Vetllar perquè el procediment de canvi de nom de les persones trans funcioni de manera àgil i assegurar que el nom sentit apareix en tots els processos que depenen de l'Escola, incloent-hi els censos electorals.

## Capítol Cinquè. Especialitats de la tramitació dels procediments disciplinaris

### Article 58

#### Manteniment del procediment disciplinari ordinari

El procediment disciplinari ordinari previst i regulat en el Títol VIII de la Normativa serà d'aplicació en cas de produir-se una de les situacions que provoquen l'activació del Protocol, a l'empara del que preveu l'Article 47 de la Normativa, però amb les especialitats que es trobaran en els següents articles.

### Article 59

#### Especialitats en la incoació del procediment

1. La incoació del procediment es produirà, a més de per petició de les persones identificades a l'Article 23.1 de la Normativa, també per la denúncia de terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte de la conducta.
2. La incoació del procediment podrà realitzar-se, de manera addicional:
  - a) Verbalment, cas en el qual la denúncia es formularà davant la Comissió d'Igualtat. La persona responsable d'aquesta Unitat emetrà una acta en la que es recolliran el lloc, la data, el nom i cognoms de la persona denunciant, els fets denunciats, l'òrgan que l'emet i la signatura de les persones compareixents.
  - b) Per escrit adreçat a la Comissió d'Igualtat. La presentació per escrit davant de qualsevol altre òrgan, autoritat o persona de l'Escola serà derivada a la Comissió d'Igualtat per a la seva tramitació.
3. La denúncia haurà d'incloure, com a mínim:
  - a) La identificació de la persona denunciant, amb nom, cognoms i document identificatiu (DNI, NIE o passaport).
  - b) La identificació de la persona denunciada, amb nom, cognoms i càrrec.
  - c) Una exposició detallada de la situació per la que passa la persona afectada i les accions concretes de les que és víctima amb identificació, en cas de ser possible, de les dates, llocs i persones implicades en cada acció denunciada.
  - d) Una relació de les proves de les que es disposin.
  - e) La data de l'escrit.
  - f) La signatura.
4. L'Escola posarà a disposició de les persones denunciants un model normalitzat d'escrit, a través de la corresponent pàgina web.

### Article 60

#### Entrevista amb la persona afectada

1. En el termini màxim de cinc dies des de la data d'entrada de la denúncia a la Comissió d'Igualtat, un tècnic o una tècnica s'entrevistarà amb la persona denunciant a un espai adequat per tal de garantir la confidencialitat de l'entrevista.
2. En el transcurs de l'entrevista es confirmaran o ampliaran les dades notificades. A aquests efectes, si procedeix, podran emprar-se instruments tècnics l'aplicació dels quals estigui contrastada. Així mateix, es proporcionarà l'assessorament i l'orientació necessàries a la persona o persones denunciants.

### Article 61

#### Actuacions posteriors a l'entrevista

Amb posterioritat a l'entrevista, el tècnic o la tècnica que hagi dirigit l'entrevista, informarà a la persona afectada de les possibilitats que puguin obrir-se a partir d'aquell moment:

1. Si es posa de manifest que no existeixen indicis d'una de les conductes objecte d'aquest Protocol, el tècnic o la tècnica comunicarà a la persona denunciant la falta de viabilitat de la denúncia. No obstant, la informará dels serveis d'assessorament i acompanyament dels que disposi l'Escola.
2. Si els fets són subsumibles en alguna de les conductes objecte d'aquest Protocol, el tècnic o la tècnica remetrà, en el termini de cinc dies, un informe detallat a la Comissió Disciplinària per tal de procedir amb l'acord d'incoació en els termes de l'Article 23.3 de la Normativa.

## Article 62

### Especialitats en la instrucció dels procediments disciplinaris incoats conforme al Protocol

1. La Comissió Instructora ad hoc haurà de comptar amb la participació d'un membre de la Comissió d'Igualtat, en torn rotatori entre les diverses que la composin, podent ser, igualment, unipersonal o col·legiada de fins a tres membres.
2. Com a primeres actuacions, la Comissió Instructora ad hoc citarà a declarar a la persona o les persones afectades i a la persona o les persones presumptament responsables de la conducta o conductes denunciades. La citació sempre s'efectuarà en dies o en franges horàries diferents i a un espai adequat, per tal de garantir la confidencialitat, per a que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves i/o indicis en que es basin.
3. La Comunitat té l'obligació de col·laborar amb l'òrgan instructor i facilitar-li tota la informació que els hi sigui requerida durant la instrucció.
4. En el procediment podran participar perits externs que determinaran l'origen del conflicte i valoraran els seus potencials efectes psicològics. Podran actuar com a perits aquelles persones especialistes en l'àmbit de la violència masclista o de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, persones titulades en Psicologia i expertes en la gestió d'aquestes situacions i d'altres especialistes acreditats en l'àmbit de la conducta o les conductes denunciades.

## Article 63

### Especialitats de la resolució del procediment disciplinari en cas d'empreses col·laboradores externes amb l'Escola

Quan la persona presumptament responsable de la conducta depengui d'una empresa externa col·laboradora o contractista de l'Escola o d'una universitat amb la que l'Escola tingui signat un conveni, la Comissió Disciplinària remetrà la resolució final del procediment a l'esmentada empresa o universitat al Director/a General de l'Escola, qui:

1. Comunicarà la resolució a l'empresa externa de la que depèn la persona presumptament responsable, o a la universitat corresponent, per a que adopti les mesures pertinents dins del seu àmbit d'organització.
2. Comunicarà la resolució a la unitat de l'Escola que gestiona la col·laboració o la contractació per a què, si procedeix, proposi les mesures pertinents en relació amb el contracte o conveni de col·laboració amb l'empresa externa o la universitat corresponent.

## Article 64

### Seguiment i control de l'evolució del cas

1. La Comissió d'Igualtat realitzarà un seguiment de l'evolució del cas des de la denúncia fins la resolució definitiva i facilitarà, si procedeix, recolzament i rehabilitació personalitzats a la persona o a les persones afectades. D'igual manera, intentarà evitar possibles situacions d'hostilitat a l'entorn laboral, especialment als casos de reincorporació relacionats amb aquestes circumstàncies.
2. La Comissió Permanent realitzarà, també, un seguiment de l'evolució del cas una vegada finalitzat el procediment i, així, verificarà l'absència de la conducta que motivà la incoació del procediment i, si procedeix, avaluarà la idoneïtat de les mesures adoptades. A partir de la data en que la Comissió Disciplinària resolgui la finalització del procediment, s'entrevistarà amb les persones implicades en els fets cada tres mesos, com a mínim, durant el primer any, i emetrà un informe de conclusions que remetrà a la Comissió d'Igualtat.
3. La Comissió Permanent revisarà amb periodicitat anual tots els expedients tramitats amb motiu de les conductes relacionades en aquest Protocol per a realitzar el seu adequat seguiment i, si procedeix, proposar l'adopció de mesures preventives i correctores adequades.

# Capítol Sisè. Mesures de recolzament a les persones que es trobin a una situació de violència sexual per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

## Article 65

### Mesures de recolzament

1. **La Comissió d'Igualtat** és la unitat responsable a l'Escola de proporcionar a les persones afectades accés als diferents serveis d'acompanyament, inclòs l'acompanyament psicològic. Aquests serveis s'oferiran al conjunt de la Comunitat, al marge de que s'hagi produït o no denúncia i s'hagi activat o no el procediment disciplinari.
2. **La Comissió d'Igualtat** oferirà informació sobre els recursos socials i de recolzament que poden ser útils a la persona ofesa, agredida o assetjada.
3. L'Escola també proporcionarà informació sobre els drets que la legislació vigent atorga a les dones en situació de violència, en l'àmbit de la parella o família, així com als fills i filles dependents.

## Disposició addicional única. Càmput de dies

El càmput dels dies previstos a la Normativa serà efectuat en dies hàbils conforme al calendari acadèmic de l'Escola, excepte que es digui expressament el contrari.

## Disposició transitòria primera. Règim vigent als procediments disciplinaris en tramitació

Els procediments disciplinaris que es trobessin en tramitació abans de l'entrada en vigor de la present Normativa es regiran per la versió vigent al moment en que s'haguessin iniciat, tret en allò relatiu a la graduació de les faltes i a les sancions associades a la seva comissió, sempre i quan la graduació de la falta i la sanció fos més beneficiosa per les persones presumptament responsables que el règim vigent al moment de l'adopció de l'acord d'incoació.

## Disposició transitòria segona. Règim vigent a les resolucions sancionadores dictades amb anterioritat a l'entrada en vigor de la present Normativa

Les resolucions dictades amb anterioritat a l'entrada en vigor de la present Normativa, fossin ja fermes o no, no seran objecte de revisió. Tampoc ho seran en aquells casos en els que les sancions associades a les faltes considerades comeses per la Comissió Disciplinària fossin més beneficioses sota el règim contingut en la present Normativa.

## Disposició final primera. Modificacions i derogació

Les modificacions, la substitució fins i tot la derogació de la present normativa hauran de ser acordades pel Comitè Executiu de l'escola.

## Disposició final segona.- Entrada en vigor

La present normativa entrarà en vigor a partir del dia de la seva aprovació i es mantindrà vigent mentre el Comitè Executiu no n'aprovi expressament la modificació o derogació.

