

Normas de convivencia UPF-BSM

FECHA DE REVISIÓN
04/11/2022

NC

Índice

Preámbulo	6
Título I. Disposiciones generales	7
Artículo 1	7
Artículo 2	8
Article 3	8
Article 4	8
Título II. De la condición de estudiante de la Escuela	9
Artículo 5	9
Título III. De los derechos del estudiantado	9
Artículo 6	9
Part IV. Obligations of the Student	10
Artículo 7	10
Título V. De las faltas disciplinarias	10
Artículo 8	10
Artículo 9	11
Artículo 10	12
Artículo 11	12
Título VI. De las sanciones	12
Artículo 12	12
Artículo 13	13
Artículo 14	13
Artículo 15	13
Artículo 16	13
Artículo 17	14
Título VII. De la extinción de la responsabilidad	14
Artículo 18	14

Título VIII. Del procedimiento disciplinario	14
Capítulo primero. Órganos involucrados en los procedimientos disciplinarios	14
Artículo 19	14
Artículo 20	15
Artículo 21	15
Capítulo segundo. De la tramitación del procedimiento disciplinario	16
Sección primera. Incoación	16
Artículo 22	16
Artículo 23	16
Sección segunda. Instrucción	17
Artículo 24	17
Artículo 26	17
Artículo 27	18
Artículo 28	18
Artículo 29	18
Artículo 30	19
Sección tercera. Finalización del procedimiento disciplinario	19
Artículo 31	19
Artículo 32	20
Artículo 33	20
Sección cuarta. Recursos contra las decisiones adoptadas en el marco del procedimiento disciplinario	20
Artículo 34	20
Capítulo tercero. Cuestiones adicionales relativas al procedimiento disciplinario	20
Artículo 35	20
Artículo 36	21
Artículo 37	21
Título IX. La Comisión de Convivencia	21
Capítulo primero. Composición y nombramiento de la Comisión de Convivencia	21
Artículo 38	21
Artículo 39	21

Artículo 40	22
Capítulo segundo. Procedimiento ante la Comisión de Convivencia	22
Artículo 41	22
Artículo 42	22
Artículo 43	23
Artículo 44	23
Artículo 45	23
Artículo 46	23
Título X. Protocolo para prevenir y actuar contra la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género	24
Capítulo primero. Objeto y ámbito de aplicación	24
Artículo 47	24
Artículo 48	24
Artículo 49	25
Artículo 50	26
Artículo 51	26
Artículo 52	26
Artículo 53	26
Capítulo segundo. Órganos encargados de la aplicación del protocolo	27
Artículo 54	27
Capítulo tercero. Medidas de prevención primaria	27
Artículo 56	27
Capítulo cuarto. Medidas de prevención secundaria	28
Artículo 57	28
Capítulo quinto. Especialidades de la tramitación de los procedimientos disciplinarios	28
Artículo 58	29
Artículo 59	29
Artículo 60	29
Artículo 61	29
Artículo 62	30

Artículo 63	30
Artículo 64	30
Capítulo sexto. Medidas de apoyo a las personas que se encuentren en una situación de violencia sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género	31
Artículo 65	31
Disposición adicional única. Cómputo de días	31
Disposición transitoria primera. Régimen vigente en los procedimientos disciplinarios en tramitación	31
Disposición transitoria segunda. Régimen vigente en las resoluciones sancionadoras dictadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente normativa	31
Disposición final primera. Modificaciones y derogación	31
Second final provision. Entry into force	31

Preámbulo

La Fundación Instituto de Educación Continua y su centro adscrito, la Barcelona School of Management (en adelante *Barcelona School of Management* o UPF-BSM indistintamente) como centro privado adscrito a la Universidad Pompeu Fabra, había aprobado su propia normativa disciplinaria, basada en el Reglamento de Disciplina Académica, aprobado por el Decreto de 8 de septiembre de 1954. Una norma de naturaleza preconstitucional que había generado dudas relativas a su constitucionalidad, tal y como expresaron las sentencias del Tribunal Supremo, de 9 de septiembre de 1988 y 11 de abril de 1989.

El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, que aprobó el Estatuto del Estudiante Universitario, recoge, en su disposición adicional segunda, un mandato al Gobierno del Estado para que presente un proyecto de ley regulador de la potestad disciplinaria de los estudiantes universitarios. En cumplimiento de esta norma, el pasado 25 de febrero de 2022 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, cuyo objeto es “establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento” (art. 1.1), así como “establecer el régimen disciplinario del estudiante universitario” (art. 1.2).

La *Barcelona School of Management*, en su condición de centro adscrito privado a la Universidad Pompeu Fabra, también está sujeta a dicha ley, tal y como establece su artículo 2.2, que prevé la necesidad de aprobar “sus normas de convivencia sobre la base de los principios y directrices de convivencia que para el ámbito universitario establece esta ley” y en el plazo máximo de un año contado desde la entrada en vigor de la Ley, según lo previsto en la disposición adicional cuarta, aunque disfrutando de un mayor ámbito de discrecionalidad regulatoria (disposición final tercera).

Con este texto, la *Barcelona School of Management* adapta, dentro de la autonomía regulatoria que le permite la disposición final tercera de la Ley de Convivencia Universitaria, sus normas de convivencia a la citada norma legal.

Título I. Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

1. Esta normativa tiene una doble función:
 - a) Establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.
 - b) Establecer el régimen académico y disciplinario aplicable al estudiantado de la UPF-BSM matriculado en cualquiera de sus estudios.
2. La presente normativa tiene la finalidad de facilitar la comprensión, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito de la Escuela. En particular, fomentará:
 - a) El respeto a la diversidad y tolerancia, igualdad, inclusión y adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables.
 - b) La libertad de expresión, el derecho de reunión, asociación, manifestación y huelga, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra.
 - c) La eliminación de toda forma de violencia, discriminación o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad y/o diversidad funcional, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - d) La transparencia en el desarrollo de la actividad académica.
 - e) La utilización y conservación de los bienes y recursos de la UPF-BSM de acuerdo a su función.
 - f) El respeto a los y en los espacios comunes, incluidos los de naturaleza digital.
 - g) La utilización del nombre y símbolos de la UPF-BSM con respeto y de acuerdo con los protocolos establecidos.
3. Las menciones efectuadas en esta normativa a:
 - a) Acoso sexual y acoso por razón de sexo tendrán que ser interpretadas de conformidad con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
 - b) Discriminación por racismo y xenofobia tendrán que interpretarse de conformidad con el artículo 1 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia.
 - c) Discriminación por razón de discapacidad deberá ser interpretada de conformidad con los artículos 2, 7, 63 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y modificado por la Ley 6/2022, de 31 de marzo.
4. El título X de la normativa regula el protocolo para prevenir y actuar contra la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, previsto en el artículo 4 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria. El título X, aunque integrado en la normativa, tendrá un ámbito de aplicación propio, previsto y regulado en sus disposiciones específicas.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente normativa, se entiende por:

1. Normativa: las Normas de convivencia internas.
2. Escuela: *Barcelona School of Management* o la denominación que tenga el centro en cada momento.
3. Protocolo: el protocolo para prevenir y actuar contra la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, contenido en el título X de la normativa.
4. Comunidad: el estudiantado de los títulos oficiales, propios y otros títulos ofrecidos por la Escuela, así como el personal docente e investigador y el personal de gestión que presta sus servicios en la Escuela, con independencia de la figura jurídica que les una.
5. Estudiante:
 - a) Toda persona física que se encuentre matriculada y admitida de acuerdo con las condiciones generales de la Escuela, en cualquiera de sus estudios oficiales o propios, programas de enseñanza a demanda, seminarios, jornadas, talleres impartidos por la Escuela en modalidad in-company, formaciones contratadas por las empresas o cualesquiera otros programas académicos y/o de formación.
 - b) También las personas físicas que realicen prácticas académicas externas, curriculares o extracurriculares, así como quienes, previo cumplimiento de los requisitos en cada caso establecidos, se encuentren inscritos en cualquier actividad académica organizada por la Escuela.
 - c) No tendrán la consideración de estudiante aquellas personas físicas que soliciten, voluntariamente y en cumplimiento de las condiciones generales, su baja o renuncia y esta sea efectiva; aquellas personas que finalicen sus estudios en la Escuela y/o su relación académica y aquellas personas que, conforme a la normativa, sean dadas de baja de oficio o sancionadas con pérdida de la condición de estudiante.
6. Fraude académico: cualquier comportamiento premeditado tendente a falsear la documentación o requisitos para la admisión a un programa de enseñanza de cualquier tipo, los resultados de un examen, actividad o trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico de la misma.
7. PDI: personal docente e investigador.
8. PAS: personal de gestión.
9. Comisión Permanente: la Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGBTIfobia, un órgano específico creado en el marco del protocolo regulado en el título X de la normativa.

Article 3

Marco normativo

La Escuela se dota de esta regulación al amparo del artículo 2.2 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria y la disposición final tercera.

Article 4

Interpretación de la normativa

La interpretación de la normativa corresponde a la Comisión Disciplinaria de la Escuela regulada en el título VIII.

Título II. De la condición de estudiante de la Escuela

Artículo 5

Pérdida de la condición de estudiante

Perderá la condición de estudiante quien solicite voluntariamente y, de conformidad con las condiciones generales de la Escuela, su baja o renuncie a su matrícula, aquellas personas que finalicen sus estudios en la Escuela y aquellas personas que, conforme a la normativa, sean dadas de baja de oficio o sancionadas con la pérdida de la condición de estudiante.

Título III. De los derechos del estudiantado

Artículo 6

Derechos del estudiantado

El estudiantado de la Escuela tiene los siguientes derechos:

1. A una formación académica de calidad, que fomente la adquisición de las competencias que correspondan a los estudios elegidos e incluya conocimientos, habilidades, actitudes y valores de respeto a los demás y al entorno.
2. A ser informado de las normas y criterios de evaluación y del procedimiento de revisión de calificaciones.
3. A ser evaluado en su rendimiento académico de forma objetiva, mediante la aplicación del sistema de evaluación establecido en la guía docente, así como al conocimiento oficial de los resultados obtenidos.
4. A la utilización de las instalaciones, medios y servicios de la Escuela, de acuerdo a sus normativas de uso.
5. Al asesoramiento y asistencia por parte del profesorado, tutores/tutoras y los diferentes servicios de atención al estudiantado de la Escuela.
6. A recibir el programa de actividades Alumni y a ser invitado a formar parte de la red Alumni de la Escuela, siempre y cuando cumpla los criterios establecidos por la Escuela.
7. A la información y orientación vocacional, académica y profesional, así como al asesoramiento y participación en las actividades promovidas por la Escuela y su transición al mundo laboral.
8. A su incorporación en las actividades de voluntariado y participación social, cooperación al desarrollo, cultura y otras de responsabilidad social que organice la Escuela.
9. Al reconocimiento, a efectos académicos, de la experiencia laboral o profesional de acuerdo con las condiciones que, en el marco de la normativa vigente, fije la Escuela.
10. A aquellos beneficios reconocidos a todos los efectos a los estudiantes de postgrado y estudios oficiales por el Estado español y a los que pueda otorgar la Escuela en concepto de becas y ayudas al estudio.
11. A elegir delegados y representantes que transmitan sus propuestas e inquietudes a los órganos de gobierno de la Escuela.
12. A formular por escrito peticiones o recursos ante el órgano competente.
13. A que sus datos personales no sean utilizados con otros fines que los regulados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y su normativa de desarrollo.
14. A no ser discriminado por razones de sexo, raza y otras razones, conforme a los principios establecidos en la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
15. Al reconocimiento de la autoría de los trabajos elaborados durante sus estudios y a la protección de la propiedad intelectual de estos.
16. A todos aquellos derechos reconocidos en la legislación general, en la normativa propia de las comunidades autónomas, así como en los estatutos y normas propias de la escuela.

Part IV. Obligaciones del estudiantado

Artículo 7

Deberes del estudiantado

1. El estudiantado de la Escuela debe asumir el compromiso de tener una presencia activa y responsable. Tiene el deber de conocerla y respetar sus estatutos y otras normas de funcionamiento aprobadas por sus órganos de gobierno.
2. Entendidos como expresión de este compromiso, los deberes del estudiantado son los siguientes:
 - a) Conocer la misión y valores de la Escuela y contribuir a crear una comunidad de talento que actúe con ética y responsabilidad representando el valor y la excelencia de la Escuela.
 - b) Estudiar y participar activamente en las actividades académicas que ayuden a completar su formación.
 - c) Ser puntual en la entrada y salida de clase y prestar atención a las explicaciones del profesorado.
 - d) Respetar a los miembros de la comunidad y al personal de las entidades colaboradoras que presten sus servicios en la Escuela.
 - e) Cuidar y usar debidamente los bienes, equipos e instalaciones de la Escuela.
 - f) Abstenerse de la utilización y/o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en las actividades o trabajos que se realicen o en documentos oficiales.
 - g) Participar de forma responsable en las actividades y cooperar al normal desarrollo de las mismas.
 - h) Conocer y cumplir las normas internas sobre seguridad y salud, especialmente las que se refieren al uso de laboratorios, centro de prácticas y entornos de investigación.
 - i) Respetar el nombre, símbolos de la Escuela o de sus órganos, así como su debido uso.
 - j) Respetar los actos académicos de la Escuela y sus participantes.
 - k) Cuidar las normas básicas de higiene y extremarlas siguiendo las indicaciones de la escuela.
 - l) No consumir comidas y bebidas en aulas y otros espacios propios de la actividad docente e investigadora, siempre y cuando no esté expresamente permitido.
 - m) Contribuir a la mejora de los fines y funcionamiento de la Escuela.
 - n) Observar los estatutos y demás normativa propia de la Escuela y otras normas emanadas de las autoridades competentes de esta.

Título V. De las faltas disciplinarias

Artículo 8

Fundamento de las faltas disciplinarias

1. La infracción y el incumplimiento de los deberes y obligaciones propios del estudiantado según establece esta normativa y otras normas internas que la desarrollen o complementen serán constitutivos de falta que, según las circunstancias, será calificable como leve, grave o muy grave.
2. No podrán sancionarse los hechos que lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento.
3. El estudiantado que colabora en la realización de actos o conductas constitutivas de falta muy grave también incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 9

Faltas muy graves

1. Son faltas muy graves:

- a) La realización de novatadas o cualesquiera otras conductas o actitudes vejatorias, física o psicológicamente, que supongan un grave menoscabo para la dignidad de las personas.
- b) Sitiar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad, con independencia de que la conducta se haya llevado a cabo físicamente o por medio de redes sociales o medios de cualquier tipo.
- c) Acoso sexual. Esta conducta deberá estar integrada, en su alcance objetivo y en la conducta típica sancionable, con lo que establece el título X de la normativa.
- d) Discriminar o acosar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias o por cualquier otra causa personal o social.
- e) Alterar, falsificar, sustraer o destruir documentos académicos o facilitar documentos falsos a la Escuela.
- f) Realizar, a través de cualquier medio o red, acciones difamatorias en contra de la Escuela y/o la comunidad.
- g) Destruir y deteriorar de forma irreparable o sustraer obras catalogadas del patrimonio histórico y cultural de la Escuela.
- h) Plagiar total o parcialmente una obra o cometer fraude académico en la elaboración del Trabajo Final que comporte la obtención de un título oficial o propio o cualesquiera otros trabajos o actividades de análoga naturaleza.
- i) Incumplir las normas de salud pública en las instalaciones y servicios de la Escuela, establecidas por esta y/o por las autoridades sanitarias o instituciones universitarias, poniendo en riesgo a la comunidad.
- j) Suplantar a un miembro de la comunidad en su propia tarea o prestar el consentimiento para ser suplantado, en relación con las actividades académicas.
- k) Impedir el desarrollo de los procesos electorales de la Escuela.
- l) Haber sido condenado, por una sentencia firme, por la comisión de un delito doloso que suponga la afectación de un bien jurídico distinto, cometido en la Escuela, sus instalaciones y servicios o relacionado con la actividad académica de la Escuela.
- m) En el marco del programa de prácticas académicas externas, ya sean curriculares o extracurriculares, mostrar un comportamiento o actitud manifiestamente inadecuada o incumplir las obligaciones respecto a la entidad colaboradora.

2. Quedan subsumidas en el concepto de fraude académico, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes conductas:

- a) Referidas a los exámenes u otras actividades evaluables:
 - i) Copiar o facilitar la copia de forma premeditada.
 - ii) Elaborar, aportar o facilitar con premeditación instrumentos para la copia u obtención ilegítima de información.
 - iii) La reproducción no autorizada de exámenes, resultados de exámenes o cualquier otra prueba académica en las redes sociales o en internet.
 - iv) Omitir conscientemente el reconocimiento de una persona en trabajos o actividades académicas o falsear esta aportación.
 - v) El plagio, la copia, las citas evidentemente incorrectas en los documentos y las demás carencias graves de respeto a la propiedad intelectual.
 - vi) La publicación duplicada de trabajos no autorizada, la supresión relevante de datos pertinentes o la inclusión de datos falsos.
- b) Referidas a actos académicos, de gestión o de administración académica:
 - i) La apropiación de los fondos bibliográficos, instrumentos, software u otros recursos educativos.
 - ii) La aceptación o el ofrecimiento indebido de regalos o beneficios en contraprestación de actuaciones académicas o administrativas que puedan influir o aparecer como una influencia de actuaciones académicas o administrativas futuras.

3. Quedan subsumidas en la tipificación de falsificación de documentos, con carácter enunciativo y no limitativo, la falsificación, alteración u omisión de datos relevantes en instancias, solicitudes, impresos, formularios o cualquier otro documento o trámite administrativo, así como el uso consciente de documentos no verídicos o alterados.

Artículo 10

Faltas graves

1. Son faltas graves:
 - a) Apoderarse y/o utilizar indebidamente el contenido de pruebas, exámenes o controles de conocimiento.
 - b) Deteriorar gravemente los bienes catalogados del patrimonio histórico y cultural de la Escuela.
 - c) Impedir la celebración de actividades de docencia, investigación o transferencia del conocimiento, siempre que estas actividades excedan las facultades de ejercicio de los derechos fundamentales del estudiantado a la libertad de expresión, de reunión, asociación, manifestación y huelga.
 - d) Cometer fraude académico, distinto de los supuestos previstos en el artículo 9.1.h) de la normativa.
 - e) Utilizar indebidamente contenidos o medios de reproducción y grabación de las actividades sujetas a derechos de propiedad intelectual.
 - f) Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la Escuela y sus instalaciones y servicios.
 - g) Acceder sin la debida autorización a los sistemas informáticos de la Escuela.
 - h) Permitir o facilitar, por imprudencia manifiesta, el falseamiento de los resultados de un examen, actividad o trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico de la misma.
2. Se entenderá, con carácter enunciativo y no limitativo, que son constitutivas de fraude académico, en los términos de este artículo, las siguientes conductas:
 - a) Despreciar o exagerar la aportación de una persona en los trabajos o en las actividades académicas plurales.
 - b) El plagio, copia o cita incorrecta en proporciones no relevantes de los documentos y en general la falta de respeto a la propiedad intelectual.
 - c) La reutilización parcial de trabajos sin autorización y cita correcta y la supresión o alteración de datos pertinentes.

Artículo 11

Faltas lleves

Son faltas leves cualesquiera otros hechos, no comprendidos en los artículos anteriores, que puedan causar perturbación en el orden o disciplina académica. En particular y con carácter enunciativo y no limitativo:

1. Acceder a instalaciones de la Escuela a las que no se tenga autorizado el acceso.
2. Utilizar los servicios de la Escuela incumpliendo los requisitos establecidos de reconocimiento general.
3. Realizar actos que deterioren los bienes de la Escuela o hagan uso indecoroso o inapropiado.

Título VI. De las sanciones

Artículo 12

Sanciones por faltas muy graves

Son sanciones aplicables a la comisión de faltas muy graves:

1. Expulsión de la Escuela entre los dos meses y los tres años. La expulsión constará en el expediente académico hasta su íntegro cumplimiento. La expulsión podrá tener lugar durante el curso académico y podrá suponer el incumplimiento del porcentaje mínimo de asistencia de las distintas asignaturas, en cuyo caso implicará la no superación de las asignaturas afectadas.
2. Pérdida de derechos de matrícula parcial o total durante un curso o uno o más trimestres académicos.

Artículo 13

Sanciones por faltas muy graves

1. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas muy graves:
 - a) Expulsión de la Escuela hasta un mes. Esta sanción no se podrá aplicar durante los períodos de evaluación y de matriculación. La expulsión podrá tener lugar durante el curso académico y podrá suponer el incumplimiento del porcentaje mínimo de asistencia de las distintas asignaturas, en cuyo caso implicará la no superación de las asignaturas afectadas.
 - b) Pérdida del derecho a la convocatoria ordinaria en el trimestre académico en el que se comete la falta y respecto a la asignatura o asignaturas en que se hubiera cometido.
2. La pérdida de derechos de matrícula no podrá afectar a los derechos relativos a las becas en los términos regulados en su normativa de desarrollo.

Artículo 14

Sanciones por faltas leves

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación privada.

Artículo 15

Graduación de las sanciones

El órgano sancionador concretará la sanción atendiendo a su gravedad, adecuándola al caso concreto, siempre de forma motivada, según el principio de proporcionalidad y ponderante de conformidad con los siguientes criterios:

1. La intencionalidad o reiteración.
2. La naturaleza de los perjuicios causados.
3. El afán de lucro.
4. El reconocimiento de responsabilidad, mediante la comunicación del hecho a las autoridades de la Escuela con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.
5. La reparación del daño con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.
6. Las circunstancias personales, económicas, de salud, familiares o sociales de la persona infractora.
7. El grado de participación en los hechos.
8. La realización de acciones por cualquiera de las causas de violencia, discriminación o acoso.

Artículo 16

Medidas adicionales sancionadoras

Además de imponer las sanciones que en cada caso correspondan, la resolución del procedimiento disciplinario podrá declarar la obligación de:

1. Restituir las cosas o reponerlas a su estado anterior en el plazo que se determine, incluso en caso de tratarse de acciones en medios y redes sociales
2. Indemnizar los daños por cuantía igual al valor de los bienes destruidos o deterioro causado, así como los perjuicios ocasionados, en el plazo que se determine.

Artículo 17

Medidas sustitutivas de la sanción

1. Cuando se trate de las sanciones aplicables por la comisión de una falta grave, el órgano sancionador podrá proponer una medida sustitutiva de carácter educativo o reparador, siempre y cuando:
 - a) Exista conformidad por parte de la persona o personas afectadas por la infracción y por parte de la persona infractora.
 - b) La medida sustitutiva de la sanción esté orientada a la máxima reparación posible del daño causado, asegurándose su efectivo cumplimiento.
 - c) La o las personas infractoras reconozcan su responsabilidad en la comisión de la falta, así como de las consecuencias de su conducta para la o las personas afectadas y para la comunidad estudiantil.
 - d) En su caso, la o las personas responsables muestren disposición para restaurar la relación con la o las personas afectadas por la infracción. Dicha restauración se facilitaría siempre que la persona afectada preste su consentimiento de forma expresa.
2. Las medidas sustitutivas podrán consistir en la participación o colaboración en actividades formativas, culturales, de salud pública, deportivas, de extensión universitaria y de relaciones institucionales, u otras de análoga naturaleza. En ningún caso podrán consistir en la realización de funciones o tareas asignadas al personal de la Escuela en sus respectivos puestos de trabajo.
3. La duración de las medidas será determinada, en cada caso, por el órgano sancionador.

Título VII. De la extinción de la responsabilidad

Artículo 18

Extinción de la responsabilidad

1. La responsabilidad disciplinaria derivada del régimen previsto en este reglamento quedará extinguida por:
 - a) El cumplimiento de la sanción o de la medida sustitutiva.
 - b) La prescripción de la falta o sanción.
 - c) La pérdida de la vinculación del estudiante con la Escuela.
 - d) La muerte de la persona responsable.
2. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción empezará a computarse desde su comisión o desde el cese de la comisión, en caso de faltas continuadas.
3. Las sanciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción empezará a computarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Título VIII. Del procedimiento disciplinario

Capítulo primero. Órganos involucrados en los procedimientos disciplinarios

Artículo 19

Órganos involucrados en los procedimientos disciplinarios

El procedimiento disciplinario implicará la intervención de tres órganos internos de la Escuela:

1. La Comisión Disciplinaria, que será el órgano competente para el ejercicio de la potestad disciplinaria y sancionadora.
2. La Comisión Instructora, que será el órgano encargado de realizar la instrucción de los procedimientos disciplinarios incoados.
3. El Comité Ejecutivo, que será el órgano competente para conocer los recursos contra las resoluciones de finalización del procedimiento sancionador dictadas por la Comisión Disciplinaria.

Artículo 20

La Comisión Disciplinaria de la Escuela

1. La Comisión Disciplinaria se regirá por la presente normativa y sus normas de desarrollo, así como por las normas de orden interno que la Comisión Disciplinaria pueda establecer.
2. La Comisión Disciplinaria de la Escuela estará integrada por el decano/la decana, que hará las funciones de presidente/presidenta de la Comisión; por el decano asociado/la decana asociada de Estudios y Asuntos Académicos, por el secretario/la secretaria general, que actuará como secretario/secretaria de las sesiones de la Comisión Disciplinaria y la persona responsable del Departamento Legale la *Barcelona School of Management*, que actuará con voz pero sin voto. En caso de ausencia o imposibilidad del decano/de la decana, el decano asociado/la decana asociada de Estudios y Asuntos Académicos asumirá las funciones de presidente/presidenta.
3. El secretario o secretaria de la Comisión será la persona responsable de levantar acta de las reuniones y comunicarlas a la presidencia y dirección general de la Escuela.
4. La Comisión Disciplinaria regirá su actuación conforme a los principios de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora, responsabilidad, proporcionalidad, prescripción de faltas y sanciones y garantía del procedimiento.
5. Solo podrán imponerse sanciones en virtud de expedientes instruidos al efecto, con audiencia del interesado y ulterior derecho a recurso.
6. La Comisión Disciplinaria podrá actuar de oficio en cuanto tenga conocimiento de la presunta infracción, a iniciativa propia, mediante denuncia del perjudicado, de un miembro de la comunidad o por petición razonada de otro órgano.
7. Las funciones de la Comisión Disciplinaria serán:
 - a) Adoptar las medidas provisionales que se estimen necesarias y proporcionadas, cuando concurren los siguientes requisitos de naturaleza acumulativa:
 - i) Que la eficacia de la resolución que pueda adoptarse en el procedimiento disciplinario pueda verse afectada durante la tramitación del expediente sancionador.
 - ii) Exista una situación de urgencia inaplazable.
 - iii) Sea necesaria su adopción para garantizar la protección provisional de los intereses implicados.
 - b) Incoar las diligencias informativas.
 - c) Designar, a propuesta del Comité Ejecutivo, a los miembros que integrarán la Comisión Instructora ad hoc encargada del procedimiento disciplinario.
 - d) Informar al presunto infractor de las diligencias abiertas y de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento disciplinario contradictorio.
 - e) Informar de la posibilidad de someter la controversia a mediación por parte de la Comisión de Convivencia de la Escuela.
 - f) Dictar la resolución de fin del procedimiento sancionador.
8. La Comisión Disciplinaria se convocará en los casos que sea necesaria, a criterio del presidente/de la presidenta de la Comisión.

Artículo 21

La Comisión Instructora ad hoc

1. La Comisión Instructora ad hoc del procedimiento sancionador será designada por acuerdo de la Comisión Disciplinaria de la Escuela.
2. La Comisión Instructora ad hoc podrá ser unipersonal o colegiada y formada por hasta tres miembros.
3. El nombramiento como miembro de la Comisión Instructora ad hoc será temporal y durará hasta que se eleve la propuesta de resolución a la Comisión Disciplinaria.
4. Las funciones de la Comisión Instructora ad hoc serán:
 - a) Recabar toda la información, testigos y pruebas de la presunta infracción.

- b) Ordenar la práctica de las diligencias que sean adecuadas para la determinación de la veracidad de los hechos objeto del procedimiento disciplinario.
- c) En caso de que las partes hubiesen manifestado expresamente su voluntad de someter la controversia a la mediación de la Comisión de Convivencia, suspender el procedimiento una vez practicadas las pruebas ordenadas y solicitadas por las partes y elevar las actuaciones a la Comisión de Convivencia.
- d) Formular el pliego de cargos y decidir sobre la confirmación, modificación o levantamiento de las medidas provisionales adoptadas por la Comisión Disciplinaria.
- e) Formular la propuesta de resolución del expediente disciplinario, que será elevada a la Comisión Disciplinaria. La propuesta de resolución será meramente orientativa de la decisión final que pueda adoptar la Comisión Disciplinaria de la Escuela.

Capítulo segundo. De la tramitación del procedimiento disciplinario

Sección primera. Incoación

Artículo 22

Medidas provisionales

1. La Comisión Disciplinaria es el órgano competente para la adopción de las medidas provisionales que se estimen pertinentes, siempre y cuando concurran los presupuestos regulados en el artículo 20.7.a) de la presente normativa y siempre antes de la emisión de acuerdo de incoación del procedimiento.
2. La adopción de las medidas provisionales podrá ser acordada de oficio por la Comisión Disciplinaria o a petición de la persona afectada.
3. Las medidas provisionales tendrán que tener carácter temporal, tendrán que ser proporcionadas y podrán ajustarse, siempre de forma motivada, si se producen cambios en la situación que justificó su adopción. En todo caso, se extinguirán con la eficacia de la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario.
4. La adopción de medidas provisionales no supondrá prejuzgar sobre el resultado del procedimiento.

Artículo 23

Inicio de procedimiento

1. El procedimiento disciplinario se iniciará por propia iniciativa de la Comisión Disciplinaria, actuando de oficio, por petición razonada de otro órgano o departamento de la Escuela o por petición razonada de un miembro de la comunidad o persona perjudicada. La petición se realizará a través de una instancia que se enviará al correo electrónico designado al efecto.
2. Cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de alguna falta de las previstas en esta normativa tiene el derecho y el deber de informar a la Escuela.
3. Conocido el caso por parte de la Comisión Disciplinaria, esta dictará, en un plazo de diez días hábiles, el acuerdo de incoación que deberá contener los siguientes extremos:
 - a) La identificación de la persona o personas presuntamente responsables.
 - b) La sucinta exposición de los hechos conocidos por la Comisión Disciplinaria y que serán objeto del procedimiento disciplinario.
 - c) La posible graduación de la falta y sanción que podría corresponder.
 - d) El nombramiento de los miembros que formarán la Comisión Instructora ad hoc, previa propuesta efectuada por el Comité Ejecutivo de la Escuela, con expresa indicación del régimen de abstención o recusación previsto en el artículo 24 de la normativa.
 - e) El derecho de las personas involucradas a formular alegaciones y a la audiencia, el plazo, el requerimiento a las personas involucradas a manifestar su voluntad de someterse a un procedimiento de mediación.
 - f) En caso de que se hubiesen adoptado medidas provisionales al amparo del artículo 22 de la normativa, el acuerdo de incoación deberá dictarse en los quince días siguientes a su adopción y deberá pronunciarse, necesariamente, sobre

su confirmación, modificación o levantamiento. En tal caso, el acuerdo de incoación podrá ser objeto de recurso en los términos del artículo 34.

4. El acuerdo de incoación se notificará a los interesados en el procedimiento.

Sección segunda. Instrucción

Artículo 24

Régimen de abstención y recusación de los miembros de la Comisión Instructora ad hoc

1. Los miembros de la Comisión Instructora ad hoc tendrán que ser y permanecer independientes e imparciales durante la instrucción del procedimiento disciplinario. En ningún caso podrán mantener con las partes implicadas una relación personal, profesional o comercial.
2. La persona propuesta para ser miembro de la Comisión Instructora ad hoc deberá revelar todas las circunstancias que puedan dar lugar a dudas justificadas sobre su imparcialidad e independencia. Esta manifestación deberá realizarse sin demora alguna y, en todo caso, dentro de los quince días siguientes a su nombramiento en el acuerdo de incoación.
3. En caso de que exista una relación de las descritas en el apartado 1 anterior y dentro del plazo de los quince días siguientes a su nombramiento en el acuerdo de incoación, el miembro de la Comisión Instructora ad hoc deberá elevar escrito justificado de abstención a la Comisión Disciplinaria.
4. En cualquier momento durante la tramitación de la fase de instrucción, cualquiera de las partes podrá pedir a uno o varios miembros de la Comisión Instructora ad hoc la aclaración de sus relaciones con alguna de las demás partes.
5. Los miembros de la Comisión Instructora ad hoc podrán ser recusados, a instancia de cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento disciplinario, si concurren dudas justificadas sobre su imparcialidad o independencia.
6. La petición de recusación deberá ser elevada directamente a la Comisión Disciplinaria de la Escuela con indicación y justificación de los motivos que la sostienen.
7. La Comisión Disciplinaria resolverá, previa audiencia del miembro de la Comisión Instructora ad hoc afectado, en el plazo de diez días contados desde la fecha de registro de la petición de recusación. En caso de estimar la petición de recusación, procederá a nombrar a una nueva persona integrante de la Comisión Instructora ad hoc.
8. En caso de abstención, la Comisión Disciplinaria de la Escuela nombrará, en el plazo de cinco días, a una nueva persona integrante de la Comisión Instructora ad hoc.

Artículo 25

Aceptación de los miembros y constitución de la Comisión Instructora ad hoc

1. Los miembros de la Comisión Instructora ad hoc tendrán el plazo de cinco días hábiles desde su nombramiento para aceptarlo de forma expresa en el correo electrónico designado a estos efectos por la Comisión Instructora.
2. La ausencia de respuesta dentro de este plazo se interpretará como una renuncia a formar parte de la Comisión Instructora ad hoc.
3. En caso de renuncia expresa o ausencia de respuesta, la Comisión Disciplinaria procederá a un nuevo nombramiento dentro de los cinco días siguientes.
4. La Comisión Instructora ad hoc se entenderá constituida desde la recepción por parte de la Comisión Disciplinaria de la Escuela de la última de las aceptaciones.

Artículo 26

Actuaciones iniciales

1. La Comisión Instructora ad hoc ordenará la práctica de las diligencias que sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, de las pruebas que sean necesarias para su aclaración y en la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.
2. Como primeras actuaciones, la Comisión Instructora ad hoc recibirá declaración a la persona o a las personas

presuntamente responsables y evacuará las diligencias que se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del procedimiento disciplinario y de lo que estas personas hubieran alegado en su declaración.

3. Las partes dispondrán de un plazo de diez días hábiles a contar desde la notificación del acuerdo de incoación para formular alegaciones, presentar documentos o poner en conocimiento de la Comisión Instructora ad hoc la información que estimen conveniente y, en su caso, proponer prueba, con concreción de los medios que pretenden utilizar en la defensa de sus respectivas posiciones.
4. A la vista de las alegaciones realizadas y la prueba propuesta, la Comisión Instructora ad hoc podrá realizar de oficio las actuaciones necesarias para la determinación de los hechos que pudieran constituir infracción, recopilando los datos e informaciones que pudieran resultar relevantes.
5. Si a la vista de las actuaciones la Comisión Instructora considerase que no existen indicios de la comisión de una falta o no hubiera sido posible determinar la identidad de las personas presuntamente responsables, propondrá el archivo del expediente.

Artículo 27

Remisión del expediente a la Comisión de Convivencia

1. Finalizada la práctica de las pruebas, en aquellos casos en que las partes hubiesen manifestado expresamente su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, la Comisión Instructora ad hoc remitirá el expediente a la Comisión de Convivencia, que decidirá si resulta procedente o no.
2. Si la Comisión de Convivencia considerase que no resulta procedente someter el expediente a mediación, cuando no hubiera voluntad de todas las partes de someterlo a mediación, no se llegara a un acuerdo en el marco de la mediación o se llegara a un acuerdo parcial, devolverá el expediente a la Comisión Instructora ad hoc para que formule el correspondiente pliego de cargos.
3. Si la Comisión de Convivencia considerase que procede someter el caso a su mediación, procederá a informar a la Comisión Instructora ad hoc, que suspenderá el procedimiento disciplinario.
4. Si las partes llegaran a un acuerdo en el marco de la mediación, la Comisión de Convivencia informará de ello a la Comisión Instructora ad hoc, que procederá a archivar el expediente.

Artículo 28

Pliego de cargos

1. La Comisión Instructora ad hoc emitirá el pliego de cargos en el plazo de quince días desde la finalización de la práctica de pruebas, en caso de que no existiera, en un principio, acuerdo sobre el posible sometimiento de la controversia a mediación, o bien desde la devolución del expediente por parte de la Comisión de Convivencia.
2. El pliego de cargos contendrá, necesariamente, los siguientes pronunciamientos:
 - a) Los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida.
 - b) Las sanciones que pueden ser de aplicación.
 - c) El mantenimiento o continuidad de las medidas provisionales en caso de que se estuvieran aplicando
3. El pliego de cargos será notificado a las partes implicadas. La persona o personas presuntamente responsables dispondrán de diez días para formular sus alegaciones, aportar los documentos e informaciones que consideren oportunas para su defensa y proponer la práctica de pruebas.
4. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin respuesta, la Comisión Instructora ad hoc podrá acordar la práctica de las pruebas que considere oportuna y dará audiencia a la persona interesada en el plazo de diez días.

Artículo 29

Propuesta de resolución

1. La Comisión Instructora ad hoc formulará, dentro de los diez días siguientes al plazo previsto en el artículo 28.4 anterior, su propuesta de resolución que contendrá los siguientes pronunciamientos:
 - a) Los hechos de forma motivada, especificando los que se consideren probados.

- b) Su exacta calificación jurídica, indicando si son susceptibles de falta leve, grave o muy grave.
 - c) La sanción propuesta por cada falta.
 - d) La persona o personas presuntamente responsables de los hechos, con individualización de los hechos que se les imputan, las infracciones cometidas y las sanciones que corresponden.
 - e) Las medidas provisionales, con justificación de los motivos para su mantenimiento o levantamiento. Este extremo podrá ser recurrido en los términos del artículo 34.
2. La propuesta de resolución se notificará a la persona presuntamente responsable, que tendrá un plazo de diez días para alegar, ante la Comisión Instructora ad hoc, lo que estime conveniente en relación con su defensa y aportar los documentos e información que estime pertinentes y que no hubiera podido aportar en el trámite previsto en el artículo 28.3 anterior.
 3. En caso de que se diera la circunstancia prevista en el artículo 26.5 anterior, el plazo de diez días para la emisión de la propuesta de resolución contará desde la finalización de la práctica de pruebas.

Artículo 30

Duración máxima de la fase de instrucción

1. La fase de instrucción no podrá tener una duración superior a los dos meses, contados desde la constitución de la Comisión Instructora ad hoc, en los términos del artículo 25.4 anterior.
2. En caso de que la Comisión Instructora ad hoc estime que es necesario contar con un mayor plazo para la instrucción del procedimiento, procederá a elevar petición motivada a la Comisión Disciplinaria de la Escuela, que la valorará y emitirá resolución en el plazo de cinco días.
3. La petición de prórroga deberá formularse, como máximo, veinte días hábiles antes de la finalización del plazo indicado en el apartado 1 anterior.
4. La elevación de la petición de prórroga de la fase de instrucción no tendrá eficacia suspensiva del procedimiento.
5. Solo se podrá pedir una prórroga y esta tendrá una duración de un mes, contado desde la finalización del plazo indicado en el apartado 1 anterior.

Sección tercera. Finalización del procedimiento disciplinario

Artículo 31

Emisión de la resolución del procedimiento disciplinario

1. Finalizada la fase prevista en el artículo 29 de la presente normativa, la Comisión Instructora ad hoc elevará el expediente completo, con la propuesta de resolución, a la Comisión Disciplinaria de la Escuela, que tendrá el plazo de diez días para emitir la resolución del procedimiento disciplinario.
2. La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá ser motivada y decidirá sobre todas las cuestiones planteadas por los interesados, así como todas aquellas que hayan surgido durante la tramitación del expediente.
3. El procedimiento disciplinario podrá acabar con cualquiera de los siguientes pronunciamientos:
 - a) Imponer sanción sobre una o varias de las personas presuntamente responsables.
 - b) Determinar el archivo del procedimiento. El archivo también procederá en los casos de prescripción de la falta.
 - c) Determinar el reconocimiento voluntario de la responsabilidad.
 - d) Declarar la caducidad del procedimiento.
 - e) Manifiestar el desistimiento de la Escuela, salvo en los expedientes incoados a instancia de la persona afectada.
 - f) Manifiestar el desistimiento de la persona afectada.
 - g) Acordar la finalización por imposibilidad material motivada por causas sobrevenidas.
4. Contra la resolución cabrá recurso en los términos del artículo 34 de la normativa, tanto por parte de la persona sancionada como por la parte afectada.

Artículo 32

Caducidad del procedimiento

1. El plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador será de seis meses, contados desde el día siguiente a la fecha de adopción del acuerdo de incoación. Transcurrido este plazo sin que se haya dictado resolución, deberá dictarse resolución en los términos previstos en el artículo 31.3.d) anterior.

Artículo 33

Reducción de plazos en procedimientos disciplinarios fundamentados, exclusivamente, en faltas leves

1. Para aquellos casos en que, a juicio de la Comisión Instructora ad hoc, existan elementos suficientes para considerar que los hechos objeto del procedimiento disciplinario son constitutivos, en exclusiva, de una o más faltas leves conforme a la presente normativa, la Comisión Instructora ad hoc lo comunicará a la Comisión Disciplinaria a fin de que valore la conveniencia de reducir los plazos previstos en el presente título hasta un máximo de la mitad.
2. La decisión relativa a la reducción de plazos se dictará en un plazo de cinco días desde la recepción de la petición por parte del secretario/la secretaria de la Comisión Disciplinaria. De no dictarse resolución en plazo, se entenderá que la petición ha sido desestimada.
3. La decisión relativa a la reducción de plazos no afectará, en ningún caso, al plazo de caducidad previsto en el artículo 32.
4. La resolución adoptada se notificará a los interesados y, en su caso, a la persona u órgano que haya solicitado el inicio del procedimiento. En ella se indicará la forma de presentar el recurso y el plazo para hacerlo.

Sección cuarta. Recursos contra las decisiones adoptadas en el marco del procedimiento disciplinario

Artículo 34

Derecho de recurso

1. Las resoluciones recogidas en el artículo 23.3.f), el artículo 29.1.e) y el artículo 31.4 podrán ser objeto de recurso por la parte perjudicada por ellas dentro de los diez días siguientes a la notificación de la correspondiente decisión.
2. El recurso deberá presentarse por escrito ante el Comité Ejecutivo de la Escuela.
3. En el recurso podrá solicitarse, cautelarmente, la suspensión de la ejecución de la sanción. En caso de que se solicite, el Comité Ejecutivo de la Escuela deberá resolverla con carácter preliminar y por resolución separada en el plazo de cinco días desde la presentación del recurso.
4. El plazo máximo para resolver el recurso será de un mes a contar desde la presentación del recurso.
5. La resolución final deberá ser motivada y responder a los principios de legalidad, justicia, equidad y proporcionalidad. Además, especificará los recursos que proceden y el plazo y el órgano ante el que pueden interponerse.

Capítulo tercero. Cuestiones adicionales relativas al procedimiento disciplinario

Artículo 35

Carácter ejecutivo de la sanción

1. La sanción será ejecutable desde el día siguiente a la notificación de la resolución sancionadora a las partes.
2. En caso de que se presentara recurso en el que se solicitara la suspensión de la sanción, esta no será ejecutable hasta la resolución de la petición de suspensión por parte del Comité Ejecutivo de la Escuela.

Artículo 36

Consignación documental de las sanciones firmes

1. Las sanciones al estudiantado se consignan en el expediente académico. La cancelación de la sanción en los expedientes académicos de la persona expedientada se efectuará de oficio por la Escuela, una vez terminados los estudios en los que esté matriculada.
2. Se incluirá toda la documentación que se haya generado en el análisis de los hechos ocurridos y se hará constar la sanción académica aplicada y el plazo de aplicación.

Artículo 37

Comisión de un delito

1. Cuando en el marco de la instrucción del procedimiento sancionador la Comisión Instructora ad hoc considere que los hechos o conductas objeto del expediente pueden ser constitutivos de delito, la Comisión Instructora ad hoc dará noticia a las partes y a la Comisión Disciplinaria. En ese momento la Comisión Instructora ad hoc procederá a suspender el procedimiento sancionador y lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal.
2. En caso de que el Ministerio Fiscal considerase que los hechos puestos en su conocimiento no son constitutivos de delito, la Comisión Instructora ad hoc, en cuanto tenga conocimiento fehaciente, reanudará la instrucción del procedimiento sancionador.
3. Si se produjera el hecho indicado en el apartado 1 de este artículo, la suspensión afectará a todos los plazos del procedimiento sancionador, incluidos el de caducidad del artículo 32 anterior.

Título IX. La Comisión de Convivencia

Capítulo primero. Composición y nombramiento de la Comisión de Convivencia

Artículo 38

Composición

1. La Comisión de Convivencia se integrará por:
 - a) Una persona representante del estudiantado
 - b) Una persona representante del PDI
 - c) Una persona representante del PAS
2. El nombramiento de la persona integrante del estudiantado se realizará mediante un procedimiento electoral que se llevará a cabo entre el estudiantado de la Escuela. En caso de no haber candidatos o candidatas, la persona será designada por el director/la directora general de la Escuela entre los representantes del estudiantado.
3. La representación del PDI y PAS será designada por el director/la directora general de la Escuela.
4. El plazo de duración de los nombramientos será de un año desde su elección, con posibilidad de ser renovados por una anualidad más consecutiva.
5. Por cada persona que ocupa la Comisión de Convivencia se nombrará a una persona suplente, que ocupará la posición en caso de que la persona titular del cargo deba abstenerse o sea recusada.
6. La Comisión de Convivencia electa se reunirá para decidir quién ocupará la posición de presidente/presidenta, secretario/secretaria y vocal.

Artículo 39

Cese sobrevenido

1. Las personas titulares y suplentes de la Comisión de Convivencia cesarán sobrevenidamente de su cargo si dejan de formar parte de la comunidad de la Escuela.

2. En caso de que cese la persona titular de alguno de los cargos que componen la Comisión de Convivencia, la persona suplente ocupará la titularidad por el plazo que reste hasta la finalización del cargo, en los términos previstos en el artículo 39.4 de la normativa.
3. En caso de que cese la persona suplente de alguno de los cargos que componen la Comisión de Convivencia, se procederá a un nuevo nombramiento en los términos de los apartados 2 y 4 del artículo 38 de la normativa.
4. En caso de cese de ambas personas, titular y suplente, se procederá a su nombramiento por parte del director/directora general de la Escuela en los términos del artículo 38.4 de la normativa.

Artículo 40

Régimen de abstención y recusación

1. Los miembros de la Comisión de Convivencia tendrán que ser y permanecer independientes e imparciales respecto de las partes que puedan someterse. En ningún caso podrán mantener con las partes implicadas una relación personal, laboral o comercial.
2. Cuando la Comisión Instructora ad hoc remita el expediente a la Comisión de Convivencia, los miembros titulares y suplentes que la componen dispondrán de un plazo de cinco días para manifestar cualquier circunstancia que pueda afectar a la imperativa independencia e imparcialidad que debe caracterizar el ejercicio de sus funciones.
3. En caso de que concurra un motivo por el que un miembro de la Comisión de Convivencia no pueda garantizar su independencia e imparcialidad, será sustituido por el suplente de la misma, previa abstención.
4. En caso de que una de las personas sometidas a la mediación de la Comisión de Convivencia tenga conocimiento de una circunstancia que pueda afectar a la independencia e imparcialidad de una de las personas integrantes de la Comisión de Convivencia titular, lo manifestará dentro de los dos días siguientes a la notificación formal a las partes de la aceptación del asunto por parte de esta.
5. La Comisión de Convivencia, a continuación, escuchará a la persona cuya recusación se pretende y decidirá en dos días si procede o no su recusación.

Capítulo segundo. Procedimiento ante la Comisión de Convivencia

Artículo 41

Recepción y tramitación

Recibido el expediente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27, la Comisión de Convivencia decidirá si procede su tramitación ante ella por la vía del procedimiento de mediación o si debe inhibirse devolviéndolo a la Comisión Instructora ad hoc para que continúe su tramitación.

Artículo 42

Sesión previa informativa

1. En la sesión informativa previa, las personas son asesoradas sobre el valor, ventajas, principios y características de la mediación. En función de este conocimiento y del caso concreto, deciden ratificarse en la voluntad de tramitar el procedimiento por las vías de la mediación. En caso de que alguna de las partes no aceptase someterse a mediación, la Comisión de Convivencia procederá en los términos indicados en el artículo 27.2 de la normativa.
2. En caso de que las partes decidan tratar de resolver la situación mediante la mediación, la Comisión de Convivencia y las partes acordarán las cuestiones a examinar y planificar el desarrollo de las sesiones que pueden ser necesarias.
3. El presidente/la presidenta de la Comisión de Convivencia informará a las partes de la posibilidad de recibir asesoramiento jurídico durante la mediación.
4. En función de las circunstancias del caso, el presidente/la presidenta de la Comisión de Convivencia informará a las partes de la conveniencia de contar con un asesoramiento específico, adicionalmente al jurídico.

5. De la sesión previa resultará un acta en la que constará la fecha, la voluntariedad de la participación de las partes y la aceptación de los deberes de confidencialidad. También establecerá el objeto y el alcance de la mediación y una previsión del número de sesiones. El acta irá con la firma de las partes y del secretario/de la secretaria y del presidente/de la presidenta de la Comisión de Convivencia.
6. Cada parte interviniente recibirá una copia del acta, mientras que la Comisión de Convivencia notificará el inicio del procedimiento de mediación a la Comisión Instructora ad hoc al día siguiente hábil de la celebración de la reunión.

Artículo 43

Duración de la mediación

1. La duración de la mediación dependerá de la naturaleza y complejidad del conflicto, pero no podrá exceder los sesenta días, contados desde el día siguiente a la celebración de la sesión previa informativa. Mediante una petición motivada del presidente/de la presidenta de la Comisión de Convivencia a la Comisión Instructora ad hoc y de las partes, la Comisión Instructora ad hoc podrá acordar la prórroga por un máximo de treinta días hábiles más, atendiendo a la complejidad del conflicto y al número de personas implicadas.
2. En caso de no llegarse a acuerdo dentro de la duración máxima prevista en el apartado anterior, la Comisión de Convivencia procederá en los términos indicados en el artículo 27.2 de la normativa.

Artículo 44

Acta final de la mediación

1. De la sesión final de la mediación se levantará acta en la que constarán, exclusivamente, los acuerdos alcanzados por las partes. Si concluyera resolviendo parcialmente el conflicto se procederá de conformidad con el artículo 45 siguiente.
2. Si se concluyera en la imposibilidad de alcanzar un acuerdo entre las partes, se levantará acta en la que conste únicamente esta situación.
3. El acta irá con la firma de las partes y del secretario/de la secretaria y del presidente/de la presidenta de la Comisión de Convivencia.
4. Cada parte interviniente recibirá una copia del acta, mientras que la Comisión de Convivencia notificará el acta final a la Comisión Instructora ad hoc el día hábil siguiente de la celebración de la reunión, que dejará constancia en el expediente. El contenido del acuerdo será guardado en estricta confidencialidad.

Artículo 45

Resolución parcial del conflicto

1. Si el procedimiento no resolviera la totalidad de las cuestiones planteadas, la Comisión de Convivencia devolverá el expediente a la Comisión Instructora ad hoc para que continúe su tramitación por su objeto parcial, notificando los acuerdos alcanzados.

Artículo 46

Carácter suspensivo del procedimiento disciplinario durante la tramitación del procedimiento ante a la Comisión de Convivencia

1. El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. Dicha suspensión durará mientras dure el procedimiento de mediación.

Título X. Protocolo para prevenir y actuar contra la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

Capítulo primero. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 47

Objeto y finalidad

El presente protocolo tiene por objeto:

1. Prevenir la aparición de situaciones de violencia machista, acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género entre los miembros de la comunidad de la Escuela.
2. Establecer las pautas de actuación ante una queja o denuncia relacionada con las situaciones descritas en el artículo 48, investigarlas y, en su caso, iniciar las actuaciones necesarias para su abordaje, adoptar medidas provisionales o depurar las posibles responsabilidades de naturaleza disciplinaria que procedan. En particular:
 - a) Conductas violentas:
 - i) Violencia física
 - ii) Violencia psicológica
 - iii) Violencia sexual
 - iv) Violencia digital
 - v) Violencia de segundo orden
 - vi) Intersección o concurrencia de la violencia machista con otros ejes de discriminación
 - vii) Violencia en el ámbito educativo
 - viii) Violencia en el ámbito laboral
 - ix) Violencia en el ámbito institucional
 - b) Acoso, incluido de naturaleza sexual, por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.
3. Establecer las medidas de apoyo, acompañamiento y reparación a las personas afectadas.

Artículo 48

Definiciones

1. Las definiciones contenidas en este artículo serán de aplicación en este título, pudiendo servir de ayuda interpretativa de lo prevé y dispone el artículo 1.3 de la normativa.
2. Por violencia física se entiende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o riesgo de producirle una lesión física o un daño.
3. Por violencia psicológica se entiende toda conducta u omisión que produce en una mujer una desvaloración o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, menoscabo, desprecio, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad. La violencia machista también puede llevarse a cabo con la amenaza o la causación de violencia física o psicológica contra el entorno afectivo de la mujer, especialmente los hijos e hijas u otros familiares que convivan o que tengan una relación directa, cuando tenga la intención de afligir a la mujer. También incluye la violencia ambiental, que se lleva a cabo mediante el ejercicio de la violencia sobre bienes y propiedades de la mujer, con valor económico o sentimental, o sobre los animales con los que tiene un vínculo afectivo, con el fin de afligirla o crear un entorno intimidatorio.

4. Por violencia sexual se entiende cualquier acto que atente contra la libertad sexual y la dignidad personal de la mujer creando unas condiciones o aprovechándose de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin tener el consentimiento ni la voluntad de la mujer, con independencia del vínculo que exista entre esta y la persona agresora o personas agresoras. Incluye el acceso corporal, la mutilación genital o el riesgo de sufrirlas, los matrimonios forzados, el tráfico de mujeres con finalidad de explotación sexual, el acoso sexual y por razón de sexo, la amenaza sexual, la exhibición, la observación y la imposición de cualquier práctica sexual, entre otras conductas.
5. Por violencia digital se entiende los actos de violencia machista y de misoginia en línea cometidos, instigados, amplificados o agravados, en parte o totalmente, con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs o foros, correo electrónico y sistemas de mensajería instantánea y otros medios similares que afecten a la dignidad y los derechos de las mujeres.
6. Por violencia de segundo orden se entiende la conducta de violencia física o psicológica, las represalias, las humillaciones y la persecución ejercidas contra las personas que apoyan a las víctimas de violencia machista. Incluye los actos que impiden la prevención, detección, atención y recuperación de las mujeres en situación de violencia machista.
7. La intersección o concurrencia de la violencia machista con otros ejes de discriminación, como el origen, el color de la piel, la religión, la diversidad funcional o psíquica o la diversidad sexual y de género, se entiende como forma agravada y diferenciada de violencia que debe ser tenida en cuenta en las actuaciones de prevención, abordaje, acompañamiento y reparación.
8. Por violencia en el ámbito educativo se entiende cualquier tipo de violencia que se produce en el entorno educativo entre los miembros de la comunidad educativa. Puede producirse entre iguales, de una persona mayor de edad a una menor de edad o viceversa. Incluye acoso, abuso sexual y maltrato físico, sexual, psíquico o emocional. Entre estas violencias hay algunas que se producen por razón de género o de identidad sexual.
9. Por violencia en el ámbito laboral se entiende una conducta constitutiva de violencia física, sexual, económica, digital o psicológica que se puede producir en el ámbito público o privado durante la jornada de trabajo o fuera del centro y del horario establecido si tiene relación con el trabajo. Puede adoptar los siguientes tipos:
 - a) Acoso por razón de sexo: consiste en cualquier comportamiento no deseado, verbal o físico, relacionado con el sexo o género de la mujer, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, indemnidad o condiciones de trabajo de las mujeres por serlo, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte su promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional en equidad con los hombres.
 - b) Acoso sexual: consiste en cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad y la libertad de una mujer o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
 - c) Discriminación por embarazo o maternidad: consiste en todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad, existente o potencial, que comporte una discriminación directa y una vulneración de los derechos fundamentales a la salud, a la integridad física y moral y al trabajo.
10. Por violencia en el ámbito institucional se entiende aquellas acciones y omisiones de las autoridades, el personal público y los agentes de cualquier organismo o institución pública que tengan por finalidad retrasar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y al ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley 5/2008, de 24 de abril, para asegurar una vida libre de violencia machista de acuerdo con los supuestos incluidos en la legislación sectorial aplicable. Esta violencia puede provenir de un solo acto o práctica grave, de la reiteración de actos o prácticas de menor alcance que generan un efecto acumulado, de la omisión de actuar cuando se conozca la existencia de un peligro real o inminente y de las prácticas u omisiones revictimizadoras. Por acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género se entiende cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
11. La violencia machista y el acoso sexual por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género comprenden también cualquier otra forma análoga que lesione o que sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres o personas LGBTI.

Artículo 49

Ámbito objetivo de aplicación

El presente título se aplicará a cualquiera de las conductas descritas en el artículo 47 de la presente normativa, en el sentido en que se encuentran definidas en el artículo 48 y que se produzcan por medios verbales, físicos o digitales, dentro del ámbito

organizativo y/o de prestación de servicios de la Escuela, entendiéndose incluidos los edificios de los campus de la UPF o de las instalaciones, o fuera de las instalaciones de la Escuela, pero cuando la conducta se produzca en el marco de una actividad curricular o extracurricular organizada por la Escuela, o cuando esa conducta esté vinculada a una relación derivada de la actividad educativa.

Artículo 50

Ámbito subjetivo de aplicación

1. El presente título se aplicará a todos los miembros de la comunidad de la Escuela, incluido el PDI y el PAS, las personas usuarias de las instalaciones o de los servicios proporcionados por la Escuela y el personal de empresas externas colaboradoras o contratistas de la Escuela.
2. Si hace menos de un año que la persona afectada ha dejado de pertenecer a la comunidad, por la razón que sea, este protocolo será igualmente de aplicación siempre que la persona autora de la conducta continúe formando parte de alguno de los colectivos mencionados en el apartado 1 anterior y que los hechos denunciados sean anteriores a la fecha en que la persona afectada dejó de encontrarse vinculada a la Escuela.
3. El protocolo también resultará de aplicación al estudiantado que trabaje o estudie en remoto, cualquiera que sean las circunstancias que lo motiven.
4. Este protocolo no resultará de aplicación al personal y al estudiantado de la Escuela que participen en un programa o convenio de movilidad, que deberán atenerse a las leyes del país de acogida en materia de violencia machista y homofobia, así como a las normas de la universidad, institución o entidad de destino en la materia.

Artículo 51

Comunicación a empresas externas colaboradoras o contratistas

1. En la aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a las que obligan la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la citada ley, las empresas externas de obras y servicios contratadas por la Escuela serán informadas de la existencia de este protocolo.
2. Cuando se produzca una conducta de las descritas en este protocolo entre el personal de la Escuela y el personal de una empresa externa colaboradora o contratista habrá comunicación recíproca del caso, a fin de que cada una de las partes aplique el respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras correspondientes dentro de su ámbito de actuación. En este sentido, la Comisión de Igualdad hará seguimiento hasta la resolución del caso.

Artículo 52

Comunicación interinstitucional

1. Cuando se produzca una conducta de las que son objeto del presente protocolo entre el personal o estudiantado de la Escuela y el personal o estudiantado de otra universidad o de otros tipos de centros educativos que colaboren con la Escuela habrá comunicación recíproca del caso entre los respectivos servicios especializados en políticas de igualdad, a fin de activar el mecanismo de respuesta oportuno.
2. La institución a la que pertenezca la persona autora de la conducta será la responsable de activar su protocolo, se encargará de la investigación de los hechos y, en su caso, incoará un procedimiento disciplinario y ejecutará las medidas que sean pertinentes y procedentes.
3. Si la persona autora de la conducta pertenece a ambas instituciones, siendo una de ellas la Escuela, activará el correspondiente protocolo la universidad, institución o centro educativo al que pertenezca la persona afectada, respetando la intervención de la Comisión de Igualdad.

Artículo 53

Conductas producidas en el marco de un programa de prácticas académicas externas

1. En el marco de un programa de prácticas académicas externas, sean curriculares o extracurriculares, la aplicación de este protocolo estará condicionada a:

- a) Si la persona autora de la conducta es estudiante de la Escuela, o
 - b) Si la persona afectada es estudiante de la Escuela y en la entidad colaboradora no existe protocolo aplicable.
2. Si la entidad colaboradora dispone de protocolo aplicable, deberá ponerlo en marcha y garantizar en todo momento la intervención de la Comisión de Igualdad, así como el acompañamiento de la persona afectada por parte de la Escuela. En caso de no hacerlo, la Escuela podrá adoptarlo a instancia de la persona afectada.
 3. El director/la directora general de la Escuela, en coordinación con la dirección del Servicio de Carreras, puede acordar la adopción de las medidas cautelares correctoras o de protección de la persona o personas afectadas que estime pertinente en el sentido del artículo 22 de la normativa. En cualquier caso, la resolución debe encontrarse suficientemente motivada y debe ser notificada a todas las partes implicadas.

Capítulo segundo. Órganos encargados de la aplicación del protocolo

Artículo 54

Órganos encargados de la aplicación del protocolo

En lo relativo a la implementación del presente protocolo, las obligaciones de gestión preventiva se distribuyen entre los órganos de la Escuela de la siguiente forma.

1. Director/directora general de la Escuela: constituye la máxima autoridad de la Escuela. Es el órgano competente para incoar y resolver los procedimientos que correspondan, a fin de investigar y depurar posibles responsabilidades disciplinarias cuando concurren indicios de conductas discriminatorias, violentas o de acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
2. Comisión de Igualdad:
 - a) Órgano encargado de gestionar la recepción de las denuncias, asesorar, informar y entrevistar a la persona o personas denunciadas, emitir informe preliminar de valoración de los hechos denunciados y colaborar en la implantación de las medidas preventivas previstas en este protocolo.
 - b) La Comisión de Igualdad debe adoptar las medidas oportunas para implantar programas formativos específicos sobre prevención, detección y actuación frente a conductas violentas, discriminatorias o de acoso de origen machista dentro de los planes de formación para el PAS y el PDI, de las que dará información regularmente al director/la directora general de la Escuela.
3. El resto de órganos, cargos y autoridades de la Escuela deben:
 - a) Velar por reducir y eliminar los factores de riesgo que generen la aparición de situaciones discriminatorias, violentas o acosos.
 - b) Conocer este protocolo, velar por su cumplimiento y detectar sus necesidades de actualización o mejora.
 - c) Asegurar a la comunidad la información sobre sus derechos, así como sobre el contenido del presente protocolo y sobre toda la normativa y régimen disciplinario relacionados.
 - d) Impulsar el procedimiento disciplinario regulado en el título VIII, con las especialidades del capítulo quinto del protocolo, cuando existan indicios de una conducta tipificada y colaborar en su aplicación cuando afecte a su esfera de control.
 - e) Ejecutar, en su caso, las medidas correctoras y preventivas que sea posible aplicar y recomendadas por la Comisión Permanente para solucionar el conflicto y/o evitar la aparición de nuevos casos.

Capítulo tercero. Medidas de prevención primaria

Artículo 56

Medidas de prevención primaria

Las medidas de prevención primaria que se adoptarán en el marco del funcionamiento del protocolo son:

1. Desarrollar un plan de comunicación con el objeto de que este protocolo sea conocido por la comunidad, proporcionándolo en lengua catalana, castellana e inglesa. La difusión se efectuará en:

- a) La página web de la Escuela.
 - b) La página web de la Comisión de Igualdad y en el portal de Recursos Humanos del eCampus.
 - c) El eCampus y en las listas de correo electrónico.
 - d) Los boletines internos de noticias de la Escuela.
 - e) Manuales y sesiones de acogida y guías para la comunidad.
 - f) Las secciones sindicales.
2. Realizar campañas informativas y de sensibilización periódicas dirigidas a toda la comunidad:
- a) Elaborar documentos divulgativos sobre el compromiso de la Escuela por conseguir unos espacios libres de estas conductas, las normas de convivencia, los derechos y deberes y las responsabilidades asociadas al incumplimiento del protocolo.
 - b) Proporcionar información sobre el protocolo y los recursos de acompañamiento que ofrece la Comisión de Igualdad a la comunidad de nueva incorporación a la Escuela e incluir contenido específico sobre esta materia en las sesiones de bienvenida y en las actividades dirigidas al estudiantado que se incorpora a grados y posgrados.
 - c) Organizar jornadas y campañas anuales.

Capítulo cuarto. Medidas de prevención secundaria

Artículo 57

Medidas de prevención secundaria

Las medidas de prevención secundaria que se adoptarán en el marco del funcionamiento del protocolo son:

1. Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas profesionales (tanto para el PDI como para el PAS) y académicas (para el estudiantado).
2. Implantar programas formativos sobre igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación y sobre prevención y detección de las conductas recogidas en este protocolo dentro de los planes de formación del PAS y del PDI, así como programar cursos específicos dirigidos a las personas que realizan tareas de gestión y de dirección de equipos de trabajo y a todas las personas que desempeñen funciones de representación de los trabajadores y trabajadoras.
3. Implantar un programa formativo específico sobre prevención, detección y actuación ante las agresiones machistas y LGBTIfóbicas que puedan producirse en las fiestas estudiantiles, dirigido al estudiantado.
4. Implantar un programa formativo específico para quienes participen en la instrucción de procedimientos.
5. Recoger periódicamente información sobre la prevalencia de las situaciones de violencia recogidas en este protocolo mediante encuestas u otras técnicas cualitativas y crear una base de datos interna en la que se recojan, anónimamente y sin referencias a datos de carácter personal, todas las peticiones de información, denuncias, actuaciones y resoluciones.
6. Incluir en los contratos con empresas externas cláusulas específicas sobre la obligatoriedad de disponer de un protocolo para prevenir las conductas de acoso sexual, violencia machista y LGBTIfobia.
7. Incorporar una cláusula relativa a las conductas contempladas en este protocolo en los convenios de cooperación educativa suscritos con empresas colaboradoras en el marco de las prácticas académicas externas, ya sean de naturaleza curricular o extracurricular.
8. Velar para que el procedimiento de cambio de nombre de las personas trans funcione de manera ágil y asegurar que el nombre sentido aparece en todos los procesos que dependen de la Escuela, incluyendo los censos electorales.

Capítulo quinto. Especialidades de la tramitación de los procedimientos disciplinarios

Artículo 58

Mantenimiento del procedimiento disciplinario ordinario

El procedimiento disciplinario ordinario previsto y regulado en el título VIII de la normativa será de aplicación en caso de producirse una de las situaciones que provocan la activación del protocolo, al amparo de lo previsto en el artículo 47 de la normativa, pero con las especialidades que se encontrarán en los artículos siguientes.

Artículo 59

Especialidades en la incoación del procedimiento

1. La incoación del procedimiento se producirá, además de por petición de las personas identificadas en el artículo 23.1 de la normativa, también por la denuncia de terceras personas que hayan tenido conocimiento directo o indirecto de la conducta.
2. La incoación del procedimiento podrá realizarse de forma adicional:
 - a) Verbalmente, en cuyo caso la denuncia se formulará ante la Comisión de Igualdad. La persona responsable de esta unidad emitirá un acta en la que se recogerán el lugar, fecha, nombre y apellidos de la persona denunciante, los hechos denunciados, el órgano que lo emite y la firma de las personas comparecientes.
 - b) Por escrito dirigido a la Comisión de Igualdad. La presentación por escrito ante cualquier otro órgano, autoridad o persona de la Escuela será derivada a la Comisión de Igualdad para su tramitación.
3. La denuncia deberá incluir como mínimo:
 - a) La identificación de la persona denunciante, con nombre, apellidos y documento identificativo (DNI, NIE o pasaporte).
 - b) La identificación de la persona denunciada, con nombre, apellidos y cargo.
 - c) Una exposición detallada de la situación por la que pasa la persona afectada y las acciones concretas de las que es víctima con identificación, en caso de ser posible, de las fechas, lugares y personas implicadas en cada acción denunciada.
 - d) Una relación de las pruebas de que se disponga.
 - e) La fecha del escrito.
 - f) La firma.
4. La Escuela pondrá a disposición de las personas denunciantes un modelo normalizado de escrito a través de la correspondiente página web.

Artículo 60

Entrevista con la persona afectada

1. En el plazo máximo de cinco días desde la fecha de entrada de la denuncia en la Comisión de Igualdad, un técnico o una técnica se entrevistará con la persona denunciante en un espacio adecuado para garantizar la confidencialidad de la entrevista.
2. En el transcurso de la entrevista se confirmarán o ampliarán los datos notificados. A estos efectos, si procede, podrán utilizarse instrumentos técnicos cuya aplicación esté contrastada. Asimismo, se proporcionará el asesoramiento y orientación necesarios a la persona o personas denunciantes.

Artículo 61

Actuaciones posteriores a la entrevista

Con posterioridad a la entrevista, el técnico o la técnica que haya dirigido la entrevista informará a la persona afectada de las posibilidades que puedan abrirse a partir de ese momento:

1. Si se pone de manifiesto que no existen indicios de una de las conductas objeto de este protocolo, el técnico o la técnica comunicará a la persona denunciante la falta de viabilidad de la denuncia. No obstante, le informará de los servicios de asesoramiento y acompañamiento de los que dispone la Escuela.

2. Si los hechos son subsumibles en alguna de las conductas objeto de este protocolo, el técnico o la técnica remitirá, en el plazo de cinco días, un informe detallado a la Comisión Disciplinaria a fin de proceder con el acuerdo de incoación en los términos del artículo 23.3 de la normativa.

Artículo 62

Especialidades en la instrucción de los procedimientos disciplinarios incoados conforme al protocolo

1. La Comisión Instructora ad hoc deberá contar con la participación de un miembro de la Comisión de Igualdad, en turno rotatorio entre las diversas personas que la compongan, pudiendo ser, igualmente, unipersonal o colegiada de hasta tres miembros.
2. Como primeras actuaciones, la Comisión Instructora ad hoc citará a declarar a la persona o personas afectadas y a la persona o personas presuntamente responsables de la conducta o conductas denunciadas. La citación siempre se efectuará en días o en franjas horarias diferentes y en un espacio adecuado, a fin de garantizar la confidencialidad, para que puedan ofrecer su versión de los hechos denunciados y aportar las pruebas y/o indicios en que se basen.
3. La comunidad tiene la obligación de colaborar con el órgano instructor y facilitarle toda la información que le sea requerida durante su instrucción.
4. En el procedimiento podrán participar peritos externos que determinarán el origen del conflicto y valorarán sus efectos psicológicos potenciales. Podrán actuar como peritos aquellas personas especialistas en el ámbito de la violencia machista o de la homofobia, la bifobia y la transfobia, personas tituladas en psicología y expertas en la gestión de estas situaciones y de otros especialistas acreditados en el ámbito de la conducta o conductas denunciadas.

Artículo 63

Especialidades de la resolución del procedimiento disciplinario en caso de empresas colaboradoras externas con la Escuela

Cuando la persona presuntamente responsable de la conducta dependa de una empresa externa colaboradora o contratista de la Escuela o de una universidad con la que la Escuela tenga firmado un convenio, la Comisión Disciplinaria remitirá la resolución final del procedimiento a la citada empresa o universidad al director/la directora general de la Escuela, quien:

1. Comunicará la resolución a la empresa externa de la que depende la persona presuntamente responsable, o a la universidad correspondiente, para que adopte las medidas pertinentes dentro de su ámbito de organización.
2. Comunicará la resolución a la unidad de la Escuela que gestiona la colaboración o la contratación para que, si procede, proponga las medidas pertinentes en relación con el contrato o convenio de colaboración con la empresa externa o universidad correspondiente.

Artículo 64

Seguimiento y control de la evolución del caso

1. La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de la evolución del caso desde la denuncia hasta la resolución definitiva y facilitará, si procede, apoyo y rehabilitación personalizados a la persona o personas afectadas. De igual modo, intentará evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, especialmente en los casos de reincorporación relacionados con estas circunstancias.
2. La Comisión Permanente realizará también un seguimiento de la evolución del caso una vez finalizado el procedimiento, verificando así la ausencia de la conducta que motivó la incoación del procedimiento y, si procede, evaluará la idoneidad de las medidas adoptadas. A partir de la fecha en que la Comisión Disciplinaria resuelva la finalización del procedimiento se entrevistará con las personas implicadas en los hechos cada tres meses, como mínimo, durante el primer año, y emitirá un informe de conclusiones que remitirá a la Comisión de Igualdad.
3. La Comisión Permanente revisará con periodicidad anual todos los expedientes tramitados con motivo de las conductas relacionadas en este protocolo para realizar su seguimiento adecuado y, en su caso, proponer la adopción de medidas preventivas y correctoras adecuadas.

Capítulo sexto. Medidas de apoyo a las personas que se encuentren en una situación de violencia sexual por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género

Artículo 65

Medidas de apoyo

1. La Comisión de Igualdad es la unidad responsable en la Escuela de proporcionar a las personas afectadas acceso a los distintos servicios de acompañamiento, incluido el acompañamiento psicológico. Estos servicios se ofrecerán al conjunto de la comunidad al margen de que se haya producido o no denuncia y se haya activado o no el procedimiento disciplinario.
2. La Comisión de Igualdad ofrecerá información sobre los recursos sociales y de apoyo que pueden ser útiles a la persona ofendida, agredida o acosada.
3. La Escuela también proporcionará información sobre los derechos que la legislación vigente otorga a las mujeres en situación de violencia, en el ámbito de la pareja o familia, así como a los hijos e hijas dependientes.

Disposición adicional única. Cómputo de días

El cómputo de los días previstos en la normativa será efectuado en días hábiles conforme al calendario académico de la Escuela, salvo que se diga expresamente lo contrario.

Disposición transitoria primera. Régimen vigente en los procedimientos disciplinarios en tramitación

Los procedimientos disciplinarios que se encontraran en tramitación antes de la entrada en vigor de la presente normativa se regirán por la versión vigente en el momento en que se hubiesen iniciado, salvo en lo relativo a la graduación de las faltas y a las sanciones asociadas a su comisión, siempre y cuando la graduación de la falta y la sanción fuera más beneficiosa para las personas presuntamente responsables que el régimen vigente en el momento de la adopción del acuerdo de incoación.

Disposición transitoria segunda. Régimen vigente en las resoluciones sancionadoras dictadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente normativa

Las resoluciones dictadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente normativa, ya fueran firmes o no, no serán objeto de revisión. Tampoco lo serán en aquellos casos en los que las sanciones asociadas a las faltas consideradas cometidas por la Comisión Disciplinaria fueran más beneficiosas bajo el régimen contenido en la presente normativa.

Disposición final primera. Modificaciones y derogación

Las modificaciones, la sustitución e incluso la derogación de la presente normativa tendrán que ser acordadas por el Comité Ejecutivo de la escuela.

Second final provision. Entry into force

La presente normativa entrará en vigor a partir del día de su aprobación y se mantendrá vigente mientras el Comité Ejecutivo no apruebe expresamente su modificación o derogación.

