
PROPUESTA DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA MACHISTA Y CONTRA LGBTI QUE AFECTE A LOS ESTUDIANTES DE LA URV

1. PREÁMBULO

La Universitat Rovira i Virgili quiere conseguir un entorno libre de violencia, seguro y respetuoso para todas las personas, y de esta manera, hacer efectiva su responsabilidad social en la lucha contra cualquier tipo de violencia. Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen el derecho a ser respetados y la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan con el respeto que se merecen, así como colaborar para que todo el mundo sea respetado, tal como recoge el código ético de la URV.

La URV considera que las conductas violentas, discriminatorias o de acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género no se pueden permitir ni tolerar bajo ninguna circunstancia dentro de los espacios universitarios. En la misma línea, estas conductas tampoco pueden ignorarse y, dado el caso, se sancionarán con contundencia. Asimismo, la institución se compromete a trabajar para erradicar estas conductas entre los miembros de la comunidad universitaria, ofreciendo las medidas de prevención oportunas para formar e informar adecuadamente a los colectivos de la URV.

Para alcanzar este objetivo, cada una de las personas de la organización y, en especial aquellas con responsabilidades de gobierno y dirección, deben asumir las funciones que les corresponden y, por tanto, deben velar por evitar acciones, comportamientos o actitudes que sean o puedan ser ofensivos, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para el resto. Deben actuar en todo momento de forma adecuada y solidaria ante estas situaciones, que han de denunciarse, y deben apoyar a las personas que las padezcan.

2. OBJETO

Este protocolo tiene como objetivo definir las responsabilidades de la Universidad en la prevención de las conductas violentas en el entorno universitario y establecer el procedimiento para dar respuesta a las quejas o denuncias presentadas con motivo de cualquier manifestación de violencia, discriminación o acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género que afecte al colectivo de estudiantes de la Universitat Rovira i Virgili causada por cualquier miembro de la comunidad universitaria, de manera activa o pasiva, en el ejercicio de su actividad académica o como consecuencia de esta.

Los objetivos del protocolo son:

- a) Prevenir la aparición de la violencia física, psíquica, sexual, machista y contra el colectivo LGBTI entre los miembros de la comunidad universitaria.

b) Actuar contra las conductas descritas en el párrafo anterior, investigarlas, hacer su seguimiento, determinar las responsabilidades y, si procede, proponer la incoación de un expediente disciplinario.

c) Acompañar a la víctima a lo largo de todo el proceso, ofrecerle las medidas preventivas para protegerla, así como la información necesaria para evitar su indefensión.

3. ALCANCE

Ámbito de actuación objetivo: cualquiera de las conductas relacionadas en los apartados 2 y 4.

Ámbito de aplicación subjetivo: la persona afectada debe ser estudiante de la Universitat Rovira i Virgili y el autor de la conducta debe ser miembro de la comunidad universitaria. Se consideran estudiantes todas las personas que estén matriculadas en cualquiera de las titulaciones y no tengan la consideración de personal investigador en formación. Por su parte, la comunidad universitaria está formada por los colectivos de estudiantes, docentes e investigadores y el personal de administración y servicios, de acuerdo con la definición del Estatuto de la URV.

También se consideran estudiantes de la universidad las personas de la Fundació URV en cursos de posgrado conducentes a obtener títulos propios de la universidad con una duración igual o superior a un cuatrimestre académico.

Ámbito de aplicación espacial: la conducta violenta debe producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de la universidad, es decir:

- Dentro de cualquier espacio de los campus o de las instalaciones universitarias.
- Fuera de las instalaciones universitarias, siempre que los hechos tengan lugar en el marco de una actividad o de un servicio organizado por la URV y se considere que la integridad física o moral de la víctima está en peligro, dada la interacción cotidiana que puedan tener ambas personas con motivo de la actividad académica, deportiva o cultural.
- En redes sociales, cuando se utilicen perfiles, correos electrónicos y entornos virtuales propios de la URV.

La URV informará a las empresas o entidades externas colaboradoras o contratistas de la existencia de este protocolo. Cuando se produzca un conflicto con una empresa o entidad externa, debe haber un contacto inmediato con el fin de comunicar el caso, a fin de que cada parte aplique el respectivo protocolo y tome las medidas oportunas.

4. DEFINICIONES

4.1. Violencia: de acuerdo con la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, y la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para

erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, estas violencias tienen las siguientes manifestaciones:

- **Violencia física:** cualquier acto u omisión de fuerza contra el cuerpo de alguien que tiene como resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

- **Violencia psicológica:** conducta u omisión intencional que produce desvalorización o sufrimiento por medio de amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad. Puede expresarse de forma verbal y no verbal.

- **Violencia sexual y abusos sexuales:** cualquier acto de naturaleza sexual que se ejerce sobre alguien sin su consentimiento, incluyendo exhibición, observación e imposición (con violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional) de relaciones sexuales con independencia de si el agresor tiene una relación afectiva con la víctima o no. También comprende cualquier otro acto que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, integridad o libertad de la víctima.

-En el ámbito social o comunitario, podemos diferenciar entre:

- **Agresión sexual:** uso de violencia física y sexual con la determinación del uso premeditado del sexo como arma para demostrar poder y abusar.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado y de índole sexual con el objetivo de atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

- **Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género:** cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona con el fin de atentar contra su dignidad o integridad física, psíquica o con el objetivo de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

4.2. Comisión de Intervención en Casos de Violencia contra los Estudiantes (CIVE): comisión que recibe las quejas o denuncias, valora los mecanismos de intervención, adopta, si procede, las medidas preventivas adecuadas, hace el seguimiento del cumplimiento y la eficacia de las medidas establecidas para restablecer el clima de convivencia de las personas, comprueba que no se produzcan situaciones de hostilidad en el entorno de las personas implicadas con la solicitud de intervención, nombra al ponente y pide al rector/a que nombre a un instructor/a. Asimismo, la comisión velará por mejorar y actualizar el presente protocolo y puede proponer, a estos efectos, las modificaciones y revisiones oportunas.

La CIVE está formada por las siguientes personas:

- Presidente/a, cargo que recae sobre el vicerrectorado competente en el ámbito de los estudiantes
- Director/a del Observatorio de la Igualdad
- La persona responsable de políticas de igualdad en la URV
- Dos representantes de los estudiantes, designados por el Consejo de Estudiantes
- Una persona del Gabinete Jurídico

- Dos personas expertas en la materia que se consideren oportunas, por designación del rector
- Psicólogo/a de la URV

4.3. Ponente de la CIVE: miembro de la Comisión designado rotatoriamente por la presidencia, encargado de recibir la queja o denuncia y presentarla a los miembros de la Comisión. Además, debe hacer el seguimiento del caso a lo largo del procedimiento y, a tal efecto, puede tener acceso a la información necesaria vinculada al caso. Los datos recogidos por el ponente de la comisión de seguimiento deben permitir vigilar el cumplimiento y la eficacia de las medidas establecidas, que serán comunicadas al Gabinete Jurídico y a los miembros de la Comisión, garantizando en todo momento la protección de los datos y la confidencialidad.

4.4. Observatorio de la Igualdad: unidad técnica encargada de implementar las medidas del Plan de Igualdad de la URV que vela por la correcta implementación del protocolo y actúa como receptor de las quejas o denuncias. El Observatorio de la Igualdad debe disponer de los recursos necesarios para atender a los casos que se presenten y hacer su seguimiento.

4.5. Perito/a: psicólogo colegiado que debe reunir, como mínimo, los siguientes requisitos establecidos por la URV:

- Formar parte del turno de intervención profesional forense (TIP Forense).
- No tener vinculación laboral con la URV o la FURV.
- Tener formación específica en recursos humanos y psicología forense en el ámbito laboral, actualizada con carácter anual.
- Tener formación especializada en materia de violencia de género.

4.6. Instructor/a: persona designada por el rector/a para instruir el expediente.

4.7. Gabinete Jurídico: unidad técnica encargada de dar apoyo técnico en diferentes momentos del proceso. También asume el depósito del expediente.

4.8. Medidas preventivas: medidas que se consideran adecuadas para garantizar la seguridad de las personas a fin de evitar mayores perjuicios, en cualquier fase del protocolo y hasta que se haya resuelto el caso.

5. NORMATIVA

Reglamento de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica de los centros oficiales de enseñanza superior y de enseñanza técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional

- Reglamento de régimen disciplinario estudiantes de la URV.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- *Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014.*

* *Nota: Esta lista de normativa no es exhaustiva.*

6. RESPONSABILIDADES

La URV ha de dar apoyo y asistencia específica a las personas que sufran estas situaciones de acuerdo con este protocolo. Para hacerlo, se deben facilitar las fases de este procedimiento y los requisitos para iniciar las actuaciones y activar el protocolo. La CIVE debe hacer el seguimiento y el control de la evolución de cada caso y debe ofrecer apoyo a las víctimas durante todo el proceso.

Las personas integrantes de la CIVE deben recibir formación para tener las aptitudes necesarias que permitan la aplicación del protocolo. La URV ha de articular y dar a conocer las diferentes vías para resolver estas situaciones. También debe garantizar que todas las denuncias se traten con rigor y se tramiten de forma justa, rápida y con confidencialidad y que no exista ningún tipo de represalia.

7. PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS VIOLENTAS, DISCRIMINATORIAS O DE ACOSO

La prevención de las conductas violentas, discriminatorias o de acoso se debe hacer a través de la:

7.1. Sensibilización y concienciación: el Observatorio de la Igualdad URV debe impulsar campañas generales, especialmente a través de las redes sociales, sobre la violencia machista y el colectivo LGBTI y sus causas para que la comunidad universitaria disponga de nuevas referencias y pueda posicionarse en contra de cualquier manifestación de la violencia de género. También puede impulsar campañas específicas de concienciación dirigidas a grupos concretos de la comunidad universitaria para mejorar el conocimiento reflexivo y la conciencia crítica sobre esta violencia.

7.2. Información: el Observatorio de la Igualdad URV debe dar a conocer este protocolo a la comunidad universitaria, en especial al colectivo de estudiantes, y ofrecer información sobre otros recursos de apoyo y formación en este ámbito que haya en la Universidad.

7.3. Formación: La URV debe organizar acciones formativas para la transmisión de conocimiento y habilidades específicas sobre cuestiones relacionadas con la violencia de género, dirigidas a grupos concretos de la comunidad universitaria. La formación debe formar parte de las actividades de formación general sobre igualdad y de las acciones específicas sobre violencia machista y el colectivo LGBTI, con el objetivo de articular un planteamiento integral que dé respuesta efectiva al compromiso institucional para erradicar cualquier manifestación de violencia de género.

7.4. Investigación científica: la URV debe promover proyectos de investigación científica sobre la violencia machista o sobre el colectivo LGBTI en la universidad y la sociedad.

Independientemente de que el Observatorio de la Igualdad promueva las iniciativas antes mencionadas, en todo momento se debe coordinar con los centros, servicios y estructuras de la universidad, a través de las personas responsables o, según el caso, de quienes las sustituyan.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1. Inicio de las actuaciones

Observatorio de la Igualdad: cuando una persona considere que hay indicios de una conducta de las previstas en los apartados 2 y 4 de este protocolo, puede formular una denuncia, por escrito o verbalmente ante el Observatorio de la Igualdad, el cual la comunicará a la presidencia de la CIVE para que nombre un o una ponente.

En caso de que se reciba una solicitud de intervención por una fuente que no sea la presunta víctima, el ponente, antes de iniciar cualquier acción, debe ponerse en contacto con la persona afectada para informarla de la solicitud de intervención recibida y del protocolo que se pondrá en marcha. En este caso, la voluntad de la presunta víctima será preceptiva pero no vinculante.

Ponente: el ponente debe recibir a la persona denunciante, debe actuar como unidad de apoyo y asesoramiento de la persona presuntamente acosada e informará sobre el funcionamiento del protocolo. El ponente debe hacer el seguimiento del caso de acuerdo con las previsiones del artículo 8.4 de este protocolo. Se recomienda que el espacio URV elegido para recibir la persona presuntamente acosada sea discreto y permita la máxima privacidad y anonimato de la presunta víctima.

La solicitud de intervención debe hacerse siempre por escrito y se dirigirá a la CIVE, utilizando el formato previsto a tal efecto.

Comisión CIVE: el ponente debe pedir la convocatoria de la CIVE para valorar el caso y decidir el transcurso del proceso, en función de:

- La inexistencia de indicios de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso ⇒ información sobre la falta de viabilidad del protocolo o valoración sobre adopción de otras medidas para solucionar el conflicto.
- La existencia de indicios de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso: apertura de un expediente informativo ⇒ rector/a ⇒ instructor/a.
- La necesidad de medidas preventivas urgentes ⇒ Gabinete Jurídico URV. Las medidas preventivas se deben tomar de forma motivada como garantía para proteger a las partes implicadas y como ejercicio de responsabilidad de la institución en la que tienen lugar los hechos. Estas medidas pueden incluir el cambio de grupos de prácticas, de trabajos, etc. y la presunta víctima tiene preferencia de elección.
- El presunto agresor o agresora es PDI o PAS ⇒ Gabinete Jurídico ⇒ Protocolo personal URV. En este caso, el ponente se encargará del seguimiento del caso e informará adecuadamente a la Comisión.

8.2. Expediente informativo

Cuando haya indicios de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso, la comisión informará razonadamente al rector/a para que este incoe, en ejercicio de sus funciones, un expediente informativo y designe un instructor o instructora. Para este caso debe haber canales que garanticen la protección de datos.

En estos expedientes la figura del secretario recae sobre un técnico/a del Gabinete Jurídico de la URV, el cual, además, y por indicación del rector/a, informará del inicio del proceso a las siguientes personas:

- La presunta víctima
- El presunto acosador/a
- El ponente, que informará a la comisión

Esta fase implica dos actuaciones diferentes y consecutivas que debe liderar el instructor/a designado por el rector/a:

- Información del protocolo y valoraciones iniciales
- Peritaje ajeno

8.2.1. Información del protocolo y valoraciones iniciales

En primer lugar, el instructor/a designado por el rector/a se entrevista con la presunta víctima y con el presunto acosador/a, por separado, y los informa del protocolo URV que se seguirá. También debe informarles de que el inicio del protocolo es la incoación de un expediente informativo, que puede derivar, si procede, en un expediente disciplinario.

En este acto, tanto la presunta víctima como el presunto acosador/a pueden ir acompañados de una persona de su confianza y dado que el Gabinete Jurídico de la URV actúa como secretario, un técnico/a de esta unidad también estará presente acompañando al instructor/a.

El presunto acosador/a y la presunta víctima deben firmar el registro según el cual han recibido la información y han entendido la instrucción (plantilla).

El instructor/a del expediente informativo, si lo considera oportuno, puede entrevistarse con todas aquellas personas que, según su criterio, puedan aportar información relevante al caso. Estas personas tienen la obligación de colaborar en todo el proceso.

El plazo máximo de esta fase para informar del protocolo a las partes implicadas y de las valoraciones iniciales que tiene que hacer el instructor/a no debería ser superior a siete días a contar desde la notificación de la designación como instructor/a.

Una vez iniciado el procedimiento, si las circunstancias concurrentes lo aconsejan, en función de la gravedad del daño que se pueda infligir a la presunta víctima y en consideración a la protección, el instructor/a puede proponer al rector/a adoptar o mantener medidas preventivas.

El instructor/a puede proponer medidas preventivas, que en ningún momento prefiguran el resultado final del procedimiento y se deben tomar de forma motivada como garantía para proteger a las partes implicadas y como un ejercicio de responsabilidad de la institución en la que tienen lugar los hechos.

Estas medidas pueden incluir el cambio de grupos de prácticas, de trabajos, etc. y tiene preferencia de elección la presunta víctima.

En caso de que se propongan medidas preventivas, el instructor/a lo comunicará al ponente de la comisión con la máxima celeridad posible. Esta comunicación debe incluir las medidas propuestas de manera genérica y también debe garantizar la confidencialidad de los datos.

Por consiguiente, el ponente de la comisión informará por correo electrónico al Observatorio de la Igualdad con la mayor brevedad posible. Este mensaje electrónico no puede incluir datos confidenciales ni las titulaciones vinculadas al caso objeto de estudio.

La presidencia de la comisión convocará a los miembros de la comisión tan pronto como sea posible para debatir aquellos aspectos que se consideren relevantes, siempre garantizando la confidencialidad de los datos.

8.2.2. Peritaje externo

Una vez informadas las partes y realizada una primera aproximación, se inicia la fase de peritaje.

El instructor/a debe redactar las actas de las actuaciones que ha llevado a cabo (ver apartados anteriores) y entregarlas al perito/a o peritos externos como documentación de apoyo.

El perito/a (o peritos) externo, experto en violencia de género, elegido por el instructor/a entre los incluidos en la lista publicada por el Colegio de Psicólogos de Cataluña-Delegación de Tarragona (que se actualizará anualmente para cumplir todos los requisitos indicados en el apartado 4 de la presente instrucción), debe reunirse obligatoriamente tanto con la presunta víctima como con el presunto acosador/a, por separado, sin la presencia del instructor/a ni del secretario/a.

El perito/a, si lo considera oportuno, puede entrevistarse con todas aquellas personas que, según su criterio, puedan aportar información relevante al caso. Estas personas tienen la obligación de colaborar en todo el proceso.

Con la información recogida de las entrevistas, el perito/a debe redactar un informe, que entregará al instructor/a del expediente informativo.

El plazo máximo para las entrevistas y la entrega del informe por parte de los peritos al instructor/a no debe superar un mes a contar desde que el instructor/a envía la documentación.

El informe del perito/a debe incluir, como mínimo, lo siguiente:

- a) Exposición del caso.
- b) Tipología del caso.
- c) Declaración del resultado, que ha de decantarse claramente por una de estas posibilidades:
 - Sí existen indicios de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso.

- NO existen indicios de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso.
- d) Hechos objetivos en los que se basa la declaración de posible conducta violenta, discriminatoria o de acoso.
 - e) Propuesta de medidas correctoras o preventivas, de asistencia o de mediación, si procede.
 - f) Lista del personal, días y horas de las entrevistas, y las actas.

A partir del informe del perito/a o peritos y de sus datos, el instructor/a tiene que redactar un documento de conclusiones y propuestas, que elevará al rector/a, a la presunta víctima y al presunto acosador/a.

El instructor/a puede solicitar el estudio del caso a un segundo perito/a o peritos. El plazo máximo para solicitar y obtener un nuevo estudio del caso no debería ser superior a dos semanas a contar desde la fecha de finalización del primer informe.

Si el perito/a determina que hay indicios de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso, el instructor/a obligatoriamente debe hacer llegar su informe al rector/a en el plazo máximo de cuatro días después de haber recibido el informe del perito/a o peritos. Así, el rector/a, en ejercicio de sus funciones, incoará un expediente disciplinario.

Tanto el perito/a como el instructor/a también pueden proponer tantas medidas preventivas como consideren oportunas, siempre que sean con carácter preventivo y debidamente justificadas para garantizar la seguridad de la presunta víctima.

El instructor/a debe pronunciarse necesariamente sobre la procedencia o no de las medidas preventivas, que debe adoptar el rector/a.

En caso de que el perito/a o peritos determine que no hay indicios objetivos de una conducta violenta, discriminatoria o de acoso, podrá actuar como mediador o recomendar a las personas afectadas los servicios de mediación que la URV pueda ofrecer. Este hecho debe constar en el informe antes mencionado.

El plazo máximo para iniciar la mediación no debería ser superior a una semana.

En caso de que el expediente informativo no derive en un expediente disciplinario, el Gabinete Jurídico informará al ponente, el cual debe trasladar la resolución del expediente informativo a la presidencia de la comisión mediante correo electrónico.

Una vez el rector/a haya recibido el informe positivo por posible conducta violenta, discriminatoria o de acoso, decidirá, en el ejercicio de sus funciones, sobre la incoación de un expediente disciplinario y la aplicación de medidas preventivas, si es necesario. Por su parte, el Gabinete Jurídico informará al ponente de la comisión, quien lo comunicará a la presidencia de la comisión tan pronto como sea posible.

El presidente/a de la comisión de seguimiento informará a los miembros tan pronto como sea posible.

8.3. Expediente disciplinario

El expediente disciplinario se incoa mediante resolución del rector/a, que nombrará a un instructor/a y a un secretario/a, que en ningún caso pueden haber participado en la fase informativa de este protocolo. El Gabinete Jurídico dará apoyo a las personas que elaboran el expediente.

El Gabinete Jurídico debe hacer llegar al instructor/a designado una copia de todo el expediente y de todas las actuaciones realizadas. Como primera actuación, se deberá entrevistar a la presunta víctima.

El instructor/a debe resolver el expediente disciplinario en tiempo y forma, de acuerdo con los diferentes procedimientos previstos en la legislación existente. Por su parte, la normativa y su procedimiento de aplicación vienen determinados, en cada caso, por la persona acosadora.

En cualquier momento durante la tramitación del expediente, el instructor/a puede proponer al rector/a la aplicación de medidas preventivas.

Cuando el ponente lo requiera, el instructor/a le informará del estado de las actuaciones.

8.4. Seguimiento

El ponente debe hacer seguimiento del proceso.

8.4.1. Seguimiento si se han tomado medidas preventivas

El ponente puede pedir información que considere relevante a cualquier miembro de la comunidad universitaria para poder valorar el caso, el cual está obligado a colaborar y a suministrar la información necesaria para hacer el informe valorativo del seguimiento. Este documento se elevará a la comisión y se pondrá en conocimiento del Gabinete Jurídico. El ponente expondrá las conclusiones de forma clara indicando, como mínimo:

- a. Que se han tomado las medidas preventivas propuestas por la CIVE y son suficientes.
- b. Que se han tomado las medidas preventivas propuestas por la CIVE y son insuficientes.
- c. Que se han tomado las medidas preventivas dictadas por el instructor/a y son suficientes.
- d. Que se han tomado parcialmente las medidas preventivas dictadas por el instructor/a y son insuficientes.
- e. Otras consideraciones asociadas a las medidas preventivas que se consideren relevantes (habrá que definir las).

En caso de que el ponente de la CIVE, fruto de su valoración y observación *ad hoc*, tenga pruebas de que no se han aplicado las medidas preventivas indicadas por el instructor/a o que se han aplicado pero la presunta víctima se encuentra en condiciones de inseguridad por un entorno hostil o inseguro, lo pondrá en conocimiento del Gabinete Jurídico y la presidencia de la CIVE tan pronto como sea posible, a los efectos que se consideren oportunos para garantizar la protección, seguridad y bienestar de la presunta víctima.

8.4.2. Seguimiento dos meses después de haber finalizado un expediente disciplinario

Por lo que respecta a los casos finalizados en los que se determinó acoso, el ponente hará un seguimiento transcurridos dos meses, a contar desde la finalización del expediente disciplinario. Con este objetivo, el ponente de la comisión debe entrevistarse personalmente con la víctima y con aquellas personas que considere oportunas. A partir de las entrevistas, debe redactar un informe valorativo que dirigirá al rector/a y lo pondrá en conocimiento del Gabinete Jurídico.

El presidente de la CIVE convocará a los miembros de la comisión para informar del resultado del seguimiento realizado por el ponente, garantizando la protección de los datos y la confidencialidad, en los mismos términos que se han expuesto en el apartado anterior. El ponente expondrá las conclusiones de forma clara sin entregar más información de la estrictamente necesaria.

En caso de que el ponente de la CIVE, fruto de su valoración y observación *ad hoc*, tenga muestras de que la víctima sufre un entorno hostil o inseguro, entre otras situaciones no deseables, lo pondrá en conocimiento del Gabinete Jurídico y de la presidencia de la CIVE tan pronto como sea posible, los cuales informarán al rector/a y a la CIVE, respectivamente, a los efectos que se considere oportunos, a fin de garantizar la protección, seguridad y bienestar de la presunta víctima.

9. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

La URV ha de velar por garantizar los principios y las garantías de actuación siguientes:

- Respeto y protección del denunciante, protegiendo la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
- Confidencialidad: toda la información que se genere en las actuaciones debe garantizar la confidencialidad y solo será accesible para el personal que interviene directamente en la tramitación del proceso. Todas las personas participantes en cualquiera de las actuaciones del procedimiento del protocolo, como parte implicada, miembros de la comisión u otras condiciones, tienen la obligación de no revelar ninguna información.
- Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución del caso se debe hacer con la máxima profesionalidad y celeridad, sin demoras, de modo que el procedimiento se complete dentro del margen de tiempo establecido.
- Audiencia, imparcialidad y contradicción: se debe garantizar el tratamiento justo y la defensa de todas las personas implicadas, que podrán ir acompañadas por una persona de su elección.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas: la URV debe garantizar el derecho a la protección de las personas afectadas, incluyendo el acosado/a o acosador/a, prestándoles apoyo durante las diferentes fases del protocolo.
- Protección ante posibles represalias.
- No duplicar acciones y evitar todas aquellas intervenciones que puedan implicar o generar un proceso de revictimización.

10. DISPOSICIÓN FINAL

Este protocolo entra en vigor a partir del curso académico 2019-20.