



## NORMATIVA DE CONVIVÈNCIA DE LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

*Aprovada en Consell de Govern de 27 d'abril de 2023*

### ÍNDEX

PREÀMBUL.....	2
TÍTOL PRELIMINAR. DISPOSICIONS GENERALS .....	4
Article 1. Objecte .....	4
Article 2. Finalitat.....	4
Article 3. Àmbit d'aplicació.....	5
Article 4. Definicions i principis .....	5
Article 5. Bústia per a la convivència a la URV .....	6
TÍTOL I. MESURES DE PREVENCIÓ I RESPOSTA CONTRA LA VIOLÈNCIA, LA DISCRIMINACIÓ O L'ASSETJAMENT.....	7
Article 6. Mesures preventives.....	7
Article 7. Informació dels drets a les persones afectades .....	7
Article 8. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.....	8
Article 9. Discriminació per racisme, xenofòbia i intolerància en l'esport, la cultura, la participació i el voluntariat.....	8
Article 10. Discriminació per raó de discapacitat en l'àmbit universitari .....	8
Article 11. Assetjament moral a la feina.....	8
Article 12. Mesures d'acompanyament a la víctima .....	8
TÍTOL II. COMISSIÓ DE CONVIVÈNCIA I PROCEDIMENT DE MEDIACIÓ .....	8
CAPÍTOL 1. Comissió de Convivència.....	8
Article 13. Creació i composició .....	8
Article 14. Comunicacions a la Comissió de Convivència .....	9
Article 15. Funcions de la Comissió de Convivència.....	9
Article 16. Organització i funcionament .....	10
Article 17. Drets, deures i incompatibilitats dels membres.....	10
CAPÍTOL 2. La mediació .....	10
Article 18. Abast de la mediació.....	10
Article 19. Principis de la mediació.....	11
Article 20. Persones mediadores .....	11
Article 21. Inici del procés.....	11
Article 22. Actuacions durant el procés de mediació.....	11
Article 23. Durada de la mediació .....	11



<b>Article 24. Finalització del procés de mediació.....</b>	<b>12</b>
<b>DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. PROTOCOL PER PREVENIR I ACTUAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓ PER RACISME, XENOFÒBIA I INTOLERÀNCIA EN L'ESPORT, LA CULTURA, LA PARTICIPACIÓ I EL VOLUNTARIAT.....</b>	<b>12</b>
<b>DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. PROTOCOL PER PREVENIR I ACTUAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE DISCAPACITAT EN L'ÀMBIT UNIVERSITARI.....</b>	<b>12</b>
<b>DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA. PROCEDIMENT APLICABLE TRANSITÒRIAMENT EN CASOS DE DISCRIMINACIÓ PER RACISME, XENOFÒBIA I INTOLERÀNCIA EN L'ESPORT, LA CULTURA, LA PARTICIPACIÓ I EL VOLUNTARIAT, I EN CASOS DE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE DISCAPACITAT EN L'ÀMBIT UNIVERSITARI.....</b>	<b>13</b>
<b>DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA. PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE POSSIBLE ASSETJAMENT A PERSONAL URV/FURV EN EL LLOC DE TREBALL.....</b>	<b>13</b>
<b>DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA. PROCEDIMENTS INICIATS ABANS DE L'ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMATIVA DE CONVIVÈNCIA DE LA URV.....</b>	<b>13</b>
<b>DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR.....</b>	<b>13</b>

## **PREÀMBUL**

L'entrada en vigor de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, ha implicat no només regular i actualitzar un reglament disciplinari dels estudiants universitaris sinó també elaborar unes normes de convivència universitàries consensuades per la mateixa comunitat com a element per millorar el sistema universitari.

Pel que fa a normativa estatal i autonòmica, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 29/2007, d'11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància; la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, estableixen que el sistema educatiu ha d'incloure el respecte als drets i a les llibertats fonamentals, i l'eliminació d'obstacles que dificultin l'exercici de la tolerància i la llibertat com a part dels principis democràtics de convivència, així com la prevenció de conflictes i la resolució de manera pacífica .



Pel que fa a normativa pròpia, la Universitat Rovira i Virgili, malgrat la joventut, ha deixat palès des de fa anys el seu compromís amb la necessitat d'assolir una bona convivència. Així, doncs, l'article 5 de l'Estatut recull el reconeixement de la llibertat, el pluralisme, el respecte als drets humans i l'educació per la pau entre les seves missions, i ha atorgat a aquesta convivència la condició de valor fonamental amb l'aprovació del Codi ètic, l'any 2020, que té com a objectiu "inspirar el marc de convivència de la comunitat universitària de manera transversal, tant en tots els seus àmbits de competències com en les relacions amb la societat i el territori"; del Protocol d'actuació en cas de possible assetjament, en vigor des de l'any 2013; del Codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament a la URV i a la FURV, de l'any 2016, que tenen per objecte "prevenir les conductes d'assetjament de qualsevol forma en els llocs de treball de la URV i la FURV", i l'aprovació del Protocol de prevenció i actuació en l'àmbit de les violències masclistes i contra LGTBI que afecti l'estudiantat de la URV, l'any 2019, que té com a objectius: i) prevenir l'aparició de la violència física, psíquica, sexual, masclista i contra el col·lectiu LGTBI entre els membres de la comunitat universitària; ii) actuar contra les conductes violentes, investigar-les, fer-ne el seguiment, determinar-ne les responsabilitats i, si escau, proposar la incoació d'un expedient disciplinari, i, iii) acompanyar la víctima al llarg de tot el procés, procurant les mesures preventives per protegir-la així com la informació necessària per evitar-ne la indefensió.

La Normativa de convivència de la URV es desenvolupa en 25 articles distribuïts en tres títols:

El títol preliminar inclou les disposicions generals, s'hi estableix l'objecte i finalitat de la normativa, l'àmbit d'aplicació i els principis i les definicions que poden fer més entenedora la normativa. També inclou la creació d'una bústia per denunciar les conductes que es pretenen erradicar.

El títol primer regula les mesures de prevenció i de resposta contra la violència, la discriminació o l'assetjament per raó de gènere, fa remissions a les normatives, codis i protocols ja aprovats, i obliga la URV a elaborar i aprovar les normatives i protocols corresponents per garantir la lluita contra altres conductes que puguin afectar la convivència, com ara la discriminació per racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport, la cultura, la participació i el voluntariat, i la discriminació per raó de discapacitat en l'àmbit universitari.



El títol segon regula la Comissió de Convivència de la URV, un òrgan amb composició paritària entre els tres sectors de la comunitat universitària, que té com a finalitat les funcions que es descriuen a l'article 15 de la Normativa i que n'esdevé l'òrgan vertebrador. Tramita les queixes i facilita la resolució pacífica de conflictes a través de mecanismes alternatius, entre els quals cobra especial rellevància la mediació.

D'altra banda, pel que fa a la resolució de conflictes, es fa esment a la figura del síndic o síndica de greuges de la URV, que manté les seves competències. A més, en exercici de la seva actuació independent, malgrat que no forma part de la Comissió de Convivència, pot dur a terme actuacions de mediació, conciliació i bons oficis, si es considera convenient.

La Normativa de convivència ha estat consensuada amb tota la comunitat universitària i ha passat per tres fases. En la primera, de redacció inicial, hi ha participat un grup de treball format per persones dels diferents sectors que integren la URV. En la segona fase, de discussió, ha estat sotmesa a un tràmit d'informació pública de tota la comunitat universitària. Finalment, en la tercera, l'ha aprovat el Consell de Govern, òrgan de govern de la Universitat amb representació de tota la comunitat.

## **TÍTOL PRELIMINAR. DISPOSICIONS GENERALS**

### *Article 1. Objecte*

Aquesta normativa té per objecte afavorir l'enteniment i la convivència a la Universitat Rovira i Virgili. També pretén fomentar i garantir el respecte als valors democràtics, als drets fonamentals i a les llibertats públiques en l'àmbit universitari.

### *Article 2. Finalitat*

La finalitat de la Normativa de convivència de la Universitat Rovira i Virgili és promoure i garantir els principis següents:

1. El respecte a la diversitat, a la tolerància, a la igualtat i a la inclusió, i l'adopció de mesures d'acció positiva en favor dels col·lectius vulnerables.
2. La llibertat d'expressió; el dret de reunió, associació, manifestació, vaga i aturada acadèmica; la llibertat d'ensenyament, i la llibertat de càtedra.
3. L'eliminació de qualsevol forma de violència, discriminació o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat, expressió de gènere o característiques sexuals; per origen nacional; per pertinença a un grup ètnic; per discapacitat, edat, estat de salut, classe social, religió o conviccions, llengua, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
4. La transparència en el desenvolupament de l'activitat universitària.



5. La utilització i la conservació dels béns i els recursos de la Universitat d'acord amb la seva funció de servei públic.
6. El respecte als espais comuns, incloent-hi els de naturalesa digital.
7. La utilització del nom i els símbols universitaris d'acord amb els protocols establerts.

#### *Article 3. Àmbit d'aplicació*

1. Respecte a les persones: tots els membres de la comunitat universitària, integrada pel personal docent i investigador (PDI), el personal d'administració i serveis (PAS) i l'estudiantat han de complir aquestes normes.
2. Respecte als espais: Aquestes normes s'apliquen a tots els espais físics o virtuals de la URV, sempre que es pugui demostrar la connexió dels fets amb l'activitat universitària.
3. Respecte a la matèria: la URV disposa d'altres instàncies per vetllar pels drets i deures de les persones que formen part de la comunitat universitària, com la Sindicatura de Greuges, que manté les competències que li atorga l'Estatut de la Universitat.

Així mateix, les competències dels centres o departaments pel que fa a als conflictes associats a la normativa acadèmica es mantenen inalterades.

#### *Article 4. Definicions i principis*

1. Les mesures previstes en aquesta normativa s'apliquen a les fases de prevenció primària, secundària i terciària, i també en el desenvolupament dels procediments corresponents i del procediment sancionador.
  - a) Les mesures de prevenció primària s'adrecen a tota la comunitat universitària i tenen a veure amb la sensibilització sobre les discriminacions, els assetjaments i altres conductes abans que es cometin 's.
  - b) Les mesures de prevenció secundària s'adrecen als col·lectius i les situacions amb més risc de cometre les conductes esmentades, i s'orienten a identificar els factors i els primers fets que puguin ocasionar aquests fets.
  - c) Les mesures de prevenció terciària s'adopten quan ja s'han comès els actes d'assetjament, discriminació o danys. Tenen com a objectiu minimitzar-ne els efectes negatius, tant pel que fa a la persona que els comet com a les persones contra les quals es cometen.
  - d) Les mesures d'acompanyament estan orientades exclusivament a protegir la víctima i a donar-li suport.
2. En el desenvolupament d'aquesta normativa, la URV s'ha d'assegurar que qualsevol actuació davant de situacions de violència, discriminació o assetjament per les causes assenyalades a l'article 2 s'ajusta als principis següents:



- a) Enfocament de gènere: la interpretació i aplicació de les normes de convivència inclouen un enfocament de gènere que es basa a comprendre els estereotips i les relacions de gènere, les arrels i les conseqüències en l'aplicació i l'avaluació de l'impacte de les disposicions d'aquesta llei. Aquest enfocament de gènere, a més, incorpora una perspectiva interseccional per assegurar els drets de les persones amb discapacitat o qualsevol altra desigualtat social.
- b) Respecte i protecció a les persones: les persones que intervinguin en el procés han d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, que poden ser assistides per algun representant o un altre acompanyant que hagin triat .
- c) Confidencialitat i protecció de dades: les persones que intervinguin en el procés tenen l'obligació de mantenir una estricta confidencialitat i reserva i no poden donar a conèixer informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en curs sobre les quals tinguin coneixement. A més, han de complir la Normativa de protecció de dades vigent.
- d) Diligència, no revictimització i celeritat: la investigació i la resolució sobre la conducta denunciada s'han de dur a terme amb diligència i sense demores injustificades, de manera que el procés es pugui completar en el menor temps possible respectant-ne les garanties . En particular, s'ha de tenir una cura especial a no duplicar accions i evitar les intervencions que puguin implicar o generar un procés de revictimització.
- e) Audiència, imparcialitat i contradicció: el procés ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que hi intervinguin han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'aclariment dels fets denunciats.
- f) Prevenció i prohibició de represàlies: mentre duri el procés, s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar qualsevol mena de represàlies contra les persones que facin una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació.

*Article 5. Bústia per a la convivència a la URV*

1. Les denúncies, comunicacions i informació relacionada amb conflictes de convivència que es puguin produir a la Universitat Rovira i Virgili es podran presentar a la bústia que la URV crearà a aquest efecte, sense perjudici de les vies específiques que estableixen els procediments i protocols esmentats als articles 8 a 11.



2. La responsabilitat de gestionar aquesta bústia correspon a la persona de referència en matèria de d'igualtat, diversitats i benestar, la qual ha de vetllar perquè els tràmits i les actuacions s'iniciïn tan aviat com sigui possible. S'ha de garantir la confidencialitat i el compliment de la Normativa de protecció de dades de tota la informació que es rebí.
3. Aquesta funció manté les competències que corresponen als diferents òrgans pel que fa als conflictes de convivència, les situacions que puguin ser constitutives d'infracció disciplinària, així com les relacionades amb la prevenció, l'avaluació i la intervenció en situacions de violència, discriminació o assetjament que es produeixin en l'àmbit d'aquesta institució.

## **TÍTOL I. MESURES DE PREVENCIÓ I RESPOSTA CONTRA LA VIOLÈNCIA, LA DISCRIMINACIÓ O L'ASSETJAMENT**

### *Article 6. Mesures preventives*

1. Correspon a tots els col·lectius que integren la comunitat universitària prevenir els conflictes i crear un ambient de respecte, tolerància i preservació de la igualtat. Aquest deure s'estén també a qualsevol altra persona que participi en l'activitat de la institució.
2. Correspon als òrgans acadèmics, serveis i unitats administratives que tenen competència en cadascun dels àmbits descrits a l'article 2 establir de manera coordinada:
  - a) Actuacions de prevenció primària de conflictes, com ara la sensibilització, la conscienciació i la formació, per fomentar el reconeixement i el respecte a la diversitat i l'equitat en l'àmbit universitari.
  - b) Actuacions de prevenció secundària de conflictes, com ara actuacions sobre contextos, circumstàncies i factors de risc a fi d'evitar que es produeixin situacions de violència, discriminació o assetjament.

### *Article 7. Informació dels drets a les persones afectades*

1. Les unitats o serveis de la Universitat competents en les matèries establertes a l'article 2 d'aquesta normativa han de proporcionar informació a la comunitat universitària sobre els seus drets en el cas de queixes o denúncies per conductes contràries a aquestes matèries.
2. La Universitat, a banda dels punts anteriorment esmentats, ha de buscar les millors eines d'atenció psicològica i jurídica per a les persones afectades.



*Article 8. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere*

En el cas de conductes d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en què la víctima sigui estudiant, s'hi aplicarà el Protocol de prevenció i actuació en l'àmbit de violències masclistes i contra LGTBIQ+, per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, o el protocol aplicable a cada moment. Quan la víctima sigui PDI o PAS, s'hi aplicarà el protocol o la normativa que s'aprovi a tal efecte.

*Article 9. Discriminació per racisme, xenofòbia i intolerància en l'esport, la cultura, la participació i el voluntariat*

En el cas de conductes de discriminació per racisme, xenofòbia i intolerància en activitats organitzades per la Universitat relacionades amb l'esport, la cultura, la participació i el voluntariat, s'hi aplicarà la normativa que correspongui.

*Article 10. Discriminació per raó de discapacitat en l'àmbit universitari*

En el cas de conductes de discriminació per raó de discapacitat en l'àmbit universitari, s'hi aplicarà el protocol vigent en cada moment.

*Article 11. Assetjament moral a la feina*

En el cas de conductes d'assetjament moral a la feina, s'hi aplicarà el Protocol de prevenció i actuació en cas de possible assetjament a personal URV o FURV en el lloc de treball o el protocol aplicable en cada moment.

*Article 12. Mesures d'acompanyament a la víctima*

1. La Universitat ha d'establir les mesures d'acompanyament que cregui oportunes en cada cas, dins el marc legal vigent, a fi de facilitar la recuperació de la víctima.
2. Una resolució del rector o rectora, o vicerector o vicerectora en qui delegui, a proposta de la Comissió de Convivència, ha d'establir aquestes mesures.

## **TÍTOL II. COMISSIÓ DE CONVIVÈNCIA I PROCEDIMENT DE MEDIACIÓ**

### **CAPÍTOL 1. Comissió de Convivència**

*Article 13. Creació i composició*

1. Es crea la Comissió de Convivència de la Universitat Rovira i Virgili, que està formada per una representació de sis persones que pertanyen als diferents col·lectius que integren la comunitat universitària de manera paritària, procurant la composició equilibrada entre homes i dones. La seva actuació es regeix pels principis d'independència, autonomia i confidencialitat.





2. El Claustre ha d'eleger aquestes persones a proposta del rector o rectora. L'acord del Claustre requereix la majoria de tres cinquenes parts dels membres presents en la sessió en què es triïn.
3. Els representants s'elegeixen de la manera següent:
  - a) Dos representants del personal docent i investigador amb vinculació permanent amb la Universitat.
  - b) Dos representants del personal d'administració i serveis amb vinculació permanent amb la Universitat.
  - c) Dos representants de l'estudiantat un dels quals ha de ser preferentment estudiant de doctorat.
4. Un cop elegits, el rector o rectora els nomena.
5. La Comissió de Convivència té membres suplents (el mateix nombre) a fi de garantir-ne el funcionament.
6. Els membres de la Comissió de Convivència són nomenats per un període de quatre anys, llevat dels estudiants, que ho són per dos anys.
7. Són causes de destitució com a membre de la Comissió de Convivència:
  - a) La finalització del període per al qual ha estat nomenat.
  - b) La finalització de la relació laboral o acadèmica amb la Universitat.
  - c) La baixa voluntària.
  - d) L'incompliment de les funcions i dels principis que la regeixen.

#### *Article 14. Comunicacions a la Comissió de Convivència*

Les comunicacions, que no poden ser anònimes, s'han de fer arribar a la bústia electrònica de la Comissió de Convivència prevista a l'article 5 d'aquesta normativa.

#### *Article 15. Funcions de la Comissió de Convivència*

Són funcions de la Comissió de Convivència:

1. Impulsar activitats orientades a prevenir conflictes en l'àmbit de la Universitat.
2. Canalitzar les iniciatives i propostes dels sectors que integren la comunitat universitària per millorar la convivència a la Universitat, i formular propostes en aquest àmbit.
3. Determinar en cada cas el transcurs del procés en funció de la naturalesa del conflicte.
4. Promoure la mediació per intentar donar resposta als conflictes que es puguin plantejar entre els membres de la comunitat universitària per la vulneració de les normes de convivència.
5. Tramitar, en aquells casos que s'escaigui, el procediment de mediació com a alternativa al règim sancionador.
6. Designar la persona o persones mediadores en cada cas.



7. Presentar al Claustre Universitari, a petició del rector o rectora, un informe sobre les actuacions que du a terme.
8. Qualsevol altra funció que li atribueixi aquesta normativa o que li deleguin o encomanin els òrgans de govern de la Universitat.

#### *Article 16. Organització i funcionament*

1. Els membres de la Comissió de Convivència n'han de designar la Presidència i la Secretaria, tenint en compte que tos dos càrrecs han de correspondre a PDI i PAS.
2. La Comissió de Convivència es regeix pel reglament intern, que ha de proposar la mateixa Comissió i aprovar l'òrgan competent. Les decisions s'adopten per majoria dels membres, i en cas d'empat el vot de qualitat recau en president o presidenta.
3. La Comissió de Convivència pot convidar responsables universitaris o persones expertes de dins o fora de la comunitat universitària a les reunions o sessions de treball.

#### *Article 17. Drets, deures i incompatibilitats dels membres*

1. Els membres de la Comissió de Convivència no poden ser nomenats instructors dels procediments disciplinaris.
2. Als membres de la Comissió de Convivència se'ls aplica el règim d'abstenció i recusació establert a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim jurídic del sector públic. Correspon al rector o rectora resoldre sobre la concurrència de la causa al·legada.
3. Els membres de la Comissió i altres participants en les sessions han d'observar el deure de secret i confidencialitat sobre els assumptes tractats. Aquest deure subsistirà fins i tot després que expiri el mandat i independentment de la situació estatutària o laboral en la què es trobi.

## **CAPÍTOL 2. La mediació**

#### *Article 18. Abast de la mediació*

1. Als efectes d'aquesta normativa, s'entén per mediació aquell mitjà no jurisdiccional de caràcter voluntari i confidencial que s'adreça a facilitar la comunicació entre les persones, a fi que gestionin per elles mateixes una solució dels conflictes que els afecten, amb l'assistència d'una persona mediadora que actua de manera imparcial i neutral.
2. En queda exclosa la mediació en les situacions de violència o assetjament, en els casos referents a frau acadèmic o deteriorament del patrimoni de la Universitat Rovira i Virgili, i en aquells altres que la legislació vigent exclougui en cada moment.



#### *Article 19. Principis de la mediació*

Els principis de la mediació són els de voluntarietat, confidencialitat, equitat, imparcialitat, bona fe i respecte mutu, prevenció i prohibició de represàlies, flexibilitat, claredat i transparència, i qualsevol altre establert a les lleis sobre aquesta matèria.

#### *Article 20. Persones mediadores*

1. Als efectes d'aquesta normativa, pot exercir la mediació aquella persona, amb la formació adequada, que pertanyi a la comunitat universitària i sigui designada per la Comissió de Convivència. També pot exercir la mediació una persona externa a la Universitat quan ho consideri la Comissió.
2. Quan les circumstàncies ho requereixin, el síndic o síndica de greuges de la Universitat podrà dur a terme actuacions de conciliació o altres formes de resolució dels conflictes alienes als procediments disciplinaris.
3. La persona mediadora pot rebre l'assessorament de persones expertes, les quals han d'ajustar la intervenció als principis de la mediació.

#### *Article 21. Inici del procés*

1. La persona mediadora ha de convocar les parts a una primera reunió en què els ha d'explicar el procediment, els principis i l'abast de la mediació. Especialment, les ha d'informar del dret de qualsevol d'elles de donar per acabada la mediació en qualsevol moment del procés.
2. En la primera reunió, la persona mediadora i les parts han d'acordar les qüestions que cal examinar i han de planificar el desenvolupament de les sessions que poden ser necessàries.
3. Si totes les parts accepten iniciar la mediació, se signarà un acord de voluntarietat i confidencialitat.

#### *Article 22. Actuacions durant el procés de mediació*

Durant el procés de mediació s'han de dur a terme les actuacions que calgui en cada cas. A més, en tot allò que no reguli aquesta normativa, s'ha d'aplicar el que estableixen les lleis en matèria de mediació.

Amb l'autorització prèvia de la Comissió, la mediació es pot ampliar a aquelles persones que, sense haver-la iniciat, compareguin i hi acreditin un interès legítim.

#### *Article 23. Durada de la mediació*

La mediació ha de durar tan poc temps com sigui possible i les actuacions s'han de concentrar en el mínim nombre de sessions, en funció de la naturalesa i la complexitat del conflicte. En qualsevol cas, la durada no pot excedir de seixanta dies hàbils, a comptar des



del dia de la reunió inicial. Mitjançant una petició motivada de la persona mediadora i de les parts, la Comissió de Convivència en pot prorrogar la durada fins a un màxim de trenta dies hàbils més, d'acord amb la complexitat del conflicte, el nombre de persones implicades o qualsevol altra causa justificada per llei.

*Article 24. Finalització del procés de mediació*

1. Si les parts implicades arriben a un acord, s'ha de formalitzar per escrit, l'han de signar totes les parts, amb el vistiplau de la persona mediadora, i l'ha de registrar la Comissió de Convivència.
2. En els casos que s'hagi suspès un procediment disciplinari, s'ha de comunicar a l'instructor o instructora perquè arxivi l'expedient.
3. L'acord al qual s'hagi arribat té caràcter confidencial.
4. Si de l'acord es deriva la necessitat d'implementar mesures preventives, correctores o de protecció, la Comissió de Convivència n'ha d'informar convenientment les persones que siguin responsables d'impulsar-les garantint el principi de protecció de dades.
5. Si les parts implicades no arriben a cap acord, es podrà continuar el procés o iniciar-ne un altre. Quan el procés derivi d'un expedient disciplinari, es comunicarà aquest fet a l'instructor o instructora i s'aixecarà la suspensió acordada.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. PROTOCOL PER PREVENIR I ACTUAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓ PER RACISME, XENOFÒBIA I INTOLERÀNCIA EN L'ESPORT, LA CULTURA, LA PARTICIPACIÓ I EL VOLUNTARIAT**

Correspon al rector o rectora, o persona en qui delegui, proposar al Consell de Govern aprovar un protocol per prevenir i actuar contra la discriminació per racisme, xenofòbia i intolerància en l'esport, la cultura, la participació i el voluntariat. En l'elaboració d'aquest protocol s'han de tenir en compte els estàndards internacionals i, en particular, els establerts pel Consell d'Europa per mitjà de la Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI).

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. PROTOCOL PER PREVENIR I ACTUAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE DISCAPACITAT EN L'ÀMBIT UNIVERSITARI**

Correspon al rector o rectora, o persona en qui delegui, proposar al Consell de Govern aprovar un protocol per prevenir i actuar contra la discriminació per raó de discapacitat en l'àmbit universitari. Aquest protocol ha de seguir la normativa vigent sobre persones amb discapacitat i la seva inclusió social.



**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA. PROCEDIMENT APLICABLE TRANSITÒRIAMENT EN CASOS DE DISCRIMINACIÓ PER RACISME, XENOFÒBIA I INTOLERÀNCIA EN L'ESPORT, LA CULTURA, LA PARTICIPACIÓ I EL VOLUNTARIAT, I EN CASOS DE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE DISCAPACITAT EN L'ÀMBIT UNIVERSITARI**

Mentre no s'aprovin els protocols esmentats en les disposicions addicionals primera i segona, en tot allò que no s'adeqüi al cas concret s'hi aplicaran els criteris establerts a la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, o una altra normativa aplicable.

**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA. PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE POSSIBLE ASSETJAMENT A PERSONAL URV/FURV EN EL LLOC DE TREBALL**

Mentre no s'aprovi el protocol al qual fa referència l'article 8 d'aquesta normativa, al PDI i al PAS de la URV s'aplicarà el Protocol de prevenció i actuació en cas de possible assetjament a personal URV/FURV en el lloc de treball quan es produeixin les conductes i actuacions esmentades en aquest article.

**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA. PROCEDIMENTS INICIATS ABANS DE L'ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMATIVA DE CONVIVÈNCIA DE LA URV**

Els procediments derivats d'expedients informatius o disciplinaris que estiguin en curs abans de l'entrada en vigor de la Normativa de convivència de la URV s'hi hauran d'ajustar.

**DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR**

Aquesta normativa entrarà en vigor l'endemà que es publiqui a la seu electrònica de la URV.