

EDITORIAL

MEDIACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES: UNA GRAN APUESTA POR LA CONVIVENCIA

LETICIA GARCÍA VILLALUENGA y EDUARDO VÁZQUEZ DE CASTRO
lgvillaluenga@ucm.es eduardo.vazquez@unican.es

Codirectores

Resumen: *El tema al que se dedica el editorial de este número del Anuario de Mediación y Solución de Conflictos ha venido determinado por dos importantes factores. De un lado, se trata de una revista científica, cuyo objeto es el análisis del conflicto y de los medios adecuados para la solución de controversias, de otro lado, sus artículos son escritos por investigadores o expertos en el tema y, buena parte de ellos, desarrollan su actividad en las universidades. En consecuencia, resultaba un deber irrenunciable de este Anuario hacer un primer análisis del reciente marco legal sobre la convivencia en el ámbito universitario en el que tan directa implicación tenemos. Las consideraciones expuestas no son producto de una apresurada lectura de la ley recién aprobada en España, sino fruto de una profunda reflexión basada en la experiencia.*

Palabras clave: *Convivencia universitaria, mediación, gestión de conflictos, mediación organizacional.*

Mediation in Universities: A great commitment to coexistence

Abstract: *The theme that introduces this issue of the Anuario de Mediación y Solución de Conflictos was compelling for two reasons. On the one hand, it is a scientific*

journal, whose object is the analysis of conflict and the appropriate means for the resolution of disputes; on the other hand, its articles are written by researchers or experts in the field, many of whom work in universities. Consequently, it was an essential duty of this Yearbook to make an initial analysis of the recent legal framework on coexistence in the university environment in which we are so directly involved. The considerations set out above are not the result of a hasty reading of the recently approved law in Spain, but the fruit of a profound reflection based on experience.

Keywords: *University coexistence, mediation, conflict management, organisational mediation.*

La universidad española se encontraba huérfana de un marco normativo apropiado que sirviese de referencia para abordar la solución de conflictos que se generaban o surgían en el seno de la organización. Esta laguna jurídica ha venido a cubrirse recientemente. En efecto, el 25 de febrero de 2022 se publicó en el BOE, con entrada en vigor al día siguiente, la tan esperada como necesaria *Ley de convivencia Universitaria (Ley 3/2022, de 24 de febrero)*. Esta norma no sólo viene a derogar un Decreto preconstitucional, al que aún venía sometido el régimen disciplinario de los estudiantes universitarios¹, sino que supone una apuesta clara y rotunda por la convivencia, vinculándola a la mediación.

Comencemos con alguna precisión terminológica. No es sencillo definir la *convivencia* y distinguirla, conceptualmente hablando, de la *coexistencia*, aunque el *Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia*, nos da algunas pistas significativas. De este modo, se refiere a la *convivencia* como:

“**1. f.** *Acción de convivir*”.

Y esta acción se define como:

“*Convivir. Del lat. convivĕre.*

1. intr. *Vivir en compañía de otro u otros.*

2. intr. *Coexistir en armonía. Convivir lenguas, culturas, etc.*”.

Las ideas de *en compañía*, y *armonía*, parecen denotar colaboración, equilibrio, paz..., aunque se hable, en aparente contradicción, de *coexistencia* armónica. Por su parte, al definir la *coexistencia* la contempla como:

“**1. f.** *Existencia de una persona o de una cosa a la vez que otra u otras*”, lo que parece indicar que, semánticamente, la confluencia en el tiempo es el único nexo entre quienes coexisten en la práctica.

¹ Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional, aprobado por Decreto de 8 de septiembre de 1954.

En palabras del profesor Giménez Romero², **Convivencia, coexistencia y hostilidad**, responden a una tipología de modalidades de sociabilidad que se vinculan respectivamente con relaciones positivas y respetuosas en las que se gestionan bien las tensiones y la conflictividad (convivencia); con estar o coincidir o compartir el mismo lugar y tiempo, sin apenas relación, pero también sin apenas agresión (coexistencia); y con relaciones cargadas de agresión y negatividad (hostilidad).

Por ende, hablar de convivencia es hacerlo de valores de tolerancia, respeto, diversidad, inclusión...y vincular la convivencia a la mediación es apostar por una vía que “empodera” o refuerza a las personas, favorece su responsabilidad en el proceso y en el resultado y construye caminos de paz. Si ello, además, se promueve en entornos donde la educación integral ha de ir de la mano de la científica, se procurará un importante beneficio para quienes se vean directamente afectados por las acciones mediadoras, para el propio sistema universitario en toda su estructura y complejidad y, definitivamente, para la sociedad a la que la Universidad sirve.

Así pues, entre los retos de presente y de futuro de las Universidades no está sólo la exigencia de ofrecer la mejor formación superior y especializada. Estos retos implican, también, la necesidad de educar en valores de resolución no adversarial de conflictos para prevenir situaciones de desigualdad, discriminación y de violencia de género y cimentar la convivencia social armónica.

Puede pensarse que en la educación superior huelga referirse a normas de convivencia, ya que su conocimiento y acato resultan un presupuesto básico que se le presume a quienes estudian y trabajan en el ámbito Universitario que cuentan con una suficiente madurez y formación previa. Sin embargo, para quienes profundizan en el estudio del conflicto y tienen experiencia en el análisis de sus métodos de solución, resulta claro que el conflicto puede surgir en cualquier ámbito, y, por supuesto, también en el universitario y no ha de abordarse con prejuicio. Por este motivo, tan importante como facilitar una educación universitaria basada en valores, es que en dicha educación también se procuren las herramientas y métodos más adecuados para poder abordar con éxito la gestión, transformación y solución de los conflictos, cuando éstos surjan. En este sentido, será necesario que dichos criterios informen las políticas académicas y se desarrollen acciones concretas que den respuesta a tales retos y que sean accesibles a cualquiera que se encuentre en el hábitat universitario.

Como preconiza el Preámbulo de la referida Ley 3/2022, “el marco de convivencia universitaria de nuestra democracia actual está impregnado de los principios que configuran el sistema educativo en su conjunto”, aludiendo

² GIMÉNEZ ROMERO, C. *Teoría y práctica de la mediación intercultural. Diversidad, conflicto y comunidad*. Ed. Reus. 2019, pp. 321-323.

expresamente a normas que ya habían dado pasos importantes vislumbrando la importancia de formar en valores de cultura de paz. Así, *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* (que, al referirse al sistema educativo en su conjunto, incorpora también a los estudios universitarios), establece entre los fines de dicho sistema educativo conseguir una “**educación residenciada...en la prevención de conflictos, la mediación y la resolución pacífica de los mismos...**”, junto con otros valores esenciales como la tolerancia o la libertad.

En la misma línea, *la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, en su artículo 4.1, y *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, disponen que entre los fines del sistema educativo español se incluirán, junto a derechos y libertades fundamentales y de igualdad, y dentro de sus principios de calidad, “la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el fomento de la igualdad plena... y la **formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica**”.

Por su parte, *La Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz*, resalta la importancia y trascendencia del desarrollo de los fines de la Cultura de la Paz en los ámbitos educativos señalando, entre otros, los siguientes aspectos:

- Promover que en todos los niveles del sistema educativo las asignaturas se impartan de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz, y la creación de asignaturas especializadas en cuestiones relativas a la educación para la paz y los valores democráticos.
- Promover la inclusión como contenido curricular de los programas de educación de iniciativas de educación para la paz a escala local y nacional.
- Combinar la enseñanza dentro del sistema educativo con la promoción de la educación para la paz para todos y durante toda la vida, mediante la formación de adultos en los valores mencionados.
- Colaborar con la Organización de Naciones Unidas en la promoción de Centros e Institutos Universitarios Especializados.
- **Promover la formación especializada de hombres y mujeres en técnicas de resolución de conflictos, negociación y mediación.**

Como sabemos, las estrategias y principios utilizados por una sociedad y todas sus organizaciones para abordar los conflictos reflejan los valores y la filosofía de esa sociedad y la consideración de la vía jurisdiccional como la única posible para resolver disputas responde a modelos de Estados más autoritarios, que hoy dan paso a otros más democráticos en los que se prima la mayor participación de los ciudadanos en la toma de decisiones que les afectan.

Las Universidades no pueden ser ajenas a estas metodologías más participativas y democráticas y han de hacer una apuesta real, también económica³ para que la mediación cobre carta de naturaleza en sede universitaria. Sólo de esta manera, la combinación entre la educación cimentada sobre valores y el acceso a las herramientas adecuadas para la solución de controversias, asegurarán la convivencia más idónea entre quienes integran la Universidad, para el correcto desarrollo de su importante papel en la sociedad.

La mediación, como método moderno de solución colaborativa de controversias, se ha ido potenciando y consolidando en todos los campos y, tanto en el resto de Europa como en España, se cuenta ya con un considerable bagaje universitario en procurar una formación específica, inicial y continua de calidad para quienes ejercen la mediación de forma eficaz, imparcial y competente en relación con las partes (art. 4.2 de la Directiva 2008/52/CE de mediación en asuntos civiles y mercantiles y arts 11 y 12 de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles)⁴. Precisamente, producto del conocimiento adquirido en la formación universitaria sobre mediación, se ha publicado un manual de competencias para la formación de la persona mediadora⁵. La experiencia universitaria en la formación para la cualificación profesional de quienes ejercen la mediación, además, se complementa con la investigación y sus resultados en la transferencia. En la evolución de las técnicas y procedimientos de mediación, dentro de su principio de flexibilidad, también se pueden encontrar ventajas para su aplicación al ámbito organizacional y, dentro de las organizaciones, no cabe duda que las instituciones universitarias son una más, aunque con su propias especificidades.

Ciertamente, como se ha señalado, **“La Universidad es una organización compleja y poliédrica en constante y necesario proceso de cambio. Permeada por la sociedad en la que desarrolla sus funciones, ha de transferirle, de modo indefectible, conocimientos y valores que favorezcan comunidades más justas, igualitarias, inclusivas, sostenibles, participativas, pacíficas...debiendo**

³ Lamentablemente, la *Ley 3/2022, de 24 de febrero* indica en su Disposición Adicional tercera que dicha norma no podrá suponer incremento del gasto público.

⁴ Buena muestra de la implicación de las Universidades en la formación especializada, inicial y continua de calidad para profesionales de la mediación es la constitución de la Conferencia Internacional Universitaria para el Estudio de la Mediación y el Conflicto, que aglutina a más de 50 universidades, principalmente del ámbito euroamericano, que ofrecen postgrados en mediación o gestión de conflictos o que cuentan con Institutos o Grupos de Investigación especializados en la materia (www.cuemyc.org).

⁵ ROSALES ÁLAMO, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L. (Coords.), *Las competencias para la formación de la persona mediadora*, Ed. ANDAVIRA. Santiago de Compostela, 2020. <https://cuemyc.org/wp-content/uploads/2020/06/Las-competencias-para-la-formacio%CC%81n-de-la-persona-mediadora.pdf>.

ser **la misma universidad modelo** de respeto de dichos principios y valores con sus propias actuaciones, incluidas las que afectan a la **gestión adecuada de los conflictos** que surgen en su seno”⁶. Por ello, la *Ley 3/2022, de 24 de febrero* viene a poner el dedo en la llaga. Si desde las Universidades se ofrecen postgrados de mediación desde hace más de 20 años, contamos con grupos de investigación que lideran proyectos internacionales, nacionales y autonómicos, incluso, ofrecen servicios a la Administración y/o empresas para que gestionen y resuelvan participativamente sus propios conflictos, parecería incongruente que no promovieran para sí lo que ofrecen con tanto rigor a la sociedad.

En todo caso, debe reconocerse que existen experiencias previas a la novedosa normativa de convivencia universitaria en el ámbito de algunas universidades españolas que pueden mostrar bien el modelo a seguir⁷. En efecto, muchas universidades no han sido ajenas a la necesidad de implementar proyectos de mediación y gestión constructiva de conflictos y también de unidades de convivencia y mediación. Unas dieron los primeros pasos a comienzos del año 2000, como el Centro Universitario de Resolución de Conflictos de la Universidad del País Vasco con el profesor Ramón Alzate bajo su dirección. Pronto, en 2004, alguna emprendió un camino más complejo, aprovechando las puertas que se abrían, y desde órganos como la Inspección de servicios (Universidad Complutense de Madrid), con programas de investigación, difusión, formación y capacitación, así como servicio de mediación y de asesoramiento técnico⁸. Posteriormente, otras universidades crearon unidades como la Unidad de Mediación y Asesoramiento de Conflictos (UNIMAC), de la Universidad de La Laguna en el 2011, y, más recientemente, se han puesto en funcionamiento el Laboratorio de Mediación, Resolución de Conflictos y Orientación Familiar de la Universidad de les illes Balears, o la unidad de Convivencia e Xestión Positiva de Conflictos (Convive) de la Universidade de Vigo (2019). Asimismo, fuera de España, en entornos como el anglosajón, se han documentado mecanismos de gestión de conflictos interpersonales en medios universitarios desde principios de los años 80⁹ y, en la

⁶ ROSALES ÁLAMO, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L., “La Mediación Intrauniversitaria: Reflexiones y Propuestas”, en el libro *Conflictos y mediación en contextos plurales de convivencia*. Coord. Isabel Luján. ULPGC. 2019. Pp. 175-200.

⁷ Sobre los modelos de implantación de la mediación en las Universidades españolas, vid. ROSALES ÁLAMO, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L., “La Mediación Intrauniversitaria: Reflexiones y Propuestas”, op. cit., pp. 177 y ss.

⁸ GARCÍA VILLALUENGA, L.: “Mediation in university communities: the experience of the Complutense University of Madrid”. *Conflictology*, N.º. 1, abril 2009.

⁹ Baste como referencia un interesante artículo de la Universidad canadiense de Laval, donde se describe la experiencia en dicha universidad de aplicar la mediación organizacional como método para la solución de conflictos en la propia Universidad: (GARNIER, B., “La gestion des conflits interpersonnels en milieu universitaire”, en *Source: Relations Industrielles /*

actualidad, ésta es una tendencia que cada vez tiene más eco en Universidades de todo el mundo¹⁰.

La Conferencia Universitaria Internacional para el Estudio de la Mediación y el Conflicto- CUEMYC, viene apostando decididamente por impulsar estos proyectos de convivencia y mediación en todas las Universidades españolas e internacionales, llevando a cabo numerosas actividades de difusión y apoyo, así como reuniones con la CRUE y el Ministerio de Universidades para que puedan consolidarse iniciativas tan necesarias como valiosas.

No cabe duda de que la mediación y los procedimientos de gestión positiva y transformativa de conflictos son una herramienta verdaderamente promotora de la convivencia, entendiendo dicha convivencia como un aspecto fundamental del bienestar psicosocial de las personas, de las organizaciones saludables y favorecedor de su capacidad para la productividad y la creación (Salanova y Schaufeli, 2009¹¹). En este sentido, debe romperse una lanza por la mediación como método para la solución de controversias en las organizaciones y, dentro de éstas, en las universidades, aunque no siempre el concepto clásico de mediación se considere ajustado al método a emplear en cada caso. Así, en ocasiones, habrá muchas partes implicadas en el conflicto y quizá se deban emplear mecanismos para facilitar el consenso en grandes grupos. En todo caso, el concepto legal tan amplio o generoso que ofrece la actual normativa europea y la legislación española, hace que puedan tener cabida en el concepto de mediación cualquiera de estas técnicas que se encuentran en constante evolución en concordancia con los conflictos a los que tratan de dar respuesta¹².

Ciertamente, y debido a la complejidad de las situaciones que se presentan en el ámbito universitario, será crucial hacer un buen diagnóstico del conflicto en cada caso para desarrollar la intervención que resulte más adecuada. Un simple ejemplo ilustrará bien la importancia de utilizar los medios adecuados de solución de controversias. En una universidad española, parte del alumnado del primer curso del grado de ingeniería informática decidió abrir un perfil falso de un prestigioso profesor en una red social, incluyendo su nombre apellidos, fotografía y filiación profesional, para mofarse. La pretendida broma derivó en

Industrial Relations, 1983, Vol. 38, No. 2 (1983), pp. 277-296. Disponible en JSTOR: <https://www.jstor.org/stable/23071932>.

¹⁰ V.gr. en México, el Centro de Mediación y conciliación de la Universidad de Guanajuato; en Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, o en California- EEUU (UC Hastings College of the Law)...

¹¹ SALANOVA, M. y SCHAUFELI, W. B.: *El engagement en el trabajo*. Alianza Editorial. Madrid, 2009.

¹² VÁZQUEZ DE CASTRO, E., y GARCÍA VILLALUENGA, L. “Contextualización de la situación de los MASC y la mediación” en *Habilidades y procedimientos de la mediación*, Dir. E. VÁZQUEZ DE CASTRO y L. GARCÍA VILLALUENGA, Cizur Menor, 2022.

la presunta comisión delictiva de usurpación de estado civil o suplantación de identidad, de injurias y calumnias. Gran parte del alumnado de ese curso intervino directamente o colaboró en agravar la situación mandando mensajes, cada cual más ofensivo, participando o compartiendo. Se logró bloquear y cancelar la cuenta. Finalmente, mediante una mediación, se logró un acuerdo para solucionar el conflicto. El profesor, víctima de esta acción insidiosa, no consideraba satisfactoria una mera sanción o medida disciplinaria. Sin embargo, consideró más reparadora una disculpa sentida con arrepentimiento y que el alumnado obtuviese un verdadero aprendizaje de esta mala experiencia que les sirviese para el futuro. ¿Quién les contrataría como informáticos si se sabe que sus antecedentes en internet pasan por insultar a un profesor en redes? Pasado el tiempo, al acabar el periodo lectivo, ese mismo profesor fue nombrado por unanimidad como padrino de la promoción en el acto de graduación. El discurso del padrino de la promoción resultó memorable, cariñoso y emotivo, pero el discurso de respuesta del delegado de la promoción, en muestra de agradecimiento, fue tan sentido que nadie pudo contener las lágrimas incluyendo al profesor.

Sin duda, habrá casos en los que se requiera una mediación más tradicional como la que pueda implicar diferencias o enfrentamientos en relaciones profesionales horizontales (v. gr. entre el propio profesorado o entre el alumnado), en relaciones profesionales verticales (v. gr. entre una autoridad académica y el profesorado o el personal de administración y servicios) o en relaciones personales (v. gr. problemas entre estudiantes que conviven en un Colegio Mayor) y, otras veces, puede ser necesaria la combinación de diversas metodologías como la mediación, la facilitación o la negociación colaborativa. El conflicto no es una foto fija, sino un proceso en constante evolución y la metodología para su solución debe adaptarse según el estadio en el que se encuentre, según su tipología, y teniendo en cuenta sus actores. Los temas que preocupan a las personas afectadas y las necesidades e intereses que presentan deben conectarse con los de la propia institución universitaria en que dicho conflicto se haya desarrollado. Por este motivo, es importante que puedan ofrecerse espacios de gestión constructiva de conflictos, como los que favorece el proceso de mediación, antes, durante e incluso después de incoar un expediente disciplinario.

No resulta de extrañar, por ello, que el legislador haya querido reconocer el valor que la mediación tiene como sistema de gestión, transformación y solución colaborativa de conflictos, dando un paso significativo en pro de instrumentarla como vehículo de la promoción de la convivencia. De ahí que, por un lado, declare “...*las universidades pueden potenciar el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación, que pueden resultar más eficaces para afrontar determinadas conductas y conflictos entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o diferente sector*” (Preámbulo de la Ley) y, por

otro, afirme, en su artículo 1, cuando se refiere al objeto de la ley, su utilización preferente para resolver conflictos que alteren la convivencia: *“La presente ley tiene por objeto establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento”*.

La posibilidad de suspender el procedimiento disciplinario en determinados casos, como para el supuesto en que las partes hayan expresado su deseo de someterse a la mediación y se hubiera considerado procedente por la Comisión de convivencia, obligará a realizar protocolos para incardinar la mediación en el régimen disciplinario y garantizar los derechos de todas las partes (la terminación convencional de los procesos administrativos ya estaba prevista en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas). Asimismo, se prevé el uso de mecanismos de sustitución de sanciones para potenciar el valor educativo que son la esencia de la institución universitaria¹³.

Como vemos, la Ley tiene aún un largo camino de desarrollo, pero, como no podía ser de otro modo, tanto por razón de transferencia de competencias a las CCAA como por la autonomía propia de las Universidades, les corresponde a éstas diseñar e implementar, según el modelo que consideren más conveniente, la manera de llevar a cabo la mediación vinculada a la gestión y solución de conflictos.

Como señala Giménez Romero¹⁴, se podría establecer que “una universidad es una institución y un espacio de convivencia, cuando se dan tres condiciones:

- Primero, y empezando por la evitación de lo negativo, cuando en su campus y actividades no hay manifestaciones recurrentes de hostilidad entre sus miembros (faltas de respeto, insultos agresiones, etc.) y, de haberlas, son ocasionales o puntuales, habiendo protocolos y procedimientos para prevenirlas y superarlas.
- En segundo lugar, continuando con lo que es valioso pero insuficiente, ...cuando habiendo lógicamente múltiples situaciones de mera coexistencia (compartir, con respecto básico y sin agresión, el campus, las clases, las actividades cotidianas, sin incidentes negativos) hay iniciativas para

¹³ Aunque la Ley habla en el art. 20 de las Medidas sustitutivas de la sanción, refiriéndose a de carácter educativo y “recuperador” en sustitución de sanciones establecidas por la Ley para las faltas graves, entendemos que quiere referirse a medidas de “reparación”, en una clara apuesta por la justicia restaurativa y los beneficios que tanto para víctimas como para infractores trae aparejada.

¹⁴ GIMÉNEZ ROMERO, C. Nota sobre convivencia cedida por el autor y propuesta a la Comisión de Equidad, convivencia y no discriminación de la U. A. Madrid, el 14.10.20.

afirmar, aprovechar y mejorar esa coexistencia, transformándola en espacios y situaciones de genuina convivencia.

- En tercer lugar, finalizando con lo más valioso, una universidad es una institución y un espacio de convivencia cuando las relaciones habituales entre sus miembros están basadas en:
 - actitudes de apertura e inclusión,
 - el cumplimiento, y constante adecuación de las normativas que gobiernan la universidad,
 - los valores de respeto y tolerancia, responsabilidad, ayuda mutua y solidaridad,
 - una política de comunicación académica, social e intercultural,
 - una gestión positiva y preventiva de la conflictividad, mediante metodologías participativas de resolución de conflictos, como la mediación,
 - una identidad y pertenencia compartida como miembros activos de dicha a la universidad”.

La ocasión que la nueva Ley nos presenta vendrá de la mano de la capacidad que cada Universidad tenga de dejarse asesorar por los miembros con los que cada comunidad universitaria cuente y que tengan una reconocida trayectoria en estas materias, como los que forman parte de la CUEMYC o por aquellos investigadores, estudiosos que, más allá de la letra de la norma, son conocedores del alcance poliédrico de estos procesos. Estos profesionales podrán apoyar, no únicamente con voluntad, sino con criterio técnico, el proyecto en sí de implementación de la Ley, el diseño de las comisiones de convivencia, la redacción de las normas de convivencia¹⁵, la formación en mediación y resolución de conflictos o los manuales que la Ley propicia para dar a conocer valores, técnicas y proceso.

Bienvenida sea la norma que nos da la oportunidad de construir convivencia en nuestro ámbito o círculo de influencia más cercano a quienes asumimos la investigación, la formación y el servicio en mediación y gestión constructiva del conflicto como compromiso de nuestras funciones. La Universidad tiene vocación de proyectar toda su experiencia y conocimiento a la sociedad para lograr que avance y prospere. Por ello, desde la consciencia de la cruda realidad actual, con la mirada puesta en el futuro y con la ambición que siempre caracteriza el pensamiento universitario, tratemos de aprovechar la oportunidad que nos brinda esta Ley 3/2022, para que la proyección de estos mecanismos para obtener una convivencia idónea en el mundo universitario, sirvan también de modelo para obtener una convivencia idónea en un mundo actualmente desbordado por la discordias, las disensiones y la guerra.

¹⁵ Ello, en el marco que señala el artículo 3 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, y sin perjuicio de la participación de los representantes de todos los sectores de la comunidad universitaria para que sean consensuadas las normas de convivencia.