



**UNIVERSITY**

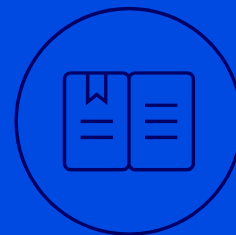
**POLÍTICAS Y  
PROCEDIMIENTOS  
DEL IE UNIVERSITY  
CONTRA LA  
DISCRIMINACIÓN Y  
EL ACOSO**



# INDEX

I. Ética en el IE	03
II. Valores fundamentales, principios, ámbito de aplicación, reglas comunes	04
III. Discriminación y acoso, políticas y procedimientos	09
IV. Órganos relacionados con posibles infracciones	18

## I. Ética en el IE



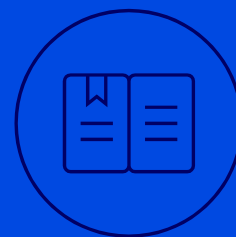
Como comunidad global diversa, el IE fomenta el cambio positivo a través de la educación, la investigación, la sostenibilidad y la innovación, con el respeto a la dignidad humana, el apoyo a la igualdad y la protección contra la discriminación, como se indica en la Declaración de Derechos Humanos de la ONU.

Por lo tanto, la ética profesional y la integridad constituyen el núcleo de la Comunidad IE. La imparcialidad, la honestidad y el respeto a los demás no son sólo virtudes; son lo que cada miembro de la Comunidad IE puede esperar de sus compañeros. Perseguimos la calidad y la excelencia académica a través de la mejora continua.

### **El documento incluye:**

1. Los principios que rigen la ética en el IE.
2. El ámbito de aplicación de las normas existentes a los principales ámbitos de actividad.
3. Las normas comunes a todos los procedimientos
4. Una taxonomía de casos y sus procedimientos relativas a Políticas de discriminación y acoso
5. Una lista de comités y comisiones que participan en el tratamiento de diferentes cuestiones éticas.

## II. Valores y principios fundamentales, ámbito de aplicación y reglas comunes



### 1. Valores y principios fundamentales

Como institución académica, el IE tiene tres pilares principales: la innovación y el espíritu empresarial, una visión global y la sostenibilidad. Como comunidad de estudiantes, profesores, personal y Antiguos Alumnos, nos definen estos **valores fundamentales**:

- Actuar de forma justa, honesta y respetuosa con los demás
- Crear y mantener un entorno para el libre intercambio de ideas
- Celebrar la diversidad y el entendimiento global
- Respetar la libertad de cátedra en el aula
- Mantener la honestidad e integridad académicas
- Promover el bienestar de nuestros estudiantes y otros miembros de la Comunidad IE
- Promover el desarrollo sostenible y la preservación de los recursos naturales
- Reconocer que las personas son el principal activo de cualquier comunidad, incluidas las instituciones y organizaciones
- Preservar la salud y la seguridad personal
- El derecho de asociación y reunión

Todas nuestras actividades están influidas por estos valores. Estos valores ocupan un lugar destacado en el diseño de los módulos académicos, las tareas, las actividades extracurriculares y los eventos.

En concreto, en el IE adoptamos los siguientes **principios**:

- **Ética.** El IE se dedica al avance de la ética en el mundo profesional. La ética y la integridad profesional y académica son el núcleo de nuestra comunidad. Todos los miembros de la comunidad del IE tienen derecho a esperar de sus compañeros ecuanimidad, honestidad y respeto por los demás.
- **Diversidad.** La diversidad está grabada en el ADN del IE. Las diferentes opiniones, experiencias, valores e identidades enriquecen el proceso de aprendizaje y la experiencia compartida de toda la comunidad, y eso lo que nos hace únicos. El IE promueve una cultura en la que todos los miembros pueden expresar libremente sus opiniones sin ningún tipo de discriminación por razón de origen, cultura, raza, etnia, creencias religiosas, diversidad de convicciones u opiniones, género, identidad o expresión de género, sexo, características sexuales, orientación sexual, discapacidad, estado de salud, edad, situación socioeconómica, afinidad política o sindical o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.
- **Aceptación y respeto.** El IE es una comunidad construida sobre las ideas y, como tal, fomentamos y apreciamos la libertad académica. Para ello, fomentamos una cultura de respeto y aceptación de las diferentes opiniones, experiencias y puntos de vista, y creamos un entorno que observa el respeto mutuo.
- **Inclusión.** IE acepta la contribución de cada individuo, no sólo porque el humanismo está en el corazón de nuestros valores, sino también porque sólo creando un espacio inclusivo todos prosperaremos. El IE anima a todos los miembros de nuestra comunidad a expresarse libremente y a hacer su contribución al bien común.
- **Equidad y justicia.** Como comunidad, trabajamos para apoyar la equidad y la justicia. IE se compromete a crear equidad en nuestra comunidad y combatir ideologías, políticas y comportamientos discriminatorios.

Todos estos principios y valores conforman lo que denominamos normas éticas del IE, que vinculan a toda la comunidad de IE. El incumplimiento de las mismas dentro de lo que definimos a continuación como ámbito de aplicación será objeto de sanción por parte del IE a través de los diferentes procesos establecidos en esta guía.

## 2. Ámbito de aplicación

Las normas de ética del IE se aplican a todos los miembros de la Comunidad IE, incluidos los estudiantes regulares, de intercambio y visitantes, sea cual sea el tipo de programa en el que estén inscritos; el profesorado, el personal y los antiguos alumnos.

El IE espera el pleno cumplimiento de las normas éticas de IE por parte de todos los miembros de la comunidad de IE, estén donde estén. Sin embargo, no serán juzgados por las normas de las diferentes políticas del IE cuando la infracción se produzca fuera del campus, (i) a menos que la conducta haya estado relacionada con un programa, evento o actividad del IE en el que éste haya ejercido un control sustancial. O (ii) cuando dicha conducta afecte directamente al bienestar o a los valores fundamentales de la Comunidad IE, según decida la dirección del IE.

Ámbitos de aplicación: los miembros de la Comunidad IE están llamados a comprometerse con el desarrollo de las normas éticas del IE, y así respetarán las reglas con respecto a la discriminación y/o el acoso y la violencia en este ámbito

## 3. Reglas comunes aplicables a todos los procedimientos de ética del IE

- **Duración del proceso.** La duración del proceso dependerá de la naturaleza y el alcance de las acusaciones, del número de partes y testigos implicados y de su disponibilidad. No obstante, se hará todo lo posible por concluir cualquier proceso en un plazo de 20 días hábiles a partir de la recepción de la denuncia. Este plazo podrá extenderse en circunstancias excepcionales.
- **Confidencialidad.** Todos los implicados en el proceso tratarán como confidencial cualquier información relacionada con el proceso. La investigación puede requerir la divulgación a las personas implicadas y a los testigos con el fin de recabar la información pertinente. En tales casos, la divulgación se limitará al mínimo.

- **Audiencia, imparcialidad y contradicción:** Los procedimientos tienen que asegurar la audiencia, el juicio y trato justo, así como la defensa de todas las partes involucradas.
- **Protección contra las represalias.** El IE prohíbe expresamente cualquier forma de represalia contra cualquier miembro de la comunidad de IE que de buena fe inicie el proceso y/o participe en investigaciones, revisiones de cumplimiento o procedimientos disciplinarios bajo las políticas de IE.

En función de las circunstancias mencionadas anteriormente, los actos de represalia pueden incluir, entre otros, los siguientes:

- Retirada de un programa educativo o laboral
- Interferencia con la carrera académica o profesional de otra persona
- Realizar una conducta que constituya acoso, hostigamiento o agresión
- Animar a otros a adoptar un comportamiento de represalia

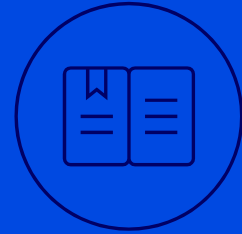
Cuando sea apropiado, antes o durante una investigación, el IE puede tomar medidas provisionales razonables y apropiadas para proteger la seguridad y el bienestar de las personas involucradas, salvaguardar la investigación y/o la resolución, y evitar represalias. Estas medidas pueden incluir, entre otras, la retirada del aula mientras dure el proceso de denuncia, o la retirada del grupo de trabajo en el caso de dos estudiantes, o el seguimiento continuo de la persona afectada (sea estudiante, profesor o personal) durante el resto de su periodo de enseñanza.

- **Procedimiento para las reclamaciones de mala fe.** El IE acepta su responsabilidad de equilibrar los derechos de todas las partes. Si una investigación revela que una queja es maliciosa o falsa a sabiendas, tales cargos serán desestimados y la persona que presentó la queja podrá ser objeto de sanciones dependiendo de la transgresión según las políticas de Normas Académicas o las políticas de Discriminación y Acoso, según sea el caso.
- **Suspensión.** Todos los procedimientos internos del IE pueden suspenderse si hay una acción judicial pendiente y hasta que los tribunales adopten una decisión definitiva. No obstante, el IE podría adoptar medidas cautelares para proteger a todos los implicados.
- **Derechos de las personas sospechosas de haber cometido una infracción de estas políticas.** Toda persona sospechosa de haber cometido una falta debe tener en cuenta sus derechos a lo largo del proceso. Dichos derechos son los siguientes:

- a. El derecho a recibir una notificación por escrito de la infracción de la que son sospechosos.
  - b. El derecho a responder a cualquier alegación por escrito.
  - c. Derecho a solicitar una reunión privada en persona.
  - d. El derecho a ver todas las pruebas ya sea en contra o a favor del caso del individuo.
  - e. El derecho a solicitar la declaración de testigos o a presentar otras pruebas relevantes en el caso.
  - f. El derecho a defenderse ante la autoridad específica que trate el caso.
  - g. El derecho a ser sancionado sólo tras la finalización del procedimiento establecido.
  - h. El derecho a recurrir la decisión del caso.
- **Persona afectada.** Persona que dice ser víctima de la falta. En los casos relacionados con la discriminación y el acoso, la persona afectada tiene derecho a recibir apoyo psicológico.
  - **Persona implicada.** Persona acusada de infracción.
  - **Registro de los procedimientos éticos:** Un archivo de cada caso se mantendrá en los archivos del IE hasta un año tras la fecha de graduación del estudiante. Si el caso implica una expulsión o algún riesgo de litigio, el archivo se podrá guardar hasta la prescripción legal del caso. En los casos que involucren personal del ie o profesorado los archivos se podrán guardar has la prescripción de posibles acciones legales. La decisión será comunicada a la Oficina de Registro cuando sea necesario a efectos académicos. Las decisiones de los casos junto con toda la documentación complementaria serán archivadas en el caso de miembros del alumnado en el registro de la Oficina de Diversidad y en el caso de personal del ie o de Profesorado en el registro de la oficina de cumplimiento.



### III. Discriminación Acoso y Violencia en este contexto



#### ***\*Nota previa sobre el ámbito de aplicación:***

*Sin perjuicio del ámbito de aplicación definido en el apartado 2 anterior (ámbito de aplicación), incluso si el IE no puede actuar, porque el caso no se encuentra dentro del ámbito de aplicación previamente definido, animamos a todas las personas que crean que pueden haber sido objeto de cualquier forma de discriminación o acoso a que hablen con el responsable de la oficina de diversidad sobre el incidente porque, aunque no se inicie un proceso o se presente una queja formal, esa información ayudará a IE a identificar cualquier preocupación sobre la discriminación o el acoso y poder trabajar para abordarla.*

#### **1. Definición / ejemplos de malas conductas**

- **Discriminación** El IE la define como los comportamientos o tratos adversos basados no en el mérito, sino por razón de por razón de origen, cultura, raza, etnia, creencias religiosas, diversidad de convicciones u opiniones, género, identidad o expresión de género, sexo, características sexuales, orientación sexual, discapacidad, estado de salud, edad, situación socioeconómica, afinidad política o sindical o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.
- **Acoso:** IE lo define como un comportamiento o discurso no deseado que incluye:
  - **Acoso moral, bullying o mobbing:** se trata de un hostigamiento sistemático y reiterado que se produce durante un periodo de tiempo prolongado, que puede ser incitado por compañeros

y/o superiores, y que se basa en acciones físicas y/o psicológicas destinadas a hacer que la víctima abandone su posición o simplemente obteniendo placer del sufrimiento de la víctima.

- **Acoso por circunstancias personales o sociales:** este tipo de hostigamiento incluye el comportamiento o lenguaje no deseado basado en una discriminación por diversidad de origen, cultura, raza, etnia, creencias religiosas, diversidad de convicciones u opiniones, género, identidad o expresión de género, sexo, características sexuales, orientación sexual, discapacidad, estado de salud, edad, situación socioeconómica, afinidad política o sindical o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social, de manera tan extrema o persistente que interfiera en la capacidad de trabajo de esa persona, en las condiciones de su empleo, en su participación en un programa educativo, o cree un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo para el estudio, el trabajo o la vida.
- **Acoso sexual:** es el hostigamiento, verbal o físico, de carácter sexual, con la intención o el efecto de atentar contra la dignidad de la víctima y de crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva.

Para determinar si el lenguaje o conducta reportada califica como acoso bajo esta política, el IE considerará todas las circunstancias que rodean las acusaciones, incluyendo la frecuencia, el lugar, la gravedad, el contexto y la naturaleza del lenguaje o comportamiento, incluyendo si son físicamente intimidantes o humillantes, a diferencia de un comentario ofensivo. IE también tendrá en cuenta la intención del orador u oradores.

El acoso puede hacerse no sólo cara a cara, sino a través de cualquier medio de comunicación, digital o no, incluidos el correo electrónico, el teléfono o el buzón de voz, los mensajes de texto, las redes sociales, los entornos virtuales u otras redes de Internet.

## 2. Procedimientos en caso de discriminación y/o acoso

### a. Reclamaciones anónimas

El objetivo del IE es mantener la institución libre de discriminación y acoso. Para ello, se ha puesto en marcha un sistema de denuncia anónima. Debido a su carácter anónimo, la investigación del IE tendrá un alcance limitado y no dará lugar a una mediación o a un procedimiento ante el órgano correspondiente (comité o comisión, según se trate de un estudiante o de un miembro del profesorado o del personal), pero en todos los casos, las denuncias anónimas serán revisadas cuidadosamente por la Oficina de Diversidad (si la persona implicada es un miembro del alumnado ) y por la Oficina de Cumplimiento (si la persona implicada es un miembro del profesorado o del personal del IE ). Para denunciar un incidente de forma anónima, haga clic [aquí](#)

### b. Procedimiento cuando un miembro del alumnado es la persona implicada (Acusado de infracción)

#### (i) Mediación

Si cualquier estudiante, profesor o personal considera que ha sido objeto de una violación de las normas de acoso o discriminación del CCA por parte de un estudiante, debe poner la posible infracción en conocimiento de cualquiera de ellos:

- La Oficina de la Diversidad (DO);, haga clic [aquí](#)
- El Defensor universitario: [Ombudsperson@ie.edu](mailto:Ombudsperson@ie.edu)

La OD y/o el Defensor universitario, en estrecha coordinación, investigarán, emitirán conclusiones, posibles testigos, etc. y si es posible mediarán con las partes para encontrar una solución. El equipo académico con responsabilidad sobre las partes implicadas también podría participar a petición del DO y o del Defensor universitario. La investigación puede incluir declaraciones escritas, entrevistas y cualquier otra fuente de pruebas, según proceda.

Si la queja no puede resolverse por mediación, la DO o el Defensor universitario pueden remitir el asunto al Comité de Diversidad e Inclusión (Comité D&I). El estudiante afectado puede también exigir al DO o al Defensor

universitario que remita el asunto al Comité de Diversidad e Inclusión (Comité D&I).

### **(ii) Procedimiento ante el Comité D&I**

El Comité de D&I podrá decidir sobre la admisibilidad del caso. Si el Comité D&I acepta el caso éste convocará una reunión y llevará a cabo el procedimiento a través de los siguientes pasos:

- i. El Presidente convocará una reunión del Comité en la que el estudiante presentará el caso en persona ante el Comité. Con el fin de preservar el carácter educativo del procedimiento, así como su confidencialidad.
- ii. Antes de la reunión del Comité, el Presidente informará al estudiante de las acusaciones y le dará la oportunidad de responder a los cargos por escrito y presentar pruebas en un plazo razonable, según determine el Presidente. El intercambio escrito podrá realizarse por correo electrónico. La respuesta escrita del estudiante se pondrá a disposición de todos los miembros del Comité antes de la reunión.
- iii. A su discreción, el Comité puede optar por reunir pruebas adicionales, incluidos testimonios de testigos distintos del estudiante implicado en la acusación inicial.
- iv. Las deliberaciones del Comité serán estrictamente confidenciales y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos de todos los miembros presentes.
- v. Si el Comité dictamina que ha habido una infracción de las normas establecidas en el CCA, se puede imponer una sanción de acuerdo con precedentes, y proporcional a la infracción.
- vi. El Comité comunicará la decisión al estudiante y al Director de Programa.
- vii. Las decisiones se comunicarán también a la Oficina de Diversidad/Ombudsperson y a la Oficina de Registro si fuera necesario.

### **(iii) Apelación**

Las sanciones pueden ser recurridas por el estudiante ante el Comité de Apelación del Alumnado cuya decisión es definitiva y cierra el procedimiento interno.

Los recursos sólo pueden basarse en los siguientes motivos:

- I. Si el proceso no ha seguido las normas y principios establecidos en el CCA.

- II. Si se dispone de nuevas pruebas que no se hayan tenido en cuenta en el proceso.
- III. Si la sanción impuesta es claramente desproporcionada en relación a la infracción cometida, teniendo en cuenta las circunstancias agravantes y/o atenuantes consideradas en el caso.

Las apelaciones deben presentarse por escrito vía correo electrónico al Comité de Apelación del alumnado ([Appeal@ie.edu](mailto:Appeal@ie.edu)) indicando los argumentos y las pruebas en apoyo de uno o más de los motivos expuestos anteriormente. Debe tenerse en cuenta que una apelación no es una reconsideración a “*de novo*” de todo el caso, ni un examen de la decisión del Comité D&I. Por el contrario, la apelación se limita a considerar si alguno de los motivos mencionados está presente en un grado suficiente para justificar la revisión de las decisiones.

Los recursos deben presentarse en un plazo de siete días naturales a partir de la fecha de notificación al estudiante. Los recursos deberán ser resueltos en un plazo adicional de 14 días naturales a partir de la fecha de presentación del recurso. Este plazo puede extenderse por circunstancias excepcionales.

La decisión final se comunicará al estudiante, al Director de Programa, a la Oficina de Diversidad/ Ombudsperson y a la Oficina de Registro si fuera necesario.

#### **(iv) Sanciones**

Se pueden imponer una o varias sanciones, en función de:

- La categorización del comportamiento en el CCA.
- La gravedad y/o la intención de la infracción.
- Cualquier circunstancia agravante o atenuante presente en el caso concreto. Las circunstancias agravantes podrían considerarse, entre otras, la reincidencia de la acción (ya sea de la misma o distinta (naturaleza) y la obstaculización de la investigación. Podrían considerarse circunstancias atenuantes, entre otras, el reconocimiento de los hechos, la cooperación con la investigación y el arrepentimiento. La intención de la infracción y la participación en la acción podrían considerarse circunstancias agravantes o atenuantes.

Todas las sanciones corresponderán a la importancia de la infracción y de acuerdo con los precedentes. Además de la sanción principal, decidida en función de la importancia de la infracción, podrán decidirse sanciones accesorias para mitigar los efectos de la infracción.

Tipo de sanciones:

- i. Disculpa por escrito del estudiante a otras personas afectadas por su mala conducta
- ii. Amonestación verbal o escrita
- iii. Orientación o formación
- iv. Horas de trabajo en beneficio de la comunidad
- v. Prohibición del acceso a las instalaciones o a los servicios comunes
- vi. Expulsión temporal del Programa
- vii. Expulsión temporal del IE
- viii. Expulsión permanente del IE
- ix. Cualquier otra sanción que considere oportuna el Comité implicado

### **c. Procedimiento cuando un miembro del profesorado o del personal es la persona implicada (Acusado de infracción)**

#### **(i) Mediación**

Si la persona afectada es un estudiante, deberá notificar la posible infracción a

- La Oficina de la Diversidad (DO): haga clic [aquí](#)
- El Defensor universitario: [Ombudsperson@ie.edu](mailto:Ombudsperson@ie.edu)

El DO y/o el Defensor universitario, investigarán, en estrecha coordinación, emitirán conclusiones, hablarán con el Equipo Académico con responsabilidad sobre la persona implicada, posibles testigos, etc. y si es posible mediarán con las partes para encontrar una solución. Si el asunto no se puede resolver en ese nivel, la Oficina de Diversidad /Ombudsperson deberá informar del caso a la Oficina de Cumplimiento ([complianceOffice@ie.edu](mailto:complianceOffice@ie.edu)). El estudiante afectado podrá asimismo pedir a la Oficina de Diversidad o al Ombudsperson que se remita el asunto directamente a la Oficina de Cumplimiento. La oficina de Cumplimiento investigará, (incluyendo asesoría externa si fuera necesario) escuchará a posibles testigos, emitirá conclusiones y hablará con las partes si es posible para encontrar una solución, o remitir el caso a la Comisión Profesional de Diversidad e Igualdad. (CPDI) ([ComisiondeDiversidadelgualdad@ie.edu](mailto:ComisiondeDiversidadelgualdad@ie.edu))

Si la persona afectada es un miembro del profesorado o del personal, debe informar del caso a la Oficina de Cumplimiento ([ComplianceOffice@ie.edu](mailto:ComplianceOffice@ie.edu)).

La oficina de Cumplimiento investigará, (incluyendo asesoría externa si fuera necesario) escuchará a posibles testigos, emitirá conclusiones y si es posible para encontrar una solución o puede remitir el caso a la Comisión Profesional de Diversidad e Igualdad. (CPDI) ([ComisiondeDiversidadelgualdad@ie.edu](mailto:ComisiondeDiversidadelgualdad@ie.edu))

## **(ii) Procedimiento ante la Comisión Profesional de Diversidad e Igualdad (CPDI)**

La CPDI investigará el caso (o designará a una persona para que lo haga, si procede), recopilará los hechos y revisará toda la información y, si es necesario, pedirá más testigos, declaraciones u otra información, o solicitará más investigación de acuerdo con sus procedimientos internos.

Si la CPDI considera que ha habido un comportamiento inadecuado, pero no una violación de las políticas del IE en relación con sus estándares académicos, se pueden proponer acciones de orientación formación, supervisión, coaching u otra acción apropiada para resolver dicho comportamiento.

Si la CPDI considera que se ha producido una infracción de las políticas del IE relativas a sus estándares académicos, se tomarán las medidas correctivas adecuadas en coordinación con las autoridades académicas y/o de RRHH.

Si la conclusión es que no ha habido violación de las políticas o normas del IE, se informará a ambas partes.

## **(ii) Apelaciones**

Las sanciones pueden ser recurridas por el profesor o el personal al Comité de Apelación Profesional a través del correo electrónico ([AppealI@ie.edu](mailto:AppealI@ie.edu)), cuya decisión es definitiva.

Los recursos sólo pueden basarse en los siguientes motivos:

- i. Si el procedimiento no ha seguido las normas y principios establecidos en esta guía.
- ii. Si se dispone de nuevas pruebas que no se hayan tenido en cuenta en el proceso.
- iii. Si la sanción impuesta es claramente desproporcionada con respecto a la infracción cometida, teniendo en cuenta las circunstancias agravantes y/o atenuantes.

Los recursos deben presentarse por escrito, exponiendo los argumentos y las pruebas en apoyo de uno o varios de los motivos expuestos anteriormente. El recurso se limita a considerar si alguno de los motivos mencionados está presente en grado suficiente para justificar la revisión de las decisiones.

Los recursos deben presentarse en un plazo de siete días naturales a partir de la fecha de notificación de la decisión al profesor o al personal. Las apelaciones deben resolverse con una

decisión final del Comité de Apelación profesional en un plazo adicional de 14 días naturales a partir de la fecha de presentación de la apelación. Este plazo podrá extenderse en circunstancias excepcionales.

Además de a las personas afectadas, la decisión final se comunicará al estudiante y al Director de Programa cuando la persona implicada sea un estudiante y al Director de Facultad y/o al RRHH cuando la persona implicada sea un miembro del profesorado o del personal. Y en ambos casos a la Oficina de Diversidad/Ombudsperson si el asunto se hubiera originado allí.

## **(ii) Sanciones**

Las sanciones pueden incluir, entre otras, las siguientes

- Orientación o formación
- Separación de las partes
- Medidas disciplinarias incluyendo, advertencia por escrito, sanción económica, suspensión, descenso de categoría o un despido de acuerdo siempre con la política laboral de IE en el caso de los empleados

Cualquier sanción impuesta a un empleado se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 35 del Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Enseñanza de Postgrado.

## **d. Procedimiento cuando un Antiguo Alumno es la persona implicada (Acusado de infracción)**

### **(i) Introducción**

Todos los integrantes del club de antiguos alumnos -incluidos sus directivos, socios, voluntarios e invitados- comparten el deber de promover y defender las normas del IE en materia de discriminación y acoso. Esto significa actuar con todos los integrantes del club de acuerdo con la misión, los valores y las normas del IE. Regido por estas acciones, el IE aspira a mantener y fortalecer



la confianza en la integridad de la red de clubes de antiguos alumnos en todo el mundo.

Los clubes de antiguos alumnos del IE y sus integrantes se comprometen a operar únicamente para promover los objetivos del IE y para el beneficio de su base de constituyentes (como se indica en las directrices del club) y no para promover ningún negocio o agenda individual. Se espera que los antiguos alumnos respeten estas políticas y estarán sujetos a las siguientes normas en caso de posible violación de las políticas del IE contra la discriminación y el acoso que se produzcan en eventos relacionados con el IE, dondequiera que se encuentren, y/o si afectan particularmente al bienestar de la comunidad del IE.

## **(ii) Procedimiento**

Las quejas y/o informes relacionados con el incumplimiento de estas normas y/o de las directrices del club deben hacerse y presentarse al presidente del respectivo club de antiguos alumnos del IE.

El presidente del Club de Antiguos Alumnos del IE decidirá si la queja debe ser investigada más a fondo y, en ese caso, se pondrá en contacto con el miembro implicado por escrito. El miembro implicado tendrá una oportunidad plena y justa de presentar su caso, ya sea oralmente y/o por escrito, en el momento y lugar que se determine.

El presidente del club de antiguos alumnos del IE podrá decidir si resuelve el caso directamente o si lo eleva a la dirección de los clubes del IE para que lo investigue y tome una decisión definitiva, enviando un correo electrónico a [clubs@ie.edu](mailto:clubs@ie.edu).

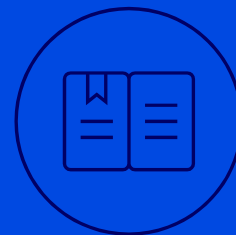
## **(iii) Sanciones**

IE se reserva el derecho de determinar la acción apropiada de medidas a tomar si la resolución final considera que se ha producido un incumplimiento de las normas éticas de IE. Dichas acciones pueden incluir: el cese de la afiliación al club, la suspensión de derechos y privilegios específicos u otras medidas disciplinarias de este tipo.

El socio que sea sancionado por mala conducta será notificado por escrito por el presidente del club respectivo o por la dirección de IE.

Este procedimiento no sustituye a las responsabilidades que puedan surgir en virtud de cualquier ley y/o reglamento.

## VI. Órganos relacionados con posibles infracciones a las políticas del ie contra la discriminación y el acoso



### 1. Comité de Diversidad e Inclusión(D&I): (Diversity and Inclusion Committee (D&I))

- **Miembros.** El Comité D&I está compuesto por miembros del profesorado designados y representantes de los estudiantes elegidos.
- **Funciones.** Se reúne cuando se considera necesario para conocer los casos remitidos por el responsable de Diversidad y el Defensor universitario.
- **Funcionamiento.** El Comité D&I está presidido por un Presidente elegido por el Vicedecano de Ética, Diversidad e Inclusión.
- Para formar el Comité para un asunto concreto, el Presidente convocará a dos miembros del profesorado de entre los nombrados por el Vicedecano de Ética, Diversidad e Inclusión, y a dos estudiantes: un representante de los estudios de grado y otro de los estudios de postgrado.

El Comité se considera constituido cuando asisten cinco miembros

- **Presidente y Persona de Contacto:** Director del Programa de Doctorado:

## 2. Comisión Profesional de Diversidad e Igualdad (CPDI) (Professional Diversity and Equality Commission) (PDEC)

- **Miembros.** La Comisión profesional de diversidad e igualdad está compuesta por el Responsable de la Oficina de Cumplimiento y por miembros del profesorado y del personal designados
- **Funciones.** Se convoca a sesión cuando se considera necesario para conocer los casos:
  - Remitido por la Oficina de Diversidad o el Defensor universitario cuando el denunciante es un estudiante y la persona implicada es un miembro del profesorado o empleado.
  - o los casos en los que el denunciante sea un miembro del profesorado o del personal y haya enviado un correo electrónico a la dirección [ComisiondeDiversidadelgualdad@ie.edu](mailto:ComisiondeDiversidadelgualdad@ie.edu), o a la Oficina de Cumplimiento [ComplianceOffice@ie.edu](mailto:ComplianceOffice@ie.edu)
- **Funcionamiento.** La Comisión se formará cuando se convoquen 5 de los miembros permanentes.
  - **Miembros Permanentes actuales:**
    - Vicedecano de profesorado a tiempo completo
    - Vicedecano de Ética Diversidad e Inclusión.
    - Vicepresidente Ejecutivo de la Fundación ie
    - El Responsable de la Oficina de Cumplimiento
    - Director de Personal
    - Dean Asociado de profesorado a tiempo parcial y del profesorado visitante:
    - Vice Rector de Investigación y Coordinación
    - Director de Comunicaciones.
- **Persona de Contacto:** El Responsable de la Oficina de Cumplimiento: [ComplianceOffice@ie.edu](mailto:ComplianceOffice@ie.edu)

### 3. El Comité de Apelación Profesional: (Professional Appeal Committee)

- **Miembros:**
  1. Presidente:
  2. Rector:
  3. Asesor Jurídico General
- **Funciones:** Tratar los casos derivados del Comité PDEC.
- **Contacto:** [Appeal1@ie.edu](mailto:Appeal1@ie.edu)

### 4. El Comité de Apelación del Alumnado: (The Student Appeal Committee)

- **Miembros:**
  1. Vicerrector de Asuntos Académicos:
  2. Vicedecano de Ética, Diversidad e Inclusión:
  3. Asesor Jurídico General:
- **Funciones:** Tratar los casos que surjan del Comité de D&I y del Comité Ético Académico.
- **Contacto:** [Appeal@ie.edu](mailto:Appeal@ie.edu)

### 5. Comité de Diversidad y Ética (CDE): (Ethics and Diversity Committee) (EDC)

- **Miembros**
  - i. Presidente IE:
  - ii. Vicerrector de Asuntos Académicos:
  - iii. Director Ejecutivo - Escuela de Asuntos Públicos y Globales:
  - iv. Vicepresidenta de Contratación y Marketing Global:
  - v. Director del Programa de Doctorado:

- vi. Directora de la Oficina de Diversidad:
- vii. Asesoramiento general:
- viii. Responsable de la experiencia de los estudiantes:
- ix. Persona de contacto: Vicedecano de Ética Diversidad e inclusión:

- **Funciones**

- Supervisar los protocolos y procedimientos relativos a la prevención de la discriminación y el acoso en IE University.
- Seguimiento de las medidas de diversidad e inclusión en IE University, y recomendación de posibles mejoras o cambios.
- Informar a los órganos de decisión de IE University sobre las medidas y protocolos debatidos en materia de diversidad e inclusión en IE University para su aprobación por el CE.
- Coordinar con el Consejo Asesor de Estudiantes las sugerencias del alumnado sobre las propuestas de diversidad de los estudiantes.
- Al menos una vez por trimestre en el curso académico, el Presidente del Comité de Ética y Diversidad convocará una reunión conjunta con los miembros del Consejo Asesor de Estudiantes para intercambiar opiniones sobre las sugerencias e iniciativas de los estudiantes relacionados con la ética y la diversidad.

- **Funcionamiento**

El Comité se reúne una vez al trimestre, aparte de las posibles reuniones que se convoquen para tratar temas específicos.

- **Contacto: Vicedecano de Ética Diversidad e inclusión:**

## 6. Defensor Universitario (Ombudsperson)

- a. **Funciones:** Recibir las quejas del alumnado en todos los ámbitos.
- b. **Contacto:** [ombudsperson@ie.edu](mailto:ombudsperson@ie.edu)

## 7. Oficina de Cumplimiento

El Canal Interno de Denuncias está gestionado por el Responsable de la Oficina de Cumplimiento. Para utilizar el Canal, es necesario enviar un correo electrónico a [ComplianceOffice@ie.edu](mailto:ComplianceOffice@ie.edu). La Comunidad IE se toma muy en serio todas las incidencias recibidas, aunque no todas se procesan de la misma manera. Esto dependerá de la naturaleza y gravedad de cada incidencia.

Correo electrónico: [complianceoffice@ie.edu](mailto:complianceoffice@ie.edu)

## 8. Oficina de Diversidad: (Diversity Office):

- a. **Funciones:** Gestionar posibles quejas sobre cuestiones de discriminación y acoso por parte de estudiantes de grado y postgrado
- b. **Contacto:** [Diversityline@ie.edu](mailto:Diversityline@ie.edu)

## 9. Otras unidades de IE que también ayudan a los estudiantes de IE University:

- a. **Oficina de Igualdad de Género del IE:**
  - a. **Funciones:** por convenio con la Junta de Castilla y León, la Oficina de Igualdad de Género del IE orienta y asesora a las mujeres en materia de violencia de género y promueve los temas de la mujer a través de conferencias y campañas de información y sensibilización.

**b. Contacto:** correo electrónico:  
[iegenderqualityoffice@ie.edu](mailto:iegenderqualityoffice@ie.edu)

**b. Asesoramiento del IEU (sólo para estudiantes universitarios)**

**a. Funciones:** hay orientadores femeninos y masculinos disponibles para consultas confidenciales. También se ofrece asesoramiento clínico.

**b. Contactos:** Web: <https://ieucounseling.ie.edu/>

**c. Correo electrónico:** [counseling.ieu@ie.edu](mailto:counseling.ieu@ie.edu)

**c. Apoyo emocional para estudiantes de Máster**

**a. Funciones:** plataforma de bienestar emocional, con especial foco en la prevención, que permite acceder a un servicio de apoyo emocional y terapia psicológica online.

**b. Web:** <https://ieconnects.ie.edu/mywellbeing/ifeel/>

**c. Registro directo:** [ifeel](#)

**d. Enfermería del Campus de Madrid** MMB31, 3ª planta. Horario: 9:00-14:30 y 15:30-18:00, Teléfono: 673 658 308, Torre IE, -3ª planta: 9:00-14:00 y 15:00-18:00. Teléfono: 91 955 28 74; 673 658 308 [enfermeriaie@preversalud.es](mailto:enfermeriaie@preversalud.es)

**e. Enfermería del Campus de Segovia,** Entrada desde el aparcamiento de Arquitectura, cerca de la puerta principal. Horario: 9:00-14:00 y 15:00- 8:00 Teléfono: 921 415 318

