



NORMATIVA DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD ROVIRA Y VIRGILI

Aprobada en Consejo de Gobierno de 27 de abril de 2023

ÍNDICE

PREÁMBULO	3
TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES	5
Artículo 1. Objeto	5
Artículo 2. Finalidad	5
Artículo 3. Ámbito de aplicación	5
Artículo 4. Definiciones y principios	6
Artículo 5. Buzón para la convivencia en la URV	7
TÍTULO I. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA CONTRA LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN O EL ACOSO	8
Artículo 6. Medidas preventivas	8
Artículo 7. Información de los derechos a las personas afectadas	8
Artículo 8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género	8
Artículo 9. Discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte, la cultura, la participación y el voluntariado	9
Artículo 10. Discriminación por razón de discapacidad en el ámbito universitario	9
Artículo 11. Acoso moral en el trabajo	9
Artículo 12. Medidas de acompañamiento a la víctima	9
TÍTULO II. COMISIÓN DE CONVIVENCIA Y PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN	9
CAPÍTULO 1. Comisión de Convivencia	9
Artículo 13. Creación y composición	9
Artículo 14. Comunicaciones en la Comisión de Convivencia	10
Artículo 15. Funciones de la Comisión de Convivencia	10
Artículo 16. Organización y funcionamiento	10
Artículo 17. Derechos, deberes e incompatibilidades de sus miembros	11
CAPÍTULO 2. La mediación	11
Artículo 18. Alcance de la mediación	11
Artículo 19. Principios de la mediación	11
Artículo 20. Personas mediadoras	11
Artículo 21. Inicio del proceso	12
Artículo 22. Actuaciones durante el proceso de mediación	12
Artículo 23. Duración de la mediación	12
Artículo 24. Finalización del proceso de mediación	12



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RACISMO, XENOFOBIA E INTOLERANCIA EN EL DEPORTE, LA CULTURA, LA PARTICIPACIÓN Y EL VOLUNTARIADO	13
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO	13
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. PROCEDIMIENTO APLICABLE TRANSITORIAMENTE EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RACISMO, XENOFOBIA E INTOLERANCIA EN EL DEPORTE, LA CULTURA, LA PARTICIPACIÓN Y EL VOLUNTARIADO, Y EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO	13
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE POSIBLE ACOSO A PERSONAL URV/FURV EN EL PUESTO DE TRABAJO	14
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANTES DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMATIVA DE CONVIVENCIA DE LA URV	14
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR	14



PREÁMBULO

La entrada en vigor de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, ha implicado no solo regular y actualizar un reglamento disciplinario de los estudiantes universitarios, sino también elaborar unas normas de convivencia universitarias consensuadas por la propia comunidad como elemento para mejorar el sistema universitario.

Por lo que respecta a la normativa estatal y autonómica, la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista; la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 29/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia; la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, establecen que el sistema educativo debe incluir el respeto a los derechos y libertades fundamentales, y la eliminación de obstáculos que dificulten el ejercicio de la tolerancia y la libertad como parte de los principios democráticos de convivencia, así como la prevención de conflictos y la resolución de forma pacífica.

En cuanto a la normativa propia, la Universidad Rovira i Virgili, a pesar de la juventud, ha dejado patente desde hace años su compromiso con la necesidad de lograr una buena convivencia. Así pues, el artículo 5 del Estatuto recoge el reconocimiento de la libertad, el pluralismo, el respeto a los derechos humanos y la educación por la paz entre sus misiones, y ha otorgado a esta convivencia la condición de valor fundamental con la aprobación del Código Ético, en 2020, que tiene como objetivo «inspirar el marco de convivencia de la comunidad universitaria de forma transversal, tanto en todos sus ámbitos de competencias como en las relaciones con la sociedad y el territorio»; del Protocolo de actuación en caso de posible acoso, en vigor desde el año 2013; del Código de buenas prácticas para prevenir el acoso en la URV y en la FURV, del año 2016, que tienen por objeto «prevenir las conductas de acoso de cualquier forma en los puestos de trabajo de la URV y la FURV», y la aprobación del Protocolo de prevención y actuación en el ámbito de las violencias machistas y contra LGTBI que afecte al estudiantado de la URV, en 2019, que tiene como objetivos: i) prevenir la aparición de la violencia física, psíquica, sexual, machista y contra el colectivo LGTBI entre



los miembros de la comunidad universitaria; ii) actuar contra las conductas violentas, investigarlas, realizar su seguimiento, determinar sus responsabilidades y, en su caso, proponer la incoación de un expediente disciplinario, y, iii) acompañar a la víctima a lo largo de todo el proceso, procurando las medidas preventivas para protegerla así como la información necesaria para evitar su indefensión.

La Normativa de convivencia de la URV se desarrolla en 25 artículos distribuidos en tres títulos:

El título preliminar incluye las disposiciones generales, se establece el objeto y finalidad de la normativa, el ámbito de aplicación y los principios y definiciones que pueden hacer más entendedora la normativa. También incluye la creación de un buzón para denunciar las conductas que se pretenden erradicar.

El título primero regula las medidas de prevención y respuesta contra la violencia, la discriminación o el acoso por razón de género, hace remisiones a las normativas, códigos y protocolos ya aprobados, y obliga a la URV a elaborar y aprobar las normativas y protocolos correspondientes para garantizar la lucha contra otras conductas que puedan afectar a la convivencia, como la discriminación por racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, la cultura, la participación y el voluntariado, y la discriminación por razón de discapacidad en el ámbito universitario.

El título segundo regula la Comisión de Convivencia de la URV, un órgano con composición paritaria entre los tres sectores de la comunidad universitaria, que tiene como finalidad las funciones que se describen en el artículo 15 de la Normativa y que se convierte en órgano vertebrador. Tramita las quejas y facilita la resolución pacífica de conflictos a través de mecanismos alternativos, entre los que cobra especial relevancia la mediación.

Por otra parte, en cuanto a la resolución de conflictos, se hace mención a la figura del síndico o síndica de agravios de la URV, que mantiene sus competencias. Además, en ejercicio de su actuación independiente, aunque no forma parte de la Comisión de Convivencia, puede llevar a cabo actuaciones de mediación, conciliación y buenos oficios, si se considera conveniente.

La Normativa de convivencia ha sido consensuada con toda la comunidad universitaria y ha pasado por tres fases. En la primera, la de redacción inicial, ha participado un grupo de trabajo formado por personas de los distintos sectores que integran la URV. En la segunda fase, la de discusión, ha estado sometida a un trámite de información pública de toda la comunidad universitaria. Por último, en la tercera, lo ha aprobado el Consejo de Gobierno, órgano de gobierno de la Universidad con representación de toda la comunidad.



TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Esta normativa tiene por objeto favorecer el entendimiento y la convivencia en la Universidad Rovira i Virgili. También pretende fomentar y garantizar el respeto a los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la Normativa de convivencia de la Universidad Rovira i Virgili es promover y garantizar los siguientes principios:

1. El respeto a la diversidad, la tolerancia, la igualdad y la inclusión, y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables.
2. La libertad de expresión; el derecho de reunión, asociación, manifestación, huelga y paro académico; la libertad de enseñanza, y la libertad de cátedra.
3. La eliminación de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales; por origen nacional; por pertenencia a un grupo étnico; por discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
4. La transparencia en el desarrollo de la actividad universitaria.
5. La utilización y conservación de los bienes y recursos de la Universidad de acuerdo con su función de servicio público.
6. El respeto a los espacios comunes, incluidos los de naturaleza digital.
7. La utilización del nombre y símbolos universitarios de acuerdo con los protocolos establecidos.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. Respecto a las personas: todos los miembros de la comunidad universitaria, integrada por el personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y el estudiantado deben cumplir estas normas.
2. Respecto a los espacios: estas normas se aplican a todos los espacios físicos o virtuales de la URV, siempre que pueda demostrarse la conexión de los hechos con la actividad universitaria.
3. Respecto a la materia: la URV dispone de otras instancias para velar por los derechos y deberes de las personas que forman parte de la comunidad universitaria, como la



Sindicatura de Greuges, que mantiene las competencias que le otorga el Estatuto de la Universidad.

Asimismo, las competencias de los centros o departamentos en lo que se refiere a los conflictos asociados a la normativa académica se mantienen inalteradas.

Artículo 4. Definiciones y principios

1. Las medidas contempladas en esta normativa se aplican a las fases de prevención primaria, secundaria y terciaria, así como en el desarrollo de los procedimientos correspondientes y del procedimiento sancionador.
 - a) Las medidas de prevención primaria se dirigen a toda la comunidad universitaria y tienen que ver con la sensibilización sobre las discriminaciones, los acosos y otras conductas antes de que se cometan.
 - b) Las medidas de prevención secundaria se dirigen a los colectivos y situaciones con mayor riesgo de cometer dichas conductas, y se orientan a identificar los factores y primeros hechos que puedan ocasionar estos hechos.
 - c) Las medidas de prevención terciaria se adoptarán cuando ya se hayan cometido los actos de acoso, discriminación o daños. Tienen como objetivo minimizar sus efectos negativos, tanto en cuanto a la persona que los comete como a las personas contra las que se cometen.
 - d) Las medidas de acompañamiento están orientadas exclusivamente a proteger a la víctima y a apoyarle.
2. En el desarrollo de esta normativa, la URV debe asegurarse de que cualquier actuación ante situaciones de violencia, discriminación o acoso por las causas señaladas en el artículo 2 se ajusta a los principios siguientes:
 - a) Enfoque de género: la interpretación y aplicación de las normas de convivencia incluyen un enfoque de género que se basa en comprender los estereotipos y las relaciones de género, las raíces y las consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de esta ley. Este enfoque de género además incorpora una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra desigualdad social.
 - b) Respeto y protección a las personas: las personas que intervengan en el proceso deben actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que pueden ser asistidas por algún representante u otro acompañante que hayan elegido.



- c) Confidencialidad y protección de datos: las personas que intervengan en el proceso tienen la obligación de mantener una estricta confidencialidad y reserva y no pueden dar a conocer información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en curso sobre las que tengan conocimiento. Además, deben cumplir la Normativa de protección de datos vigente.
- d) Diligencia, no revictimización y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben llevarse a cabo con diligencia y sin demoras injustificadas, de modo que el proceso pueda completarse en el menor tiempo posible respetando sus garantías. En particular, debe tenerse especial cuidado en no duplicar acciones y evitar las intervenciones que puedan implicar o generar un proceso de revictimización.
- e) Audiencia, imparcialidad y contradicción: el proceso debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y la aclaración de los hechos denunciados.
- f) Prevención y prohibición de represalias: mientras dure el proceso, deben adoptarse las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de represalias contra las personas que hagan una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación.

Artículo 5. Buzón para la convivencia en la URV

1. Las denuncias, comunicaciones e información relacionada con conflictos de convivencia que se puedan producir en la Universidad Rovira i Virgili se podrán presentar en el buzón que la URV creará al efecto, sin perjuicio de las vías específicas que establecen los procedimientos y protocolos mencionados en los artículos 8 a 11.
2. La responsabilidad de gestionar este buzón corresponde a la persona de referencia en materia de igualdad, diversidades y bienestar, que debe velar para que los trámites y las actuaciones se inicien lo antes posible. Se debe garantizar la confidencialidad y el cumplimiento de la Normativa de protección de datos de toda la información que se reciba.
3. Esta función mantiene las competencias que corresponden a los diferentes órganos en lo que se refiere a los conflictos de convivencia, las situaciones que puedan ser constitutivas de infracción disciplinaria, así como las relacionadas con la prevención, la evaluación y la intervención en situaciones de violencia, discriminación o acoso que se produzcan en el ámbito de esta institución.



TÍTULO I. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA CONTRA LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN O EL ACOSO

Artículo 6. Medidas preventivas

1. Corresponde a todos los colectivos que integran a la comunidad universitaria prevenir los conflictos y crear un ambiente de respeto, tolerancia y preservación de la igualdad. Este deber se extiende también a cualquier persona que participe en la actividad de la institución.
2. Corresponde a los órganos académicos, servicios y unidades administrativas que tienen competencia en cada uno de los ámbitos descritos en el artículo 2 establecer de forma coordinada:
 - a) Actuaciones de prevención primaria de conflictos, como la sensibilización, concienciación y formación, para fomentar el reconocimiento y el respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario.
 - b) Actuaciones de prevención secundaria de conflictos, tales como actuaciones sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo a fin de evitar que se produzcan situaciones de violencia, discriminación o acoso.

Artículo 7. Información de los derechos a las personas afectadas

1. Las unidades o servicios de la Universidad competentes en las materias establecidas en el artículo 2 de esta normativa proporcionarán información a la comunidad universitaria sobre sus derechos en el caso de quejas o denuncias por conductas contrarias a estas materias.
2. La Universidad, aparte de los puntos anteriormente mencionados, debe buscar las mejores herramientas de atención psicológica y jurídica para las personas afectadas.

Artículo 8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

En el caso de conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en las que la víctima sea estudiante, se aplicará el Protocolo de prevención y actuación en el ámbito de violencias machistas y contra LGTBIQ+, para prevenir y actuar contra la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, o el protocolo aplicable en cada momento. Cuando la víctima sea PDI o PAS, se aplicará el protocolo o normativa que se apruebe a tal efecto.



Artículo 9. Discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte, la cultura, la participación y el voluntariado

En el caso de conductas de discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en actividades organizadas por la Universidad relacionadas con el deporte, la cultura, la participación y el voluntariado, se aplicará la normativa que corresponda.

Artículo 10. Discriminación por razón de discapacidad en el ámbito universitario

En el caso de conductas de discriminación por razón de discapacidad en el ámbito universitario, se aplicará el protocolo vigente en cada momento.

Artículo 11. Acoso moral en el trabajo

En el caso de conductas de acoso moral en el trabajo, se aplicará el Protocolo de prevención y actuación en caso de posible acoso a personal URV o FURV en el puesto de trabajo o protocolo aplicable en cada momento.

Artículo 12. Medidas de acompañamiento a la víctima

1. La Universidad debe establecer las medidas de acompañamiento que crea oportunas en cada caso, dentro del marco legal vigente, a fin de facilitar la recuperación de la víctima.
2. Una resolución del rector o la rectora, o vicerrector o vicerrectora en quien delegue, a propuesta de la Comisión de Convivencia, debe establecer estas medidas.

TÍTULO II. COMISIÓN DE CONVIVENCIA Y PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

CAPÍTULO 1. Comisión de Convivencia

Artículo 13. Creación y composición

1. Se crea la Comisión de Convivencia de la Universidad Rovira i Virgili, que está formada por una representación de seis personas que pertenecen a los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria de forma paritaria, procurando la composición equilibrada entre hombres y mujeres. Su actuación se rige por los principios de independencia, autonomía y confidencialidad.
2. El Claustro debe elegir a estas personas a propuesta del rector o rectora. El acuerdo del Claustro requiere la mayoría de tres quintas partes de los miembros presentes en la sesión en la que se elijan.
3. Los representantes se eligen de la forma siguiente:
 - a) Dos representantes del personal docente e investigador con permanente vinculación con la Universidad.
 - b) Dos representantes del personal de administración y servicios con vinculación permanente con la Universidad.



- c) Dos representantes del estudiantado uno de los cuales debe ser preferentemente estudiante de doctorado.
4. Una vez elegidos, el rector o rectora les nombra.
5. La Comisión de Convivencia tiene miembros suplentes (el mismo número) a fin de garantizar su funcionamiento.
6. Los miembros de la Comisión de Convivencia son nombrados durante un período de cuatro años, salvo los estudiantes, que lo son durante dos años.
7. Son causas de destitución como miembro de la Comisión de Convivencia:
 - a) La finalización del período para el que ha sido nombrado.
 - b) La finalización de la relación laboral o académica con la Universidad.
 - c) La baja voluntaria.
 - d) El incumplimiento de las funciones y principios que la rigen.

Artículo 14. Comunicaciones en la Comisión de Convivencia

Las comunicaciones, que no pueden ser anónimas, deben enviarse al buzón electrónico de la Comisión de Convivencia prevista en el artículo 5 de esta normativa.

Artículo 15. Funciones de la Comisión de Convivencia

Son funciones de la Comisión de Convivencia:

1. Impulsar actividades orientadas a prevenir conflictos en el ámbito de la Universidad.
2. Canalizar las iniciativas y propuestas de los sectores que integran la comunidad universitaria para mejorar la convivencia en la Universidad, y formular propuestas en este ámbito.
3. Determinar en cada caso el transcurso del proceso en función de la naturaleza del conflicto.
4. Promover la mediación para intentar dar respuesta a los conflictos que puedan plantearse entre los miembros de la comunidad universitaria por la vulneración de las normas de convivencia.
5. Tramitar, en aquellos casos que proceda, el procedimiento de mediación como alternativa al régimen sancionador.
6. Designar a la persona o personas mediadoras en cada caso.
7. Presentar al Claustro Universitario, a petición del rector o rectora, un informe sobre las actuaciones que realiza.
8. Cualquier otra función que le atribuya esta normativa o que le deleguen o encomienden los órganos de gobierno de la Universidad.

Artículo 16. Organización y funcionamiento

1. Los miembros de la Comisión de Convivencia deben designar su Presidencia y la Secretaría, teniendo en cuenta que ambos cargos deben corresponder a PDI y PAS.



2. La Comisión de Convivencia se rige por el reglamento interno, que debe proponer la propia Comisión y aprobar el órgano competente. Las decisiones se adoptan por mayoría de sus miembros, y en caso de empate el voto de calidad recae en presidente o presidenta.
3. La Comisión de Convivencia puede invitar a responsables universitarios o personas expertas de dentro o fuera de la comunidad universitaria a las reuniones o sesiones de trabajo.

Artículo 17. Derechos, deberes e incompatibilidades de sus miembros

1. Los miembros de la Comisión de Convivencia no pueden nombrarse instructores de los procedimientos disciplinarios.
2. A los miembros de la Comisión de Convivencia se les aplica el régimen de abstención y recusación establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Corresponde al rector o la rectora resolver sobre la concurrencia de la causa alegada.
3. Los miembros de la Comisión y otros participantes en las sesiones deben observar el deber de secreto y confidencialidad sobre los asuntos tratados. Este deber subsistirá incluso después de que expire el mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en la que se encuentre.

CAPÍTULO 2. La mediación

Artículo 18. Alcance de la mediación

1. A efectos de esta normativa, se entiende por mediación aquel medio no jurisdiccional de carácter voluntario y confidencial que se dirige a facilitar la comunicación entre las personas, a fin de que gestionen por sí mismas una solución de los conflictos que les afectan, asistencia de una persona mediadora que actúa de forma imparcial y neutral.
2. Queda excluida la mediación en las situaciones de violencia o acoso, en los casos referentes a fraude académico o deterioro del patrimonio de la Universidad Rovira i Virgili, y en aquellos otros que la legislación vigente excluya en cada momento.

Artículo 19. Principios de la mediación

Los principios de la mediación son los de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y mutuo respeto, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia, y cualquier otro establecido en las leyes sobre esta materia.

Artículo 20. Personas mediadoras

1. A efectos de esta normativa, podrá ejercer la mediación aquella persona, con la formación adecuada, que pertenezca a la comunidad universitaria y sea designada por



la Comisión de Convivencia. También puede ejercer la mediación una persona externa a la Universidad cuando lo considere la Comisión.

2. Cuando las circunstancias lo requieran, el síndico o síndica de agravios de la Universidad podrá llevar a cabo actuaciones de conciliación u otras formas de resolución de los conflictos ajenas a los procedimientos disciplinarios.
3. La persona mediadora puede recibir el asesoramiento de personas expertas, que deben ajustar la intervención a los principios de la mediación.

Artículo 21. Inicio del proceso

1. La persona mediadora debe convocar a las partes a una primera reunión en la que les debe explicar el procedimiento, los principios y el alcance de la mediación. Especialmente, debe informarlas del derecho de cualquiera de ellas de dar por terminada la mediación en cualquier momento del proceso.
2. En la primera reunión, la persona mediadora y las partes deben acordar las cuestiones que deben examinarse y deben planificar el desarrollo de las sesiones que pueden ser necesarias.
3. Si todas las partes aceptan iniciar la mediación, se firmará un acuerdo de voluntariedad y confidencialidad.

Artículo 22. Actuaciones durante el proceso de mediación

Durante el proceso de mediación se realizarán las actuaciones necesarias en cada caso. Además, en todo aquello que no regule esta normativa, se aplicará lo establecido en las leyes en materia de mediación.

Con la autorización previa de la Comisión, la mediación puede ampliarse a aquellas personas que, sin haberla iniciado, comparezcan y acrediten un interés legítimo.

Artículo 23. Duración de la mediación

La mediación debe durar lo menos posible y las actuaciones deben concentrarse en el mínimo número de sesiones, en función de la naturaleza y la complejidad del conflicto. En cualquier caso, la duración no podrá exceder de sesenta días hábiles, a contar desde el día de su reunión inicial. Mediante una petición motivada de la persona mediadora y de las partes, la Comisión de Convivencia puede prorrogar su duración hasta un máximo de treinta días hábiles más, de acuerdo con la complejidad del conflicto, el número de personas implicadas o cualquier otra causa justificada por ley.

Artículo 24. Finalización del proceso de mediación

1. Si las partes implicadas llegan a un acuerdo, debe formalizarse por escrito, firmarlo todas las partes, con el visto bueno de la persona mediadora, y registrarlo la Comisión de Convivencia.



2. En los casos en que se haya suspendido un procedimiento disciplinario, se comunicará al instructor o instructora para que archive el expediente.
3. El acuerdo al que se haya alcanzado tendrá carácter confidencial.
4. Si del acuerdo se deriva la necesidad de implementar medidas preventivas, correctoras o de protección, la Comisión de Convivencia informará convenientemente a las personas que sean responsables de impulsarlas garantizando el principio de protección de datos.
5. Si las partes implicadas no llegan a ningún acuerdo, se podrá continuar el proceso o iniciar otro. Cuando el proceso derive de un expediente disciplinario, se comunicará este hecho al instructor o instructora y se levantará la suspensión acordada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RACISMO, XENOFOBIA E INTOLERANCIA EN EL DEPORTE, LA CULTURA, LA PARTICIPACIÓN Y EL VOLUNTARIADO

Corresponde al rector o rectora, o persona en quien delegue, proponer al Consejo de Gobierno aprobar un protocolo para prevenir y actuar contra la discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte, cultura, participación y voluntariado. En la elaboración de este protocolo deben tenerse en cuenta los estándares internacionales y, en particular, los establecidos por el Consejo de Europa por medio de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Corresponde al rector o rectora, o persona en quien delegue, proponer al Consejo de Gobierno aprobar un protocolo para prevenir y actuar contra la discriminación por razón de discapacidad en el ámbito universitario. Este protocolo debe seguir la normativa vigente sobre personas con discapacidad y su inclusión social.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. PROCEDIMIENTO APLICABLE TRANSITORIAMENTE EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RACISMO, XENOFOBIA E INTOLERANCIA EN EL DEPORTE, LA CULTURA, LA PARTICIPACIÓN Y EL VOLUNTARIADO, Y EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Mientras no se aprueben los protocolos mencionados en las disposiciones adicionales primera y segunda, en todo lo que no se adecue al caso concreto, se aplicarán los criterios establecidos en la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, u otra normativa aplicable.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE POSIBLE ACOSO A PERSONAL URV/FURV EN EL PUESTO DE TRABAJO

Mientras no se apruebe el protocolo al que se refiere el artículo 8 de esta normativa, en el PDI y en el PAS de la URV se aplicará el Protocolo de prevención y actuación en caso de posible acoso a personal URV/FURV en el puesto de trabajo cuando se produzcan las conductas y actuaciones citadas en este artículo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANTES DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMATIVA DE CONVIVENCIA DE LA URV

Los procedimientos derivados de expedientes informativos o disciplinarios que estén en curso antes de la entrada en vigor de la Normativa de convivencia de la URV se tendrán que ajustar.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. ENTRADA EN VIGOR

Esta normativa entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la sede electrónica de la URV.