



INSTITUT
BARCELONA
ESTUDIS
INTERNACIONALS

PROTOCOLO PARA PREVENIR, IDENTIFICAR Y ACTUAR

EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL
Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL, E IDENTIDAD Y
EXPRESIÓN DE GÉNERO



CONTENIDO

1. Fundamentos	3
2. Objetivos	4
3. Definiciones y ámbito de los actos y comportamientos sometidos a este protocolo	4
3.1 Acoso sexual	4
3.2 Acoso por razones de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.....	5
3.3 Ámbito de este protocolo	5
3.3.1 Personas a las que se aplica este protocolo	5
3.3.2 Ámbito de aplicación	6
4. Órganos responsables de la aplicación y el cumplimiento de este protocolo.....	6
5. Acciones	8
5.1. Medidas de prevención y sensibilización ante situaciones de acoso sexual y acoso por razones de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género	8
5.2. Procedimiento de actuación en caso de detección y/o denuncia de una situación de acoso sexual y acoso por razones de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género	8
5.2.1. Comunicación y asesoramiento	8
5.2.2. Informes e investigaciones internas	9
5.2.3 Resolución	10
5.2.4 Recursos.....	11
5.3. Procedimiento de actuación para establecer medidas de apoyo, acompañamiento y reparación a la(s) persona(s) afectada(s)	11
6. Derechos y responsabilidades	11

Octubre 2022

1. Fundamentos

Este documento presenta el protocolo del Institut Barcelona d'Estudis Internacionals para la prevención, detección y resolución de situaciones de acoso sexual y acoso por razones de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género.

El IBEI es una institución firmemente comprometida con la no discriminación y la inclusión, tal como reflejan sus estatutos, normativa interna y plan estratégico. De conformidad con su [Código Ético](#), el IBEI se esforzará por lograr la igualdad de oportunidades en la contratación, la formación, la actividad, la remuneración y la jubilación, evitando activamente la discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, y aplicando medidas de acción positiva cuando sea necesario. La relación entre los miembros del IBEI, el personal académico, el personal no académico y los estudiantes, tanto desde el punto de vista personal como académico, se basa en los principios de igualdad y no discriminación, fomentando un entorno institucional de confianza y colaboración. De acuerdo con su plan estratégico, el IBEI ha hecho una apuesta decidida por la igualdad de género como uno de los principios estratégicos de su política institucional y de recursos humanos, destacando el compromiso de trabajar por la no discriminación y de promover e impulsar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

El presente protocolo se ha elaborado en cumplimiento de la legislación vigente, tal y como indica el [artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#), sobre medidas específicas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo en el trabajo: "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo". Asimismo, el Parlamento de Cataluña, en la [Ley 17/2020, de 22 de diciembre \(por la que se modifica la Ley 5/2008, de 24 de abril\)](#) del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, establece nuevas formas de violencia y nuevos ámbitos en los que se producen las conductas contempladas en este Protocolo. En la misma línea, las Cortes Generales aprobaron la [Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria](#), que, entre otras cuestiones, regula las actividades de prevención en materia de acoso y los procedimientos específicos de atención a las denuncias y reclamaciones, y establece medidas de apoyo a las víctimas.

Tras la aprobación por la Comisión Negociadora el 20 de junio de 2022 del [Plan de Igualdad 2022-2026](#), en cuya acción 6.2.a se compromete a "elaborar un protocolo de prevención, detección y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo", este documento articula los procedimientos previstos por el IBEI en esta materia.

2. Objectivos

El presente protocolo persigue tres objetivos principales

- a. Prevenir la aparición de situaciones de acoso sexual, acoso por razones de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género entre los miembros de la comunidad del IBEI.
- b. Establecer pautas claras de actuación ante las reclamaciones o denuncias relacionadas con situaciones de acoso sexual, acoso por razones de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género que se produzcan en el ámbito de este protocolo, tal y como se define en el [punto 3.3](#); investigarlas y, en su caso, emprender las actuaciones administrativas necesarias para hacer frente a las mismas, adoptando medidas cautelares y/o resolviendo posibles responsabilidades disciplinarias.
- c. Establecer medidas de apoyo, acompañamiento y reparación para la(s) persona(s) afectada(s).

3. Definiciones y ámbito de los actos y comportamientos sometidos a este protocolo

3.1 Acoso sexual

Tal y como recoge la citada legislación (Ley Orgánica 3/2007 y Ley 5/2008 de Cataluña), se entiende por **acoso sexual**:

- Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular si crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A diferencia del acoso psicológico en el trabajo, estos comportamientos se considerarán acoso sexual aunque no se hayan producido de forma repetida o sistemática.

El acoso sexual puede revestir, entre otras, las siguientes formas:

- **Verbal** (difundir rumores, preguntar o contar la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona; hacer comentarios o bromas sexuales de carácter obsceno; formular comentarios soeces sobre el cuerpo o el aspecto físico; exigir favores sexuales).
- **No verbal** (dirigir miradas lascivas al cuerpo de otras personas, hacer gestos obscenos, enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico con imágenes de contenido sexual ofensivo).
- **Físico** (infligir un contacto físico ofensivo).

3.2 Acoso por razones de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género

De acuerdo con la legislación mencionada (Ley Orgánica 3/2007 y Ley 5/2008 de Cataluña), se emplearán las siguientes definiciones:

- **Acoso por razones de sexo o género:** cualquier conducta verbal o física no deseada que atente contra la dignidad de la persona y cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto si dicha conducta se basa en el sexo o el género de la persona afectada.
- **Acoso por razones de orientación sexual:** cualquier conducta verbal o física no deseada que cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o perturbador si dicha conducta se basa en la orientación sexual real o percibida de la persona en cuestión.
- **Acoso por razones de identidad sexual e identidad o expresión de género:** cualquier conducta verbal o física no deseada que cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o perturbador si dicha conducta se basa en la identidad sexual o la identidad o expresión de género de la persona afectada.

Las situaciones de acoso por razones de sexo, orientación sexual e identidad o expresión de género pueden revestir, entre otras, las siguientes formas:

- **Verbal** (preguntar o contar la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona; hacer comentarios o bromas sexuales obscenas; formular comentarios vulgares sobre el cuerpo o la apariencia física; exigir favores sexuales, burlarse de la identidad de género o la expresión de género de una persona).
- **No verbal** (dirigir miradas lascivas al cuerpo de otras personas, hacer gestos obscenos, enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico con imágenes de contenido sexual ofensivo).
- **Físico** (infligir un contacto físico ofensivo).

3.3 Ámbito de este protocolo

3.3.1 Personas a las que se aplica este protocolo

Este protocolo se aplica a:

- a. Todo el personal que mantenga una relación laboral o estatutaria con el IBEI y a todos los estudiantes del IBEI.
- b. El personal de las empresas externas contratadas por el IBEI y que presten sus servicios en las instalaciones del IBEI, siempre que alguna de las personas que intervengan en los hechos pertenezca a los colectivos indicados en el apartado a) anterior. Todas las empresas externas contratadas por el IBEI deberán ser informadas de la existencia de

este protocolo, según la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) y el [Real Decreto 171/2004, de 30 de enero](#).

- c. Las personas que no formen parte de ninguno de los colectivos mencionados pero que sean usuarias de los servicios que presta el IBEI, siempre que la persona denunciada sea miembro de la comunidad del instituto y la conducta denunciada se haya producido en el contexto de una actividad ofrecida por el IBEI.

Las personas mencionadas en los puntos a, b y c pueden tener la condición de presuntas víctimas o presuntos autores de las situaciones aquí descritas.

El personal y los estudiantes del IBEI que participen en programas de movilidad deberán respetar las leyes sobre acoso sexual e identidad y expresión de género del país de acogida, así como las normas y reglamentos en la materia de la universidad o institución en la que se encuentren.

En el caso de que una denuncia implique a personal o estudiantes del IBEI en movilidad acogidos en el IBEI, o a estudiantes y personal del IBEI acogidos en movilidad en otra universidad o centro académico, las instituciones deberán ponerse en contacto y establecer cauces de comunicación para realizar el seguimiento de los procesos correspondientes y abrir una línea de investigación para ejecutar medidas sancionadoras en el caso de que se consideren oportunas.

3.3.2 Ámbito de aplicación

La conducta denunciada, física o digitalmente (a través de correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, etc.), debe producirse o haberse producido dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios del IBEI, es decir, dentro de cualquier zona del campus o de las instalaciones del instituto, o fuera de dichas instalaciones cuando la conducta se produzca en una actividad o servicio organizados por el IBEI.

En cuanto al marco temporal de aplicación, las acciones o conductas denunciadas a través de este protocolo deben haberse producido durante el periodo en el que las personas implicadas hayan formado parte del IBEI. El protocolo también se aplica en los 12 meses posteriores a que la persona afectada haya dejado de pertenecer a la comunidad del IBEI, siempre que la persona denunciada siga siendo miembro del IBEI y que los hechos denunciados hayan ocurrido antes de que esa persona dejara de ser miembro del IBEI.

4. Órganos responsables de la aplicación y el cumplimiento de este protocolo

Dirección del IBEI: Como autoridad de la institución, es el órgano competente para iniciar y resolver los procedimientos administrativos correspondientes, proceder a la investigación de

los hechos denunciados y determinar las sanciones administrativas y disciplinarias correspondientes, si procede.

Gerencia del IBEI: Como responsable de la gestión de los recursos humanos del IBEI, se encargará —junto con el/la responsable de Gestión Académica y Calidad Docente y otras unidades de coordinación y gestión que puedan estar implicadas, de común acuerdo con la Dirección del IBEI— de llevar a cabo las actuaciones que determinen las conclusiones de las investigaciones en curso, incluyendo la ejecución de las medidas administrativas y/o sancionadoras que se deban adoptar. Asimismo, y en colaboración con los órganos del IBEI que sean necesarios, se encargará de velar por el correcto cumplimiento de los objetivos previstos en este protocolo.

Comisión Interna de Igualdad del IBEI: será informada de las acciones de seguimiento y control de las denuncias realizadas de acuerdo con este protocolo.

Responsable de Igualdad del IBEI: es la persona encargada de aplicar los objetivos de este protocolo, mencionados en el [punto 2](#). Además de cumplir con las tareas de prevención (objetivo a), es la persona responsable de recibir las denuncias (objetivo b), informar y asesorar a la(s) persona(s) denunciante(s) y aplicar el procedimiento de gestión de las denuncias, tal y como se establece en el [punto 5.2](#) de este protocolo. También se encargará de que el o la(s) denunciante(s) reciban apoyo, de acuerdo con el objetivo c de este protocolo.

Responsable de Comunicación del IBEI: en colaboración con la persona responsable de Igualdad del IBEI, llevará a cabo las acciones de comunicación externa e interna en materia de prevención (detalladas en el [punto 5.1](#)).

Los demás órganos de gobierno y personal académico y no académico deberán:

- Conocer este protocolo y velar por su cumplimiento efectivo.
- Iniciar el procedimiento mencionado en el [punto 5.2](#) cuando tengan conocimiento de una conducta tipificada en este protocolo.
- Participar en la Comisión de Investigación, y en otras actividades administrativas, de investigación o de seguimiento, en las materias objeto de este protocolo, en caso de que el Director del IBEI lo requiera.

Conflicto de intereses: En el caso de que el/la denunciante considere que existe una situación de conflicto de intereses que no garantice la equidad del proceso, la(s) persona(s) implicada(s) será/n excluida(s) del procedimiento, y sustituida(s) por (una) tercera(s), designada(s) por Dirección o Gerencia y aceptada(s) por el/la denunciante.

5. Acciones

5.1. Medidas de prevención y sensibilización ante situaciones de acoso sexual y acoso por razones de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género

El IBEI debe promover acciones de prevención, información, formación y sensibilización en materia de acoso sexual, acoso por razones de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, con el objetivo de erradicar por completo este tipo de conductas del entorno del IBEI y contribuir a la sensibilización de la comunidad del IBEI. Para ello, se proponen las siguientes medidas:

- Desarrollar una **estrategia de comunicación**, con el objetivo de que este protocolo sea conocido a fondo por todos los miembros de la comunidad del IBEI. Algunas de las herramientas que se utilizarán para difundirlo son el sitio web del IBEI, la intranet del IBEI, las listas de correo, las redes sociales del IBEI, las jornadas de bienvenida, entre otras.
- Llevar a cabo **campañas de sensibilización**, dirigidas a toda la comunidad del IBEI.
- Elaborar un **programa de formación** para los diferentes grupos de la comunidad del IBEI (personal académico y no académico, estudiantes) sobre temas relacionados con la igualdad de género, la diversidad sexual y la no discriminación.

5.2. Procedimiento de actuación en caso de detección y/o denuncia de una situación de acoso sexual y acoso por razones de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género

Cualquier miembro de la comunidad del IBEI puede presentar una denuncia por acoso sexual y acoso por razones de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género, **tanto si es la persona afectada como si ha detectado una situación** que entre dentro de las categorías descritas en el [apartado 3](#) de este protocolo.

El procedimiento constará de tres fases:

- Fase 1: Comunicación y asesoramiento
- Fase 2: Informes e investigaciones internas
- Fase 3: Resolución

5.2.1. Comunicación y asesoramiento

Las denuncias y comunicaciones de la supuesta conducta pueden realizarse de dos maneras. Por escrito, enviando un correo electrónico a equality@ibeio.org, o verbalmente, al/a la responsable de Igualdad del IBEI. En el caso de que otros miembros de la comunidad del

IBEI, en particular los altos cargos, reciban una denuncia de este tipo por vía oral o escrita, deberán remitirla sin demora al/a la responsable de Igualdad del IBEI o al/la Gerente.

Las denuncias y comunicaciones no pueden ser anónimas: la persona que las presente debe incluir su nombre y los datos básicos de contacto. No obstante, debe garantizarse plenamente al denunciante el principio de confidencialidad durante todo el procedimiento.

En el plazo de dos días laborables tras la recepción de la denuncia, el/la responsable de Igualdad del IBEI se pondrá en contacto con el/la denunciante y organizará una reunión. Salvo casos de fuerza mayor, la reunión se celebrará como máximo 7 días laborables después de la recepción de la denuncia, en un espacio adecuado para garantizar la confidencialidad.

En dicha reunión, el/la denunciante expondrá su caso al/a la responsable de Igualdad, que abrirá un expediente donde consten los detalles y las actuaciones llevadas a cabo. La persona responsable de Igualdad deberá valorar la denuncia e informar al denunciante sobre las opciones, actuaciones y herramientas con las que cuenta para contribuir a solucionar el problema, así como sobre las medidas de acompañamiento, asesoría y apoyo disponibles para la persona afectada. En el plazo de 2 días laborables desde el final de la primera entrevista y sobre la base de la información recopilada, el/la responsable de Igualdad elaborará un informe técnico que será presentado a la Dirección del IBEI. El/la directora/a y el/la coordinador/a de la Comisión de Igualdad del IBEI determinarán si no existe base suficiente para proseguir con el caso y proceder al cierre del expediente o si se debe continuar con la siguiente fase del procedimiento. La decisión deberá comunicarse al/la denunciante en un plazo de 7 días hábiles desde la recepción del informe técnico. En caso de que el/la denunciante no esté de acuerdo con la resolución, el/la responsable de Igualdad deberá informarle sobre el procedimiento de recurso (véase el [punto 5.2.4](#)).

5.2.2. Informes e investigaciones internas

En el caso de que, a partir del informe técnico inicial, avalado por la Dirección del IBEI y el/la coordinador/a de la Comisión de Igualdad del IBEI, se decida que es necesario continuar con el procedimiento e iniciar una investigación, el/la responsable de Igualdad del IBEI deberá ponerse en contacto con la(s) persona(s) implicada(s) en la denuncia. La(s) entrevista(s) necesaria(s) debe(n) realizarse en un lugar que garantice la confidencialidad y la privacidad. En el transcurso de la entrevista, el/la responsable de Igualdad del IBEI deberá informar a la(s) persona(s) implicada(s) de la existencia de la reclamación y obtener su relato de los hechos.

A partir de estas entrevistas iniciales, el/la responsable de Igualdad del IBEI deberá actualizar el informe técnico, informando tanto al Director como al Coordinador de la Comisión de Igualdad del IBEI. Si en el informe técnico se constata que existen indicios suficientes de una situación de acoso sexual, o de acoso por razones de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género, la Dirección del IBEI procederá a convocar una comisión de

investigación, en el plazo de 7 días hábiles desde la recepción del informe. Se deberá informar a todas las partes implicadas en el asunto, así como al Coordinador de la Comisión de Igualdad.

→ La **comisión de investigación** estará integrada por el/la directora/a del IBEI o la persona que este/a designe, que presidirá la comisión, velando por el correcto cumplimiento de este protocolo, y garantizando la imparcialidad, celeridad y equidad, el/la Gerente del IBEI o la persona que este/a designe, un/a representante de la Comisión de Igualdad del IBEI, y un/a representante del Patronato del IBEI. El/la responsable de Igualdad actuará como secretario de la comisión, encargándose de levantar las actas de las reuniones y de incorporarlas al expediente en curso.

En la sesión inicial, el/la responsable de Igualdad informará a la comisión sobre el expediente en cuestión. Los miembros de la comisión establecerán un calendario de trabajo y procederán a citar a la(s) persona(s) denunciante(s), a la(s) persona(s) denunciada(s) y a las demás personas implicadas cuyo testimonio se considere relevante para la actuación, para entrevistarlas por separado. El objetivo de estas entrevistas es determinar los hechos denunciados y aclarar la participación de la(s) persona(s) denunciada(s).

En el ejercicio de sus funciones, la comisión podrá exigir la información necesaria y solicitar, si procede, la colaboración de cualquier persona que pueda contribuir con quien corresponda para llevar a cabo sus actuaciones. También podrá solicitar asesoramiento técnico externo, así como poner en marcha mecanismos de ayuda y apoyo al/la denunciante, con independencia del resultado final del procedimiento.

5.2.3 Resolución

Una vez finalizadas las actuaciones correspondientes, la comisión debe emitir un informe final de su intervención. El informe final debe resumir el caso, de acuerdo con la denuncia inicial y otras circunstancias relevantes, el procedimiento seguido por el comité, las conclusiones alcanzadas y las propuestas de acciones posteriores.

Las actuaciones posteriores podrían ser:

- Archivo de la acusación, motivado por uno de los siguientes hechos: que el/la denunciante decida retirar la denuncia; falta de objetividad o insuficiencia manifiesta de pruebas;
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario y de medidas correctoras: Si del informe se desprende claramente la existencia de un acoso, el órgano que lo elabore propondrá la incoación de un expediente disciplinario y de medidas disciplinarias correctoras.
- Propuesta de adopción de medidas alternativas no disciplinarias adecuadas, según el caso, dirigidas a corregir las actitudes detectadas.

El documento final de la comisión de investigación, junto con la recomendación de las medidas que deben adoptarse, debe presentarse al Presidente del IBEI para que valide el informe y dé orden al/la directora/a y al/la Gerente de que procedan a cumplir las recomendaciones.

5.2.4 Recursos

El recurso interno es la última etapa del procedimiento formal. En caso de que alguna de las personas implicadas en el procedimiento no esté de acuerdo con el resultado alcanzado, tiene derecho a presentar un recurso, es decir, una comunicación escrita, dirigida al Presidente del IBEI, comunicando su desacuerdo y solicitando su revisión.

El Presidente del IBEI puede convocar una comisión extraordinaria, integrada por dos miembros del Patronato y un representante del Servicio de Recursos Humanos de una de las universidades miembros. Esta comisión extraordinaria deberá revisar el procedimiento, procediendo a entrevistar a las partes si lo considera necesario. Una vez finalizada la investigación y revisión del caso, emitirá su resolución. La decisión de la Comisión Extraordinaria es inapelable y no está prevista ninguna otra instancia de recurso o revisión del procedimiento en el seno del IBEI.

5.3. Procedimiento de actuación para establecer medidas de apoyo, acompañamiento y reparación a la(s) persona(s) afectada(s)

El IBEI promoverá el acceso a la atención psicológica de los afectados o denunciados que lo requieran, considerando las circunstancias de cada caso.

Los demandantes recibirán asesoramiento y consejo de la persona responsable de Igualdad y de la Comisión de Igualdad tanto para la tramitación de la denuncia como para la valoración de las acciones a realizar.

El IBEI puede recurrir a personal y servicios externos para prestar apoyo y atención a quienes lo requieran, tanto a lo largo del proceso como en los 6 meses siguientes.

Se considerará de manera especial la posibilidad de establecer acuerdos laborales o académicos especiales (cambio de horarios, plazos y calendarios especiales) para el personal académico y no académico y para los estudiantes que presenten una denuncia de acoso y que así lo requieran.

6. Derechos y responsabilidades

Las personas implicadas en el procedimiento gozarán de los siguientes derechos y responsabilidades:

Confidencialidad: Ninguna de las personas implicadas en el procedimiento debe hablar del caso con otros miembros del personal o estudiantes ni con personas ajenas al IBEI, a menos que sean personas que tengan una razón legítima para estar informadas, como un asesor, un consejero/médico o su familia/pareja. De todos modos, las personas mencionadas también deben mantener la confidencialidad.

Trabajo: En la medida de lo posible, se espera que el personal académico y no académico trabaje con normalidad durante los procesos de reclamación. En algunas circunstancias, el IBEI también podrá buscar alternativas para el desempeño del trabajo. Se adoptarán medidas alternativas para las clases siempre que los estudiantes lo soliciten.

Representación: En cualquier fase del proceso, los miembros del personal académico y no académico, y los estudiantes pueden ser apoyados o representados por una persona de apoyo, un representante sindical o un representante legal.

Prohibición de represalias: Las personas no serán objeto de represalias por su participación en una denuncia. Si algún miembro del personal o algún estudiante cree que está siendo objeto de represalias, debe ponerse inmediatamente en contacto con su supervisor, la Gerencia o la Dirección del IBEI.

Buena fe: Este procedimiento de denuncia no debe utilizarse con fines de venganza, retribución o maldad. Si una persona presenta una queja frívola, vejatoria o de mala fe, se podrán adoptar medidas disciplinarias en su contra.

Imparcialidad: Todas las personas implicadas en la resolución de las denuncias deben ser imparciales y estar libres de cualquier conflicto de intereses. Esto significa que la persona que tramite la denuncia no podrá decidir en casos en los que tenga un interés directo o indirecto significativo. Si la persona que tramita la denuncia considera que no puede ser imparcial, el Director del IBEI deberá trasladar el caso a otra persona de un nivel adecuado.

Apertura y cierre de expedientes: El primer interviniente tiene que hacer el seguimiento documental de todo el procedimiento de reclamación. La documentación detallada deberá guardarse en un expediente administrativo seguro y confidencial. Es responsabilidad de Gerencia velar por la creación de dicho expediente y que contenga toda la información relacionada.